

Verein zur Förderung der **Weiterbildung**
IN **LIPPSTADT** e.V.



Weiterbildungsbedarfsanalyse



Dr. Sandra Fuchs
LMU München

Mit Unterstützung durch



Wirtschaftsförderung Lippstadt GmbH



Stadt Lippstadt

Gliederung

1. Weiterbildungsbedarfsanalysen
2. Fragebogen & Stichprobe
3. Ergebnisse
 - a) Fachkräftebedarf im Unternehmen
 - b) Vorhandene Bildungsabschlüsse im Unternehmen
 - c) Bedarf und Weiterbildung
 - d) Angemessene Zeitfenster & Dauer
 - e) WB-Budget
 - f) Weiterbildungsinteressen je Fachbereich
 - g) Nutzung regionaler WB-Anbieter
 - h) Beurteilung des regionalen Weiterbildungsangebots

1. Weiterbildungsbedarfsanalysen

Weiterbildung ist mittlerweile als zentraler Faktor für die regionale Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft sowie als individueller Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt unumstritten anerkannt. Im Rahmen dynamischer gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Veränderungen sowie technischer Neuerungen, werden lebenslanges Lernen und die beständige Weiterentwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen eine unbedingte Notwendigkeit.

Im Rahmen der beruflichen und betrieblichen Weiterbildungsdiskussion ist eine selektive Bearbeitung von Weiterbildungsinhalten ersichtlich:

„So mangelt es sowohl an Untersuchungen zu den Weiterbildungsbedarfen und -möglichkeiten im Bereich der »einfachen« Arbeit als auch an konkreten Weiterbildungskonzepten für Beschäftigte unterhalb des Facharbeiterniveaus. Vor dem Hintergrund der gestiegenen Anforderungen im Bereich der »einfachen Arbeit« sowie der geringen Weiterbildungschancen von an- und ungelernten Arbeitern ist dies nahezu unverantwortlich“ (ITB, 2007, S. 4).

Insbesondere bei kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) besteht der Bedarf an Konzepten zur Bedarfsermittlung und -planung von betrieblicher Weiterbildung und Qualifizierung. Nach einer europäischen Untersuchung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS) erheben lediglich 42 % der deutschen Unternehmen systematisch die Qualifikationen und Bildungsbedarfe ihrer Mitarbeiter ermitteln, wobei dies nur 24 % für alle Beschäftigungsbereiche vornehmen (vgl. Grünewald/Moraal/Schönfeld 2003). Somit existieren bundesweit wenig empirisch gesicherte Daten zum aktuellen beruflich/betrieblichen Weiterbildungsbedarf.

Um Weiterbildungsbedarfe und -bedürfnisse von Mitarbeitern und Fachkräften regionaler KMU und größerer Unternehmen berücksichtigen und adäquate und passgenaue Angebote im Bereich der beruflichen Weiterbildung entwickeln zu können, ist eine regionale Weiterbildungsbedarfsanalyse insbesondere für kommunale Träger unbedingt notwendig, um als Wirtschaftsraum zukunftsorientiert und wettbewerbsfähig bestehen zu bleiben. Durch eine solche Erhebung/Analyse wird eine zielgruppenspezifische Weiterbildung der regionalen Fachkräfte erst ermöglicht und diese auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet, was als elementarer kommunalwirtschaftlicher Standortfaktor zu werten ist.

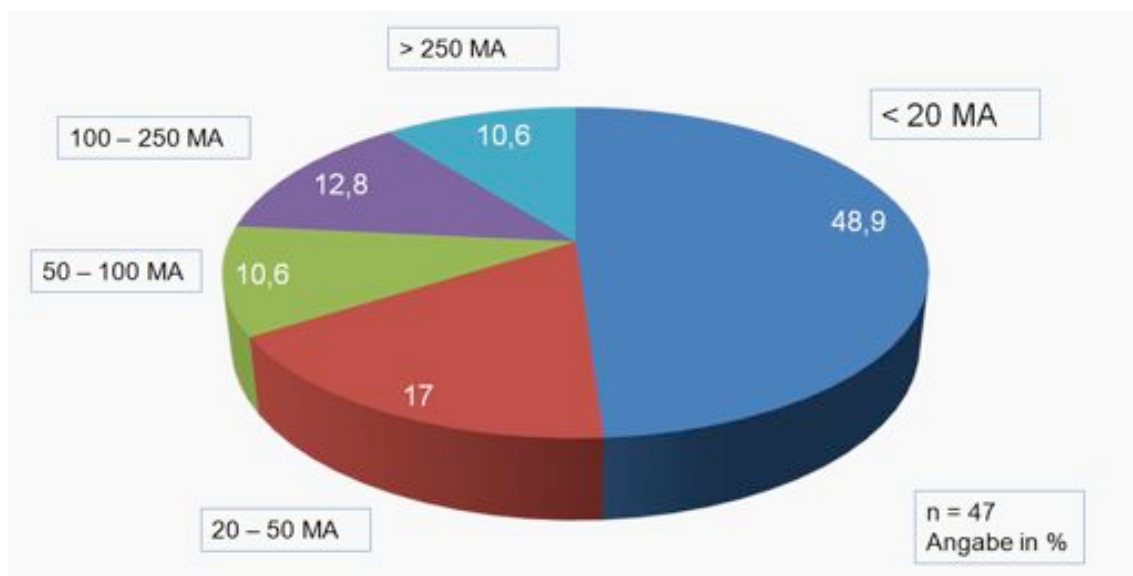
2. Fragebogen und Stichprobe

Im Rahmen der schriftlichen Befragung wurde ein Fragebogen mit insgesamt 13 Items eingesetzt, der teils offene und teils geschlossene (standardisierte) Fragen beinhaltete. Die Stichprobe setzte sich aus insgesamt (N) 47 Geschäftsführern und Personalverantwortlichen hauptsächlich Kleiner und Mittlerer Unternehmen (KMU) der Region Lippstadt zusammen.

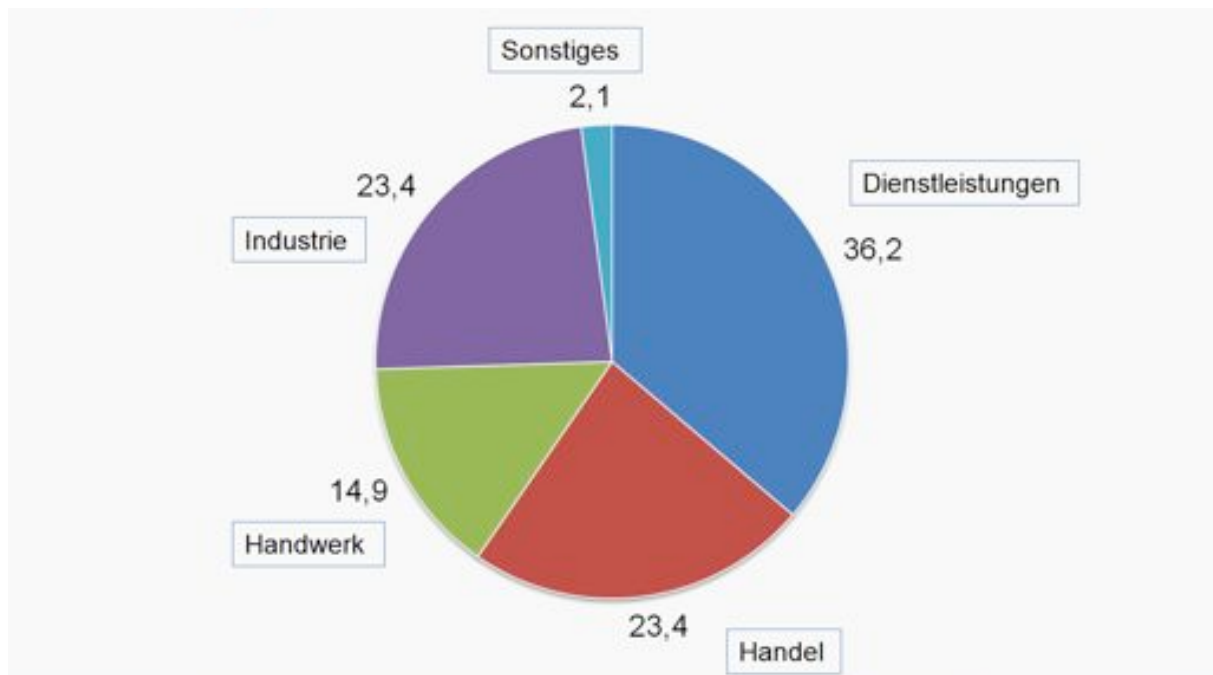
Insgesamt wurden ca. 400 Unternehmen in Lippstadt kontaktiert (Ziel war eine Vollerhebung), der Rücklauf beläuft sich damit auf rund 12% und ist bezogen auf die Stichprobe der Kleinen und Mittleren Unternehmen, die in Befragungen aufgrund von hohem Arbeitsaufkommen eher selten erfasst werden können, als akzeptabel einzustufen. Die folgenden Ergebnisse sind aufgrund der geringen Fallzahl jedoch einschränkend lediglich als Tendenz zu interpretieren und zeigen nicht auf statistische Repräsentativität der Daten. In der gemeinsamen Diskussion der Ergebnisse wurde jedoch von Experten der Wirtschaftsförderung der Stadt Lippstadt eine inhaltliche Repräsentativität der Unternehmenslandschaft festgestellt.

Der ausführliche Fragebogen ist dem Anhang zu entnehmen.

In folgender Abbildung wird deutlich, dass mehrheitlich kleine und mittlere Unternehmen die Stichprobe der Befragung bildeten. Über 65% der befragten Unternehmen beschäftigten damit unter 50 Mitarbeiter. Darüber hinaus wurden in geringem Ausmaß aber auch Großunternehmen angesprochen.



Folgende Folie gibt Aufschluss über die Branchen und Bereiche befragter Unternehmen:



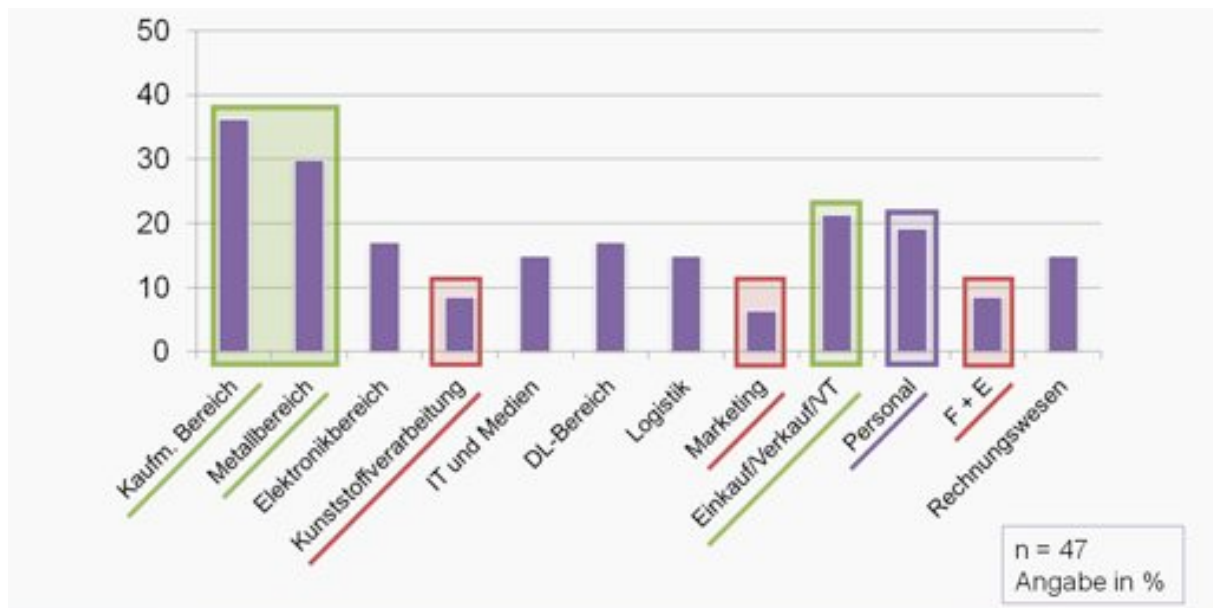
Man erkennt hier einen Schwerpunkt in den Branchen Dienstleistung und Handel. Auf die offene Frage, in welchem Bereich das Unternehmen tätig ist, ergibt sich ein sehr heterogenes Bild von Unternehmen der Bauindustrie, über das Gesundheitswesen bis hin zu Metallbereich und öffentlichem Dienst. Durch diese Heterogenität war keine weitere Kategorisierung der Unternehmensschwerpunkte möglich.

3. Ergebnisse

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Präsentation vom 26.10.10 entlang der Folien näher erläutert.

a) Fachkräftebedarf im Unternehmen

Die befragten Unternehmen antworteten auf die Frage, in welchen ihrer Unternehmensbereiche sie Fachkräftebedarf sehen, folgendermaßen:



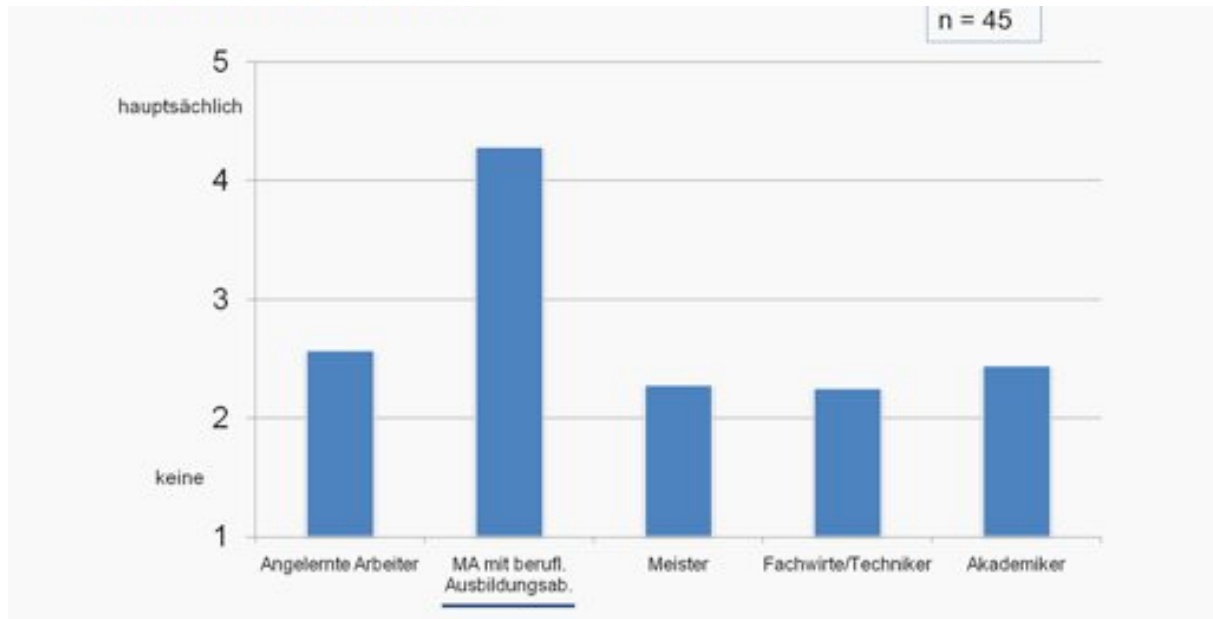
Interessant sind hier trotz heterogenem Unternehmensschwerpunkt die sichtbar gemeinsamen Tendenzen eines **Fachkräftebedarfs** im **kaufmännischen** und im **Metall-Bereich**.

Eine mögliche Begründung, warum insbesondere in Unternehmensbereichen **Einkauf/Verkauf** und **Vertrieb** Fachkräftebedarf wahrgenommen wird, ist die allgemeine wirtschaftlich-angespannte Situation der Unternehmen, die die aktuelle bundesweite wirtschaftliche Lage widerspiegelt.

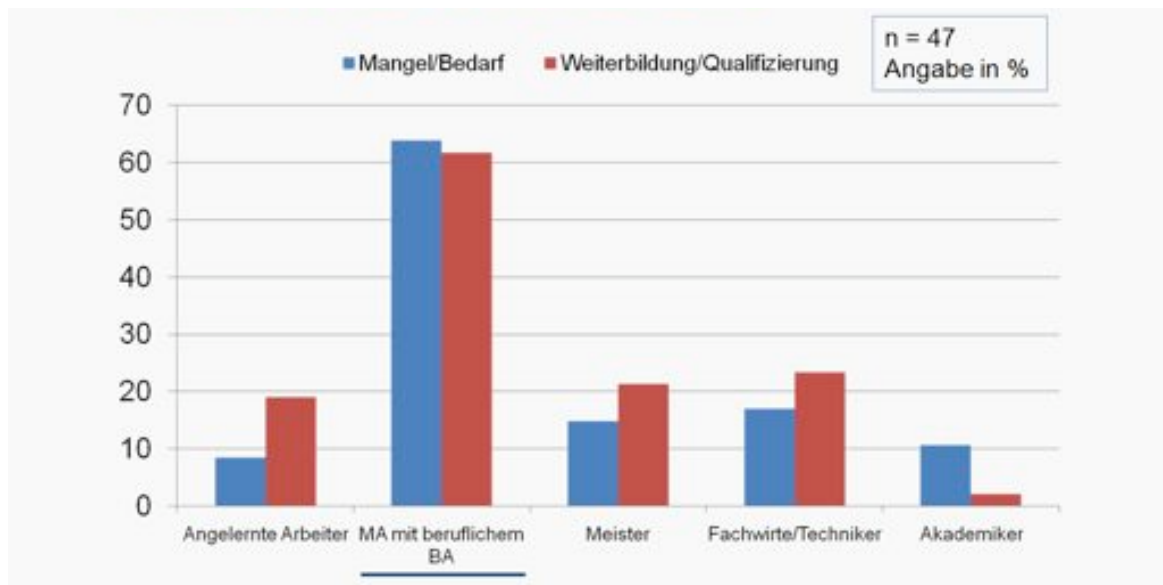
Für spezifische Unternehmensbereiche, die nicht als Querschnitt für die Mehrheit befragter Unternehmen gelten können, wie beispielsweise Kunststoffverarbeitung, wird weniger Fachkräftebedarf gesehen. Ebenso sind Abteilungen wie Marketing und Forschung & Entwicklung meist quantitativ gering in kleinen und mittleren Unternehmen besetzt und eher Bereiche, die für große Unternehmen relevant sind. Dies zeigt sich hier auch im aktuellen Fachkräftebedarf. Interessant erscheint bei diesen Ergebnissen, dass fast 20% befragter Unternehmen einen Fachkräftebedarf im Personalbereich (Personalmanagement und Personalentwicklung) angeben, obgleich dieser Unternehmensbereich ebenfalls - wie eben genannte - in KMUs weniger vertreten ist.

b) Vorhandene (Berufs-)Bildungsabschlüsse im Unternehmen

Folgende (Berufs-)Bildungsabschlüsse sind durchschnittlich in befragten Unternehmen vertreten:

**c) Bedarf an und Weiterbildung für (Berufs-)Bildungsabschlüsse**

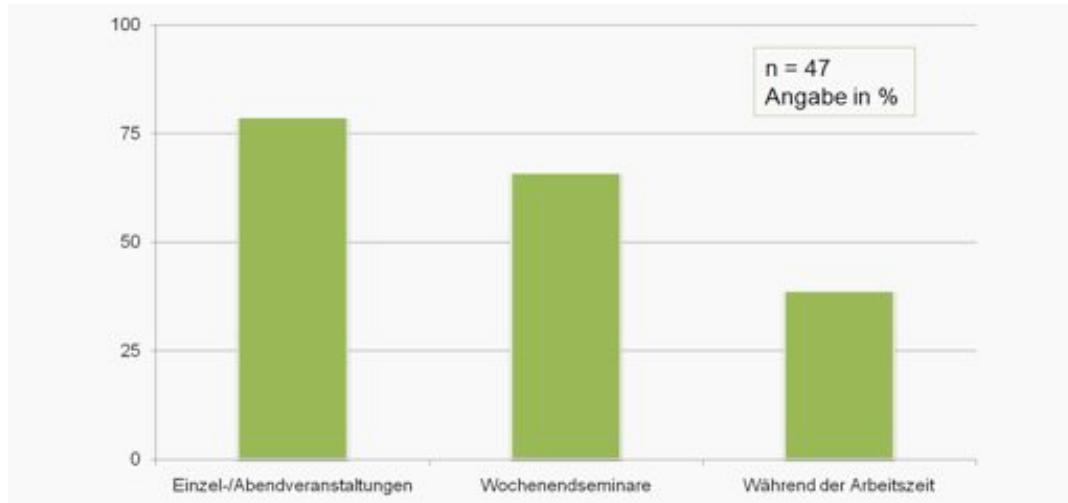
Darüber hinaus wurden die Unternehmer befragt, für welche (Berufs-)Bildungsabschlüsse sie einen Bedarf für ihr Unternehmen sehen (blauer Balken) und für welche Abschlüsse sie ihre Mitarbeiter weiterbilden und qualifizieren würden (roter Balken):



Man erkennt einen deutlichen Mangel an Mitarbeitern mit beruflichem Ausbildungsabschluss, über 60% der befragten Unternehmen würden ihre Mitarbeiter auch für diesen Abschluss weiterbilden. An angelernten Arbeitern herrscht am wenigsten Bedarf, aber auch Akademiker werden im Vergleich zu Mitarbeitern mit Ausbildungsabschluss weniger in den KMUs benötigt, hier fehlen darüber hinaus die Kompetenzen und Strukturen in den kleinen Unternehmen, Mitarbeiter akademisch weiter zu bilden.

d) Angemessene Zeitfenster & Dauer

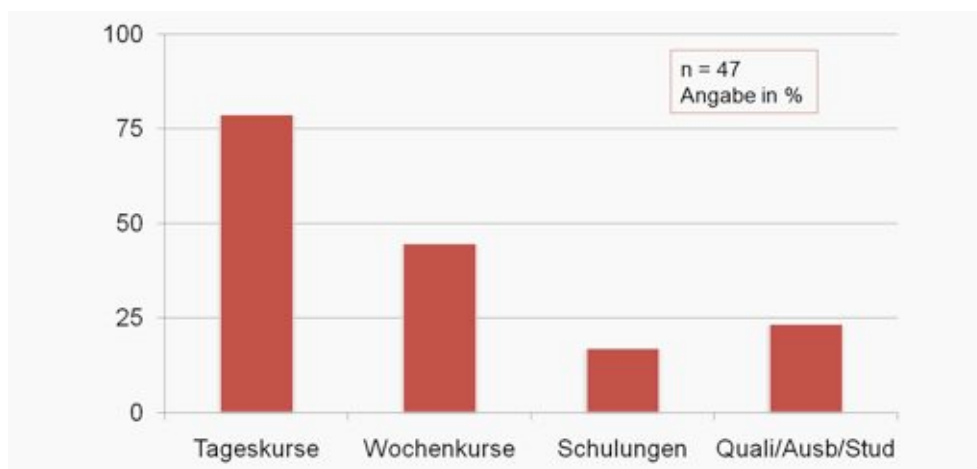
Bei der Frage, welche Zeitfenster die befragten Unternehmen als angemessen für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter erachten, ergibt sich folgendes Bild:



Hier ist der allgemeine Trend in der Weiterbildung hin zu kürzeren Veranstaltungen (Ein-Tages-Kursen) zu erkennen. Darüber hinaus sehen über 50% der Befragten das Wochenende als angemessenen Zeitrahmen für Fortbildungen. Zum Trend der Verkürzung von Weiterbildungsveranstaltungen ist darüber hinaus spürbar, dass befragte Unternehmer die Eigenverantwortung der Mitarbeiter, auch freie Zeit für Fortbildungen zu nutzen als zunehmend bedeutsam erachten (siehe „Wochenende“). Außerdem wird in der offenen Antwortkategorie der Bedarf geäußert, berufsbegleitende Weiterbildungen zu fördern.

Zur Frage, welche Dauer von Weiterbildungen von befragten Unternehmen unterstützt würden, werden folgende Schwerpunkte ersichtlich:

Dabei wurden Tageskurse als 1-5 Tagesveranstaltungen, Wochenkurse als 1-4 wöchige Weiterbildungen, Schulungen (länger als 1 Monat) und Qualifizierungen/Ausbildungen/Studium als längerfristige Weiterbildungen angegeben.



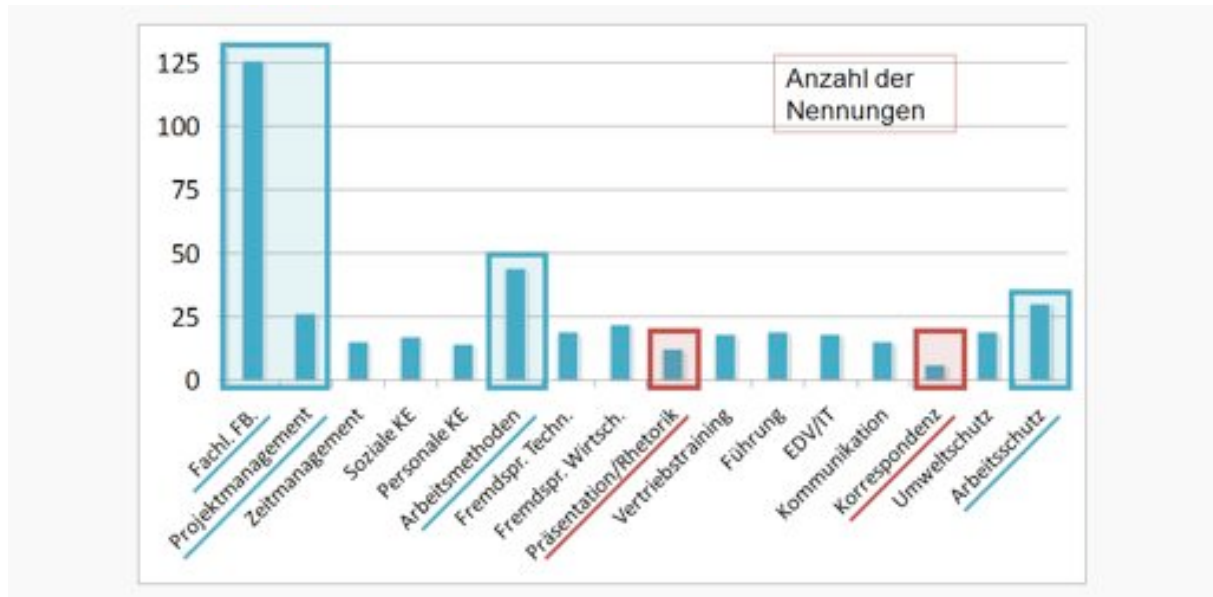
Wiederum ist hier die Tendenz zu kürzeren Veranstaltungen ersichtlich, jedoch geben fast 25% der Befragten an, längerfristige Ausbildungen, bzw. Studiengänge zu unterstützen.

e) WB-Budget

Durchschnittlich verwenden befragte Unternehmen (n=34) jährlich rund 1.280€ je Mitarbeiter, was in Anbetracht der Unternehmensgröße (KMU) als relativ hoch eingestuft werden kann.

f) Weiterbildungsinteressen je Fachbereich

Betrachtet man die Anzahl von Nennungen, welche inhaltlichen Fortbildungen als aktuell interessant für das Unternehmen eingeschätzt werden, ergibt sich folgendes Bild:



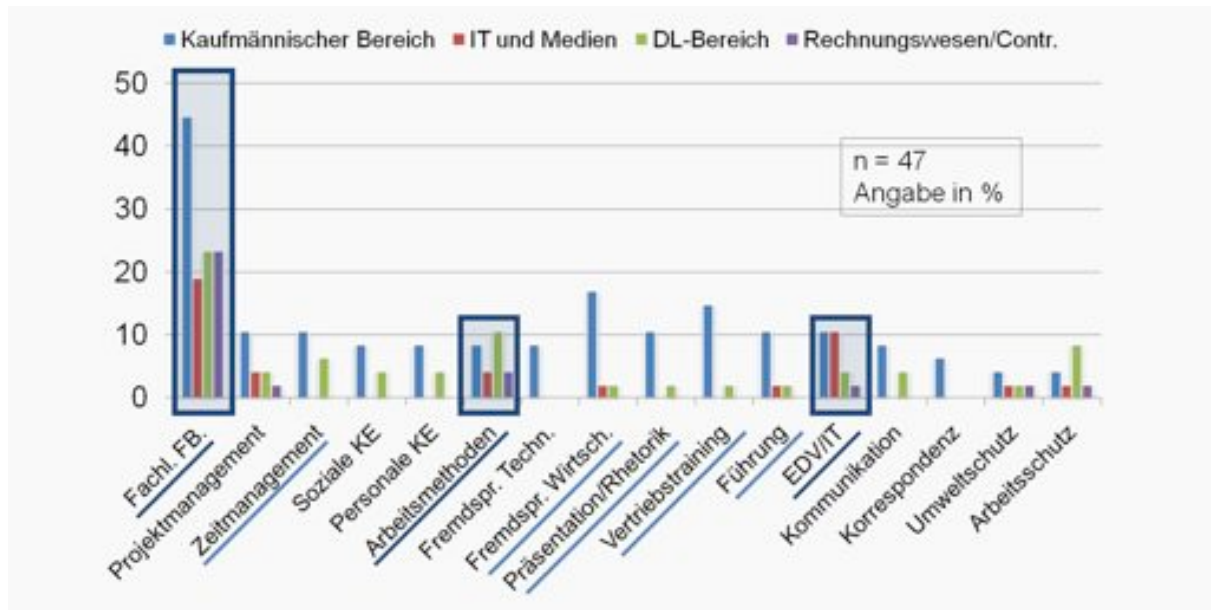
Man erkennt eine starke Tendenz hin zu allgemein fachlichen Fortbildungen, ähnlich zu Ergebnissen einer weiteren Weiterbildungsbedarfsanalyse bei KMU in München.

Arbeitsmethoden und Arbeitsschutz können als weitere bereichsübergreifende wichtige Fortbildungsthemen eruiert werden.

Das Fortbildungsthema Projektmanagement zeigt auf den allgemeinen Trend zu zunehmend projektförmig organisierten Arbeitskontexten.

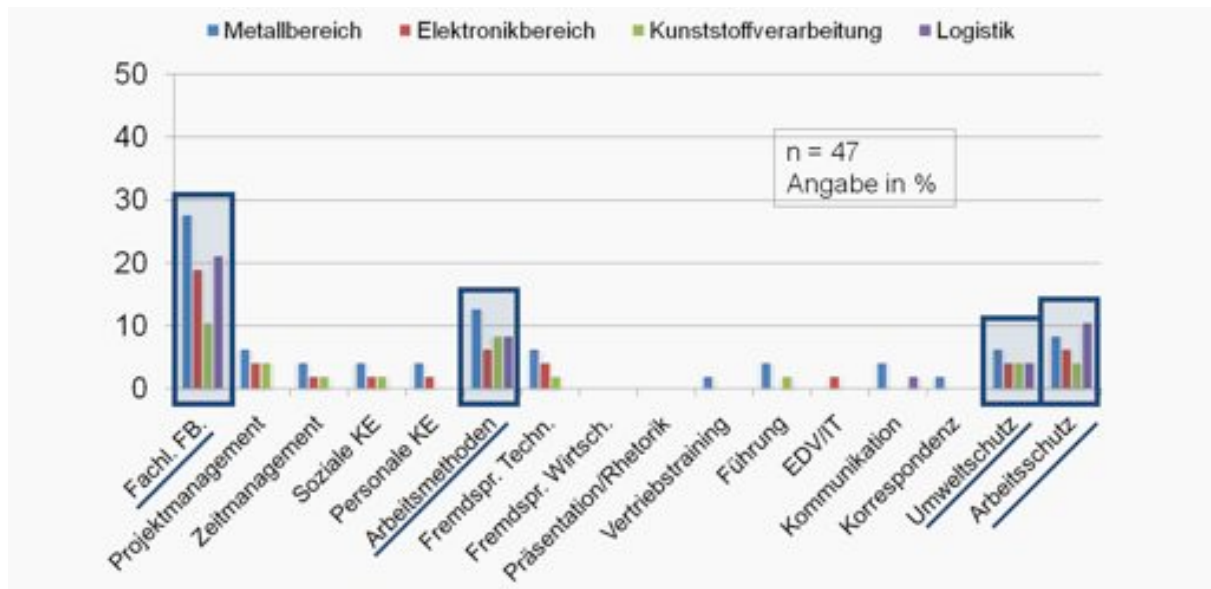
Am wenigsten Interesse und Bedarf besteht zu den Fortbildungsthemen Rhetorik und Präsentation oder Korrespondenz. Darüber hinaus werden Zeitmanagement und die Entwicklung sozialer und personaler Kompetenz insgesamt weniger als interessant erachtet, was in Widerspruch zu theoretisch diskutiertem Weiterbildungsbedarf in KMU steht. Auch Weiterbildungen in Fremdsprachen spielen für die befragte Stichprobe eine geringere Rolle, als ihnen theoretisch zugesprochen wird. Eine mögliche Erklärung kann die mehrheitliche Ausrichtung von KMU geben, die vorwiegend regional und damit weniger international aufgestellt sind.

Betrachtet man die genannten Weiterbildungsthemen bezogen auf spezifische Abteilungen/Bereiche, sind folgende Weiterbildungsinteressen /-bedarfe ersichtlich.



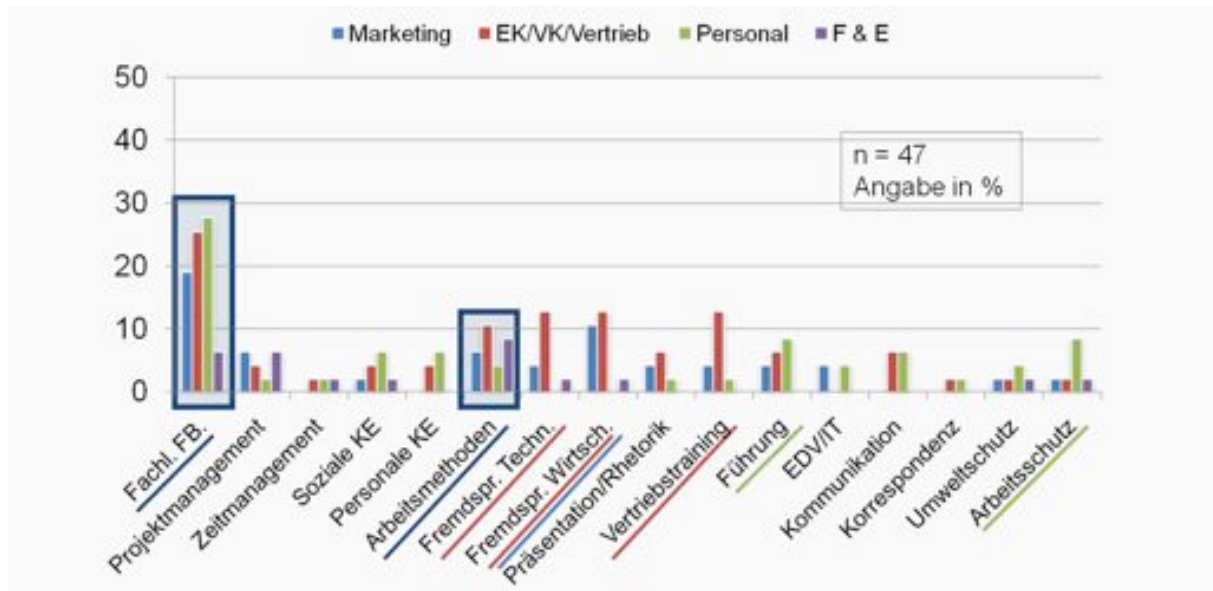
Allgemein wird für den kaufmännischen Bereich im Unternehmen mehr Fortbildungsbedarf (themenunabhängig) postuliert, was auch hinsichtlich des Fachkräftebedarfs (siehe oben) im kaufmännischen Bereich zu interpretieren ist. Für den Bereich des Rechnungswesens und des Controllings wird am wenigsten Weiterbildungsbedarf angegeben, am ehesten werden hier fachliche Fortbildungen als interessant erachtet.

Auf der folgenden Folie ist erkennbar, dass für die Unternehmensbereiche Metall, Elektronik, Kunststoffverarbeitung und Logistik ebenfalls das Interesse an fachlichen Fortbildungen im Vordergrund steht, aber auch Arbeitsmethoden, Arbeits- und Umweltschutz werden hier eher als interessant eingestuft:



Wie bereits erläutert, stellt der Bereich Forschung und Entwicklung quantitativ keinen großen Anteil in KMU dar. Dementsprechend ist das Weiterbildungsinteresse für diesen Unternehmensbereich eher im niedrigeren Bereich. Im Kontext der wirtschaftlichen Situation sind die etwas höheren Be-

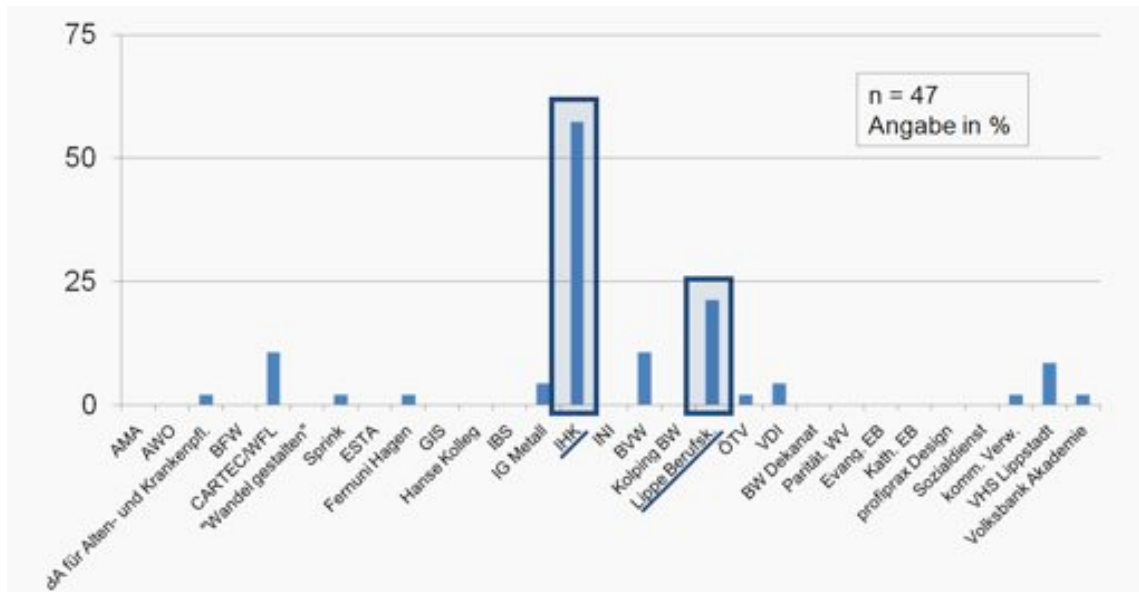
darfswerte für die Unternehmensbereiche Einkauf/Verkauf/Vertrieb zu interpretieren. Für diese und den Marketing-Bereich wird vergleichsweise etwas höheres Interesse an Fremdsprachen (technisch und wirtschaftlich) postuliert.



Bereichsunabhängig ist die fachliche Fortbildung als zentraler Schwerpunkt zu erkennen. Darüber hinaus sind bereichsspezifische Arbeitsmethoden übergreifend relevante Fortbildungsinhalte für befragte Unternehmen. Fortbildungen zu Arbeits- und Umweltschutz sind aus Sicht der Unternehmer vor allem für technische Bereiche (z.B. Logistik) zentral. Wohingegen wirtschaftliche und technische Fremdsprachen insbesondere für Mitarbeiter der Abteilungen Verkauf, Vertrieb und Marketing als aktuell interessant eingestuft werden. Insgesamt wurde der höchste Fortbildungsbedarf für den kaufmännischen Unternehmensbereich gesehen. Fortbildungen zur sozialen und personalen Kompetenzentwicklung hingegen werden von befragten KMU aktuell nicht als zentral eingeschätzt.

g) Nutzung regionaler WB-Anbieter

Die befragten Unternehmen nutzen folgende Weiterbildungsanbieter der Region Lippstadt:



Aufgrund des inhaltlichen Schwerpunkts vorliegender Analyse auf der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung, ist dieses Ergebnis nicht überraschend. Interessant erscheint neben IHK und dem Lippe Berufskolleg die Nennung der VHS Lippstadt die zwar vereinzelt, aber trotzdem im Zusammenhang beruflicher/betrieblicher Weiterbildung genannt wurde.

Darüber hinaus wurden die Befragungsteilnehmer gefragt, warum sie ggf. das regionale Weiterbildungsangebot nicht nutzen. Hierfür wurden folgende Gründe genannt:

- Mangelnde Information/Transparenz
- Fehlendes spezifisches/fachbezogenes Angebot (Bau, Gesundheitswesen/Krankenhaus, Unternehmensberatung, IT-Unternehmen, Angebot für Akademiker)
- Nutzung von branchenspezifischen Angeboten (Lieferanten, Bundesverband, etc.)
- Mangelnde Qualität des regionalen Angebots
- Forderung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter

Folgende Seminarwünsche wurden geäußert:

- Qualitätsmanagement (Kaizen, Qualitätsbeauftragter, QMB, Seminar für strategischen Einkauf, technisches Projektmanagement)
- Verkaufstraining
- Fachliche Fortbildungen (Metallbereich, Gesundheitswesen, Kältetechnik, Personalbereich, Schweißfachausbildung, Staplerschein, Arbeitssicherheit)

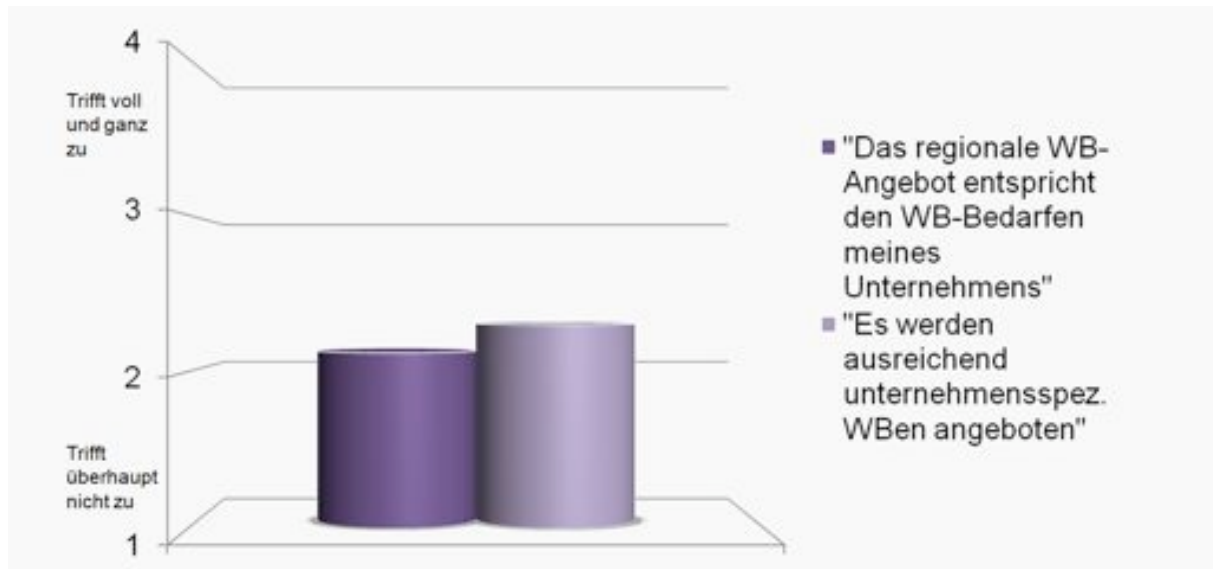
→ „Bezahlbare“ Seminare für kleine und mittlere Unternehmen

Über regionale Anbieter hinaus, wurden folgende überregionale Weiterbildungsanbieter angegeben, die von befragten Unternehmen genutzt werden:

- Anbieter im Gesundheitswesen
- bb.h Fortbildungswerk, Datev
- Berufsbildungszentrum Soest
- Berufsgenossenschaft
- BG
- DAI - DNOTZ, sonstige juristische Fachinstitute
- Dekra, TÜV
- DVS Deutsche Verkäufer Schule, Haufe Verlag
- EDV, CNC, Schulungen bei Dienstleistern, Sprachschulen in entsprechendem Ausland
- Einzelhandelsverband
- Fachspezifische Anbieter für Kautschuk und Kunststoff
- Fachveranstaltungen bei Lieferanten, Kunden, Universitäten
- GMP Bielefeld
- Handwerkskammer Dortmund
- HWK Dortmund - Akademie, Schloss Rasfeld - Fachverband Metall NRW
- IHK Bildungsinstitut anderer Städte, Deutsche Gesellschaft für Qualität, Spezialanbieter eingesetzter Techniken und Maschinen
- Ju Via Akademie Meinwerk Institut
- Mensch und Maschine Akademie, online-Seminare
- Nötges und Partner, Paderborn
- ODS GmbH Nürnberg, Berufsbildungszentrum Straßenverkehr Nordhausen, Dekra GmbH Göttingen, i und M Interbaustoff GmbH und Co. KG Karlsruhe, FEO GmbH Anröchte, Küthe Konzepte, Pfronten, Bildungszentrum Groß- und Außenhandel
- Steuerberaterverband, bietet in Lippstadt speziell für Mitarbeiter Fortbildungen an
- Weiterbildung durch Produkthersteller
- Wirtschaftsseminare Hovon

h) Beurteilung des regionalen Weiterbildungsangebots

Abschließend wurden die Teilnehmer gebeten, das regionale Weiterbildungsangebot zu beurteilen.



Aus diesem und den bereits oben genannten Ergebnissen ist abzuleiten, dass das Weiterbildungsangebot noch stärker auf die Bedarfe und Bedürfnisse der regionalen Unternehmen abgestimmt werden sollte. Dafür liefert vorgelegte Weiterbildungsanalyse eine erste Grundlage für einen zu vertiefenden Dialog von Unternehmern und Weiterbildungsanbietern, um die Wettbewerbsfähigkeit der Region Lippstadt aufrecht zu halten und zu stärken sowie zielgruppenspezifische Weiterbildungen anbieten zu können.

Literatur

Grünwald, U./Moraal, D./Schönfeld, G.: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn 2003.

Institut Technik und Bildung (ITB) (2007): Weiterbildungsbedarfsanalysen Ergebnisse aus dem Projekt »Weiterbildung im Prozess der Arbeit« (WAP). Universität Bremen.

Fragebogen zur Weiterbildungsbedarfsanalyse in Lippstadt**1) Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen?**<20 20-50 50-100 100-250 >250 **2a) In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?**

Dienstleistungen

Handel

Handwerk

Industrie

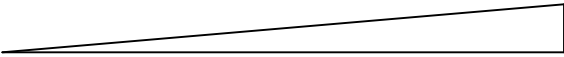
Sonstiges: _____

2b) In welchem Bereich (z. B. Chemie, Bau, Lebensmittel, Werbung etc.) ?

**3) In welchen Fachbereichen Ihres Unternehmens besteht aus Ihrer Sicht Fachkräftebedarf?
(Mehrfachantworten möglich)**

	Fachkräftebedarf
Kaufmännischer Bereich	
Metallbereich	
Elektronikbereich	
Kunststoffverarbeitung	
IT und Medien	
Dienstleistungsbereich	
Logistik	
Marketing	
Einkauf / Verkauf / Vertrieb	
Personal	
Forschung und Entwicklung	
Rechnungswesen / Controlling	
Sonstiges:	

4) Welche (Berufs)Bildungsabschlüsse sind in Ihrem Unternehmen zu welchem Anteil vertreten?

	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: space-between;"> keine  hauptsächlich </div>				
Angelernte Arbeiter					
Beruflicher Ausbildungsabschluss					
Meister					
Fachwirte / Techniker					
Akademiker					

5a) Für welche (Berufs)Bildungsabschlüsse sehen Sie einen Bedarf für Ihr Unternehmen?

	Mangel an (Berufs)Bildungsabschlüssen
Angelernte Arbeiter	
Mitarbeiter mit beruflichem Bildungsabschluss	
Meister	
Fachwirte/Techniker	
Akademiker	

5b) Würden Sie Mitarbeiter für diesen (Berufs)Bildungsabschlüsse weiterbilden/qualifizieren?

	Ich würde Mitarbeiter für diesen (Berufs)Bildungsabschluss weiterbilden/qualifizieren
Zum angelernten Arbeiter	
Zum Mitarbeiter mit beruflichen Bildungsabschluss	
Zum Meister	
Zum Fachwirt/Techniker	
Zum Akademiker	

6) Welche Zeitfenster erachten Sie für die Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter als angemessen? (Mehrfachantworten möglich)

Einzel- / Abendveranstaltungen

Wochenendseminare

Während der Arbeitszeit

Sonstiges, und zwar:

7) Welche Dauer von Weiterbildungen würden Sie unterstützen? (Mehrfachantworten möglich)

Tageskurse (1-5 Tage)

Wochenkurse (1-4 Wochen)

Schulungen (länger als 1 Monat)

Ausbildung/Studium (bis zu 3 Jahre)

8) Welches Budget investieren Sie durchschnittlich jährlich ca. in die Weiterbildung je Mitarbeiter?

_____ €

9) Welche spezifische/n Weiterbildung/en ist/sind für Ihre Fachbereiche interessant? (Mehrfachantworten möglich)

	reich	Metallbereich	Elektronikbereich	tung	IT und Medien	reich	Logistik	Marketing	Vertrieb	Personal	Forschung und Entwicklung	Rechnungswesen/Controlling	Sonstiges:
Fachliche Fortbildung													
Projektmanagement													
Zeitmanagement													
Soziale Kompetenzentwicklung													
Personale Kompetenzentwicklung													
Arbeitsmethoden													
Fremdsprachen (technisch)													
Fremdsprachen (wirtschaftl.)													
Präsentation/Rhetorik													
Vertriebstraining													
Führung													
EDV/Informationstechnologien													
Kommunikation													
Korrespondenz													
Umweltschutz													
Arbeitsschutz													
Sonstiges (1):													
Sonstiges (2):													

10) Welche regionalen Anbieter nutzen Sie vorzugsweise für Weiterbildungen für Ihr Unternehmen?

AMA - academy for management assistants
AWO Lippstadt
Berufsakademie für Alten- und Krankenpflege
BFW - Berufsbildungswerk
CARTEC/WFL
„Den Wandel gestalten“ Organisations – und Netzwerkentwicklung
Englischtraining Sprink
ESTA-Bildungswerk
Fernuniversität Hagen – Studienzentrum Lippstadt
GIS Gesellschaft für innovative Softwaresysteme mbH
Hanse Kolleg - Weiterbildungskolleg der Stadt Lippstadt
IBS – international busyness school
IG Metall
IHK – Bildungsinstitut Arnsberg – Lippstadt GmbH
INI e.V.
Institut BVW Bernd Raffler
Kolping Bildungswerk
Lippe Berufskolleg
ÖTV – Gewerkschaft öffentlicher Dienste Transport und Verkehr
VDI – Verein deutscher Ingenieure
Bildungswerk des Dekanates Lippstadt e.V.
Der Paritätische Wohlfahrtsverband
Evangelische Erwachsenenbildung im Kirchenkreis Soest
Katholische Bildungsstätte für Erwachsenen- und Familienbildung
profipraxis Design - Seminar
Sozialdienst katholischer Männer e.V.
Studieninstitut für kommunale Verwaltung Soest
Volkshochschule der Stadt Lippstadt
Volksbank Akademie

10 a) Wenn Sie keinen der angegebenen regionalen Weiterbildungsanbieter nutzen, was sind Gründe dafür?

10 b) Gibt es spezielle Seminare, die Sie sich vor Ort wünschen? Wenn ja, zu welchen Themen?

11) Welche überregionale Weiterbildungsanbieter nutzen Sie?

12) Weiterbildungsangebot	Trifft über- haupt nicht zu trifft voll und ganz zu
Das regionalen Angebot an Weiterbildung im Raum Lippstadt entspricht den Weiterbildungsbedarfen meines Unternehmens	□--□--□--□
Es werden ausreichend unternehmensspezifische Weiterbildungen angeboten	□--□--□--□

13) Weitere Anregungen

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!