



Marktanalyse für Fremdsprachen- Trainings und Interkulturelle Trainings

Verfasser

Iris Wangermann
Nicola Schlöder

Eine Studie der SKYLIGHT GmbH



Gliederung

1. Zusammenfassung.....	3
I Organisation und Durchführung.....	3
II Qualitätssicherung der Trainings.....	4
III Ausgaben für die Trainings	5
2. Ziele und Methoden der Marktanalyse	6
3. Marktanalyse Fremdsprachentraining	8
3.1 Stichprobenbeschreibung	8
3.1.1 Organisationsdemographische Daten.....	8
3.1.2 Branchen	8
3.2 Ergebnisse.....	10
I. Organisation und Durchführung von Fremdsprachentrainings.....	10
II. Qualitätssicherung der Trainingsmaßnahme.....	14
III Ausgaben Ihres Unternehmens für Fremdsprachentrainings	17
3.3 Diskussion der Ergebnisse und Ausblick	22
4. Marktanalyse Interkulturelles Training	25
4.1 Stichprobenbeschreibung	25
4.1.1 Organisationsdemographische Daten	25
4.1.2 Branchen.....	25
4.2 Ergebnisse	26
I. Organisation und Durchführung von Interkulturellen Trainings.....	27
II. Qualitätssicherung der Trainingsmaßnahme.....	30
III. Ausgaben Ihres Unternehmen für Interkulturelle Trainings.....	32
4.3 Diskussion der Ergebnisse und Ausblick.....	37
5. Anhang	40



1. Zusammenfassung

Die Marktanalyse DICE (Developing International Competence Effectively) untersuchte die Organisation und Effektivität von Personalentwicklungsmaßnahmen zu interkultureller und Fremdsprachenkompetenz in deutschen Unternehmen. Die SKYLIGHT GmbH plante den Aufbau der Studie, führte die Befragung der Zielgruppe der Personalentwickler und Entscheider auf Unternehmensseite über einen Online-Fragebogen durch und wertete die Ergebnisse aus.

Die Befragung der Marktanalyse wurde im Zeitraum vom 1. Juli bis zum 31. September 2007 durchgeführt. Als Sponsor und Medienpartner fungiert Business Spotlight für die Marktanalyse DICE. Damit wird die Marktanalyse aus dem Hause SKYLIGHT von einem starken Partner unterstützt, der mit seiner Erfahrung im Bereich Business English schon seit längerem das Bewusstsein für die Notwendigkeit von professionellen Trainings im Fremdsprachen-Bereich stärkt.

Das war auch eines der Ziele der Marktanalyse DICE. Durch die Befragung von Personalentscheidern auf Basis eines Fragebogens zu Fremdsprachen-Trainings und eines Fragebogens zu Interkulturellen Trainings konnten aussagekräftige Ergebnisse und interessante Tendenzen abgeleitet werden. Die hiermit vorliegende Zusammenfassung stellt im Folgenden die wichtigsten Aspekte und bemerkenswerte Erkenntnisse für Sie zusammen.

I Organisation und Durchführung

- Im Bereich der Fremdsprachentrainings fällt auf, dass die Planung des Trainingsablaufs und die begleitende Organisation der Entwicklungsmaßnahmen in den seltensten Fällen von einem eigens dafür zuständigen Mitarbeiter übernommen werden. In 60% der Fälle ist ein bestehender Mitarbeiter aus der Personalabteilung mit weniger als 8 Stunden pro Woche mit dieser Aufgabe betraut. Ähnliches gilt im Bereich der Interkulturellen Trainings - in 47,22 % der Fälle liegt die Organisation im Aufgabenbereich eines/r TrainingsmanagerIn, die auch andere Trainings plant, in 25% der Fälle ist die Organisation outgesourct. Das wirft die Frage auf, ob der Verantwortungsbereich in diesem Zeitraum erfolgreich abgewickelt werden kann. Schon für mittelständische Unternehmen, die regelmäßig Fremdsprachentrainings durchführen, ist das fragwürdig.
- Mit der Durchführung der Trainingsmaßnahmen im Fremdsprachenbereich werden in den meisten Fällen (41, 94%) Honorarkräfte beauftragt. Obwohl systematisch vermarktete Sprachschulketten (35,48%) häufig genutzt werden, scheinen die freiberuflichen, flexiblen Honorarkräfte für die Unternehmen ein geschätzter Anbieter zu sein. Deren individuelle Betreuung und deren Flexibilität sind wohl die entscheidenden Pluspunkte ihrer Arbeit. Damit sind die Freiberufler jedoch gefordert, ihr Profil zusätzlich durch Trainer-Fortbildungen zu schärfen, um sich weiterhin den Marktanteil im Bereich HR Trainingsorganisation zu erhalten.



- Ähnliches gilt für den Bereich der Interkulturellen Trainings. Hier gaben 64,86% der befragten Personen an, dass ihr Unternehmen freie Trainer mit der Durchführung beauftragt. Hier besteht ebenfalls die Anforderung an die freien Trainer, sich durch Weiterqualifizierung noch besser für die anstehenden Aufgaben schulen zu lassen, um den bisherigen Marktanteil halten zu können und nicht an andere Anbieter abgeben zu müssen.

II Qualitätssicherung der Trainings

- Als Qualitätssicherung während der Fremdsprachentrainings wurde nur bei 23,64% der Fälle angegeben, dass eine klare Definition des Trainerprofils erstellt wird. Im Bereich der Interkulturellen Trainings gaben auch nur 20% der Befragten an, dass eine solche Definition vorgenommen wird. Dass diese notwendige Maßnahme nicht vorgenommen wird, lässt darauf schließen, dass den Personalentscheidern der Unternehmen die dafür benötigte Zeit fehlt oder dass sie sich nicht sicher dabei sind, welche Qualifikation ein Trainer tatsächlich erfüllt. Beide Möglichkeiten führen dazu, dass es zweifelhaft bleibt, ob die richtigen Trainer mit entsprechenden didaktischen Fähigkeiten und erforderlicher Trainer-Kompetenz die Weiterbildungsmaßnahmen durchführen – hier wäre es empfehlenswert künftig eine bessere Qualitätssicherung vorzunehmen.
- Nach der Teilnahme der Mitarbeiter an den Entwicklungsmaßnahmen werden für den Bereich der Fremdsprachentrainings verschiedene Zertifikate vergeben. Das Unternehmen entscheidet in den meisten Fällen, welches Zertifikat die Mitarbeiter anstreben sollten. Doch die große Palette an Zertifikaten, die hier genannt wurden, lässt darauf schließen, dass es keinen verbindlichen Standard für den Beleg der erworbenen Kompetenzen gibt. Außerdem bleibt fraglich, ob die Zertifikate wirklich einen Lernfortschritt belegen können, der sich im alltäglichen Berufsleben und den Anforderungen der beruflichen Position an seine Fremdsprachen-Kompetenz zeigt.
- Für den Bereich der Interkulturellen Trainings gibt es keine derartigen Zertifikate. Da es auch noch keinen Referenzrahmen für die Interkulturellen Kompetenzen gibt, wie er auf Seiten der Fremdsprachen in Form des CEF (Common European Framework) besteht, wird in 91,3% der Fälle die Qualitätssicherung im Bereich Interkulturelle Trainings mit Hilfe von Feedback-Formularen gesichert. Ob diese Maßnahme wirklich aussagekräftige Ergebnisse ermöglicht, hängt sehr stark vom Umfang und von der Struktur der Formulare ab. In jedem Fall ist es aber wünschenswert, hier Modelle zur Qualitätssicherung zu etablieren, die den Lernerfolg auf langfristige Sicht, also durch erneute Feedback-Formulare oder so genannte Output-Evaluation drei bis sechs Monate nach Ende der Entwicklungsmaßnahme prüfen.
- Ein Einstufungstest wird im Bereich Fremdsprachen in 60% der Fälle durchgeführt, bei den Interkulturellen Trainings wird zu 24% eine Bedarfsanalyse durchgeführt, die auf die jeweiligen Mitarbeiter zugeschnitten ist. Es stellt sich hier die Frage, ob die Einstufungstests und die Bedarfsanalyse nicht grundsätzlich in allen Fällen durchgeführt werden sollte. Auf der Basis dieser Soll- und Ist-Analyse



könnten dann notwendige Lernziele definiert werden, die nach der Entwicklungsmaßnahme anhand von Evaluationsmaßnahmen gemessen werden können. Auf diesem Weg kann die Effizienz der Personalentwicklungsmaßnahme datenbasiert überprüft werden.

- Interessant erscheint den Verfassern der Studie auch, dass nur in 35,85 % der Fälle im Bereich Fremdsprachentraining die Anwesenheit der Teilnehmer überprüft wird. Wenn der Mitarbeiter sowieso nicht anwesend sein muss – da sein beruflicher Alltag die regelmäßige Kursteilnahme erschwert –, wäre es doch angemessener, man überdenke alternative Lernarrangements, an denen der Mitarbeiter auch teilnehmen könnte, wenn er beispielsweise viel auf Reisen ist. Hier würden sich wahrscheinlich in großen Teilen aktuelle Blended-Learning-Instrumente anbieten, um die Trainingsorganisation besser auf die Mitarbeiter abzustimmen.

III Ausgaben für die Trainings

- Was die Ausgaben für die Fremdsprachentrainings und die Interkulturellen Trainings betrifft, präsentiert sich in der Marktanalyse DICE ein positives Bild. In beiden Bereichen stieg in den letzten drei Jahren in den meisten Fällen das Budget für die Entwicklungsmaßnahmen an (Fremdsprachentrainings: 43,75; Interkulturelle Trainings: 50%). Zweifelsohne sichert dieser Anstieg der Ausgaben nicht, dass damit in die effizientesten Personalentwicklungsmaßnahmen investiert wurde. Doch es zeigt die gewachsene Bedeutung der beiden Kompetenzen für die Mitarbeiter deutscher Unternehmen und lässt darauf schließen, dass die Personalabteilungen und die Unternehmensführung auf einem guten Weg sind, dieses Selbstverständnis zu verinnerlichen.
- Auch für die Zukunft plant ein Großteil der Unternehmen, das Budget in beiden Trainingsbereichen zu erhalten (Fremdsprachentrainings: 30,43%; Interkulturelle Trainings: 20%) oder zu erhöhen (Fremdsprachentrainings: 10,87%; Interkulturelle Trainings: 30%).
- Damit scheinen die meisten Unternehmen den erhöhten Bedarf an Fremdsprachen- und Interkultureller Kompetenz für ihre Mitarbeiter zu erkennen und auch die Budgetgrößen diesen Herausforderungen anzupassen. Als Gründe sahen die Unternehmen relativ einstimmig die verstärkte Entsendung ihrer Mitarbeiter in fremdländische Unternehmen und die Expansion des Unternehmens ins Ausland an.



2. Ziele und Methoden der Marktanalyse

Im Rahmen der zunehmenden Globalisierung sind immer mehr Unternehmen über kulturelle und sprachliche Grenzen hinweg tätig. Immer mehr der Mitarbeiter dieser Unternehmen brauchen demnach zusätzliche Kompetenzen, ganz besonders in den Bereichen Fremdsprachen und Interkulturelle Kompetenz.

Die Marktanalyse DICE verfolgte in diesem Zusammenhang das Ziel herauszufinden, wie deutsche Unternehmen ihr Personal in diesen beiden Trainingsbereichen auf die beruflichen Aufgaben vorbereitet und sie dabei unterstützt.

In der Untersuchung ging es uns um drei Bereiche: *I Die Organisation und Durchführung* von Fremdsprachen- und Interkulturellen Trainings in deutschen Unternehmen. Es wurde hier danach gefragt, wer das Training organisiert, wer im Falle eines Outsourcing-Prozesses damit betraut wird, wer die Trainings durchführt und wie viel Zeit für die Organisation investiert wird. Im Punkt *II Die Qualitätssicherung* der Trainings stand die Frage im Mittelpunkt, ob es überhaupt eine Qualitätssicherung gibt und wann und wie diese stattfindet, beispielsweise vor-, während- und nach den Trainingsmaßnahmen. Im dritten Bereich *III Ausgaben* interessierte uns, welche finanziellen Mittel die Unternehmen in die Fremdsprachen- und Interkulturellen Trainings investieren. Hier galt es herauszufinden, wie hoch die Anzahl derjenigen Mitarbeiter ist, die jährlich an einem solchen Training teilnehmen, die Höhe des Budgets, das dafür zur Verfügung steht, und die Veränderung der Budgethöhe innerhalb der letzten drei Jahre.

Die Marktanalyse ist eine explorative Studie. Sie erreichte in Form eines Online-Fragebogens Personalentwickler in ganz Deutschland. Natürlich handelt es sich bei dem Medium des Internets um eine internationale Plattform, doch da sich die Öffentlichkeitsarbeit für DICE in Form von Mailings primär an deutsche Unternehmensrepräsentanten richteten, ist davon auszugehen, dass auch diese Zielgruppe die größte Gruppe der Teilnehmer stellt. Mittels Mailinglisten wurden Personalentwickler und Personalentscheider auf Unternehmensseite auf den Fragebogen aufmerksam gemacht. (siehe Anhang, S. 47).

In den beiden Online-Fragebögen zu den Bereichen Fremdsprachentrainings (siehe Anhang, S. 37) und Interkulturelle Trainings (siehe Anhang, S. 41) haben wir Fragen aus drei Bereichen gestellt:

- I. Organisation und Durchführung in beiden Trainings-Bereichen
- II. Qualitätssicherung in beiden Trainings-Bereichen
- III. Ausgaben der Unternehmen für beide Trainings-Bereiche

Zusätzlich wurde aus dem Bereich organisationsdemographischer Daten die Branche und Größe des Unternehmens erfragt, in dem der Personalentwickler tätig ist.

Die Fragen hatten geschlossene Antwortalternativen, die eine Mehrfachwahl zuließen. Bei den meisten Fragen gab es zusätzlich eine offene Antwortmöglichkeit, um ein möglichst differenziertes Bild dieser explorativen Marktanalyse zu erhalten. Beide Fragebögen schlossen mit einer Kommentarbox und die Teilnehmer konnten ihren Namen und ihre E-Mail Adressen angeben.

Um den Anreiz zu steigern, an dieser Untersuchung teilzunehmen, wurden den Teilnehmern Preise in Aussicht gestellt. Darunter waren einerseits Abonnements, die der Medienpartner der Marktanalyse DICE, das



Magazins Business Spotlight vergab und andererseits ein Workshop zum Thema der Marktanalyse, den die SKYLIGHT GmbH mit den befragten Personen durchführen wird, um das Bewusstsein für die Relevanz von Fremdsprachentrainings und Interkulturellen Trainings nachhaltig zu stärken.



3. Marktanalyse Fremdsprachentraining

3.1 Stichprobenbeschreibung

Die Stichprobe bestand aus $N = 75$ Versuchspersonen. Es wurde nach der Mitarbeiterzahl des Unternehmensstandorts gefragt, an dem die Versuchsperson tätig ist, und nach der Branche, in der die Versuchsperson arbeitet.

3.1.1 Organisationsdemographische Daten

Wie viele Mitarbeiter arbeiten an Ihrem Standort für Ihr Unternehmen?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Unter 50 Mitarbeiter	25,42%	15
50 – 250 Mitarbeiter	5,08%	3
251 – 500 Mitarbeiter	16,95%	10
501 – 2.500 Mitarbeiter	25,42%	15
2.501- 10.000 Mitarbeiter	15,25%	9
Mehr als 10.000 Mitarbeiter	11,86%	7
	<i>Frage beantwortet</i>	59
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	16

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, wie viele Mitarbeiter das Unternehmen beschäftigt, in dem die Versuchsperson arbeitet. Diese Frage beantworteten $n = 59$ von $N = 75$ Personen.

An den befragten Unternehmensstandorten arbeiteten bei über 25% weniger als 50 Mitarbeiter, bei weiteren 25,42% der Unternehmensstandorte arbeiteten zwischen 501 und 2500 Mitarbeiter und bei 16,95 % arbeiteten zwischen 251 und 500 Mitarbeiter.

3.1.2 Branchen

Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Automobil	6,98%	3
Banken & Versicherungen	18,60%	8
Bildung	4,65%	2
Biotechnologie	0,00%	0
Chemie	11,63%	5



Einzelhandel	4,65%	2
Energie	4,65%	2
Ernährungsindustrie	0,00%	0
Forschung	6,98%	3
Freizeit	0,00%	0
Gesundheit	0,00%	0
IT-Industrie	16,28%	7
Logistik	0,00%	0
Medien	16,28%	7
Öffentlicher Dienst	4,65%	2
Telekommunikation	2,33%	1
Verwaltung	2,33%	1
Andere Branche		17
	<i>Frage beantwortet</i>	43
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	32

Andere Branche

Forschung und Beratung

Bildung

Metallverarbeitung

Rechtsberatung

Industrie

Defence Electronics

Pharma

Rechts- und Wirtschaftsberatung

Kulturorganisation

Industrie

Service

Elektronik- und Elektrotechnik u.a.

Großhandel

Luftfahrt

Luft- und Raumfahrt

Wirtschaftsprüfung

Elektrotechnik



Mit der Frage nach der Branchenzugehörigkeit wollten wir herausfinden, in welchen Branchen die Versuchspersonen arbeiten.

Diese Frage beantworteten n = 43 von N = 75 Personen.

Die meisten der befragten Unternehmen (18,6%) kamen aus der Branche ‚Banken und Versicherungen‘. Es folgten Unternehmen aus den Medien, der IT-Industrie (beide 16,28%) und aus der Chemie (11,63%). Außerdem nahmen unter anderem Unternehmen aus den Branchen Automobil, Energie, Forschung, Bildung, Einzelhandel, Öffentlicher Dienst, Verwaltung und andere teil. Aus den Branchen Biotechnologie, Ernährungsindustrie, Freizeit, Gesundheit und Logistik hat kein Unternehmen an der Befragung teilgenommen.

3.2 Ergebnisse

Insgesamt wurden Fragen aus drei Bereichen gestellt:

I. Organisation und Durchführung von Fremdsprachentrainings

Hier ging es darum herauszufinden, ob das Unternehmen an dem vom Personalentwickler betreuten Standort überhaupt Fremdsprachentrainings anbietet, wer am Standort für die Organisation und die Durchführung der Trainingsmaßnahme zuständig ist, wen das Unternehmen mit der Organisation und Durchführung beauftragt und wie viel Zeit der zuständigen Person – für den Fall, dass die Maßnahme nicht outgesourct ist – dafür zur Verfügung hat.

II. Qualitätssicherung der Fremdsprachentrainings

Hier ging es darum herauszufinden, wie die Qualität der Fremdsprachentrainings vor, während und nach der Trainingsmaßnahme gesichert wird.

III. Ausgaben der Unternehmen der Fremdsprachentrainings

I. Organisation und Durchführung von Fremdsprachentrainings

Zu Frage 1.)

Bietet Ihr Unternehmen an den von Ihnen betreuten Standorten Fremdsprachentrainings für Mitarbeiter an?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Ja	78,67%	59
Nein	21,33%	16
	<i>Frage beantwortet</i>	75
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	0



Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, wer überhaupt für die Marktanalyse in Frage kommt. Bei der Beantwortung der Frage mit „Nein“ wurde die Versuchsperson direkt an das Ende des Fragebogens zum Thema Fremdsprachentrainings weitergeleitet und auf den Fragebogen zum Thema Interkulturelle Trainings verwiesen.

Von insgesamt 75 befragten Personen führten 59 Unternehmen, also 78,67%, Fremdsprachentrainings an ihrem Unternehmensstandort durch.

Im Folgenden geht es nur um diese Unternehmen, die Fremdsprachentrainings durchführen.

Zu Frage 2.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Wer ist an den von Ihnen betreuten Standorten Ihres Unternehmens für die Organisation der Fremdsprachentrainings zuständig?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Eine Trainings-Managerin, die ausschließlich Fremdsprachentrainings organisiert	24,07%	13
Eine Personalentwicklerin, die auch andere Trainingsmaßnahmen organisiert	72,22%	39
Die Organisation ist outgesourct	20,37%	11
Eine andere Person, z.B.: Sekretärin, Sachbearbeiterin, Assistentin (bitte angeben):		15
	<i>Frage beantwortet</i>	54
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	21

Eine andere Person, z.B.: Sekretärin, Sachbearbeiterin, Assistentin (bitte angeben):

Keine

Teamleiterin

Office Managerin

plus Sachbearbeiterin

Personalentwickler, der auch andere Trainingsmaßnahmen organisiert.

eigener Personalentwickler

teilweise wäre ich das

Assistentin

Übersetzerin, die auch zuständig für die Fremdsprachentrainings ist

Sekretärin

Sachbearbeiterin

Sekretärin

Abteilung für Fremdsprachen

Sachbearbeiter

wird intern bei Seminar Management abgewickelt



Mit Hilfe dieser Frage wollten wir herausfinden, wer an den Standorten der Personalentwickler für die Organisation der Fremdsprachentrainings zuständig ist.

Bei der Frage, wer für die Organisation der Fremdsprachentrainings zuständig sei, gab die Mehrzahl der befragten Personen (72,2%) an, dass ein(e) Personalentwickler(in) neben anderen Trainingsmaßnahmen auch die Fremdsprachentrainings organisiert. Bei 24,07 % der Unternehmen gab es eine(n) Trainingsmanager(in), der/die ausschließlich mit der Organisation der Fremdsprachentrainings beauftragt war und bei 20,37% der Unternehmensstandorte war die Organisation der Fremdsprachentrainings outgesourct. Die Unternehmensrepräsentanten gaben in einigen Fällen ebenfalls an, dass eine andere Person, wie z.B. eine Sekretärin oder eine Sachbearbeiterin dafür zuständig sei. Diese Angaben werden aber aufgrund der geringen Anzahl nicht in der Auswertung berücksichtigt.

Zu Frage 3.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Wen beauftragt Ihr Unternehmen mit der Organisation der Fremdsprachentrainings?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Honorarkräfte	31,67%	19
Eine private Einzelschule	21,67%	13
Eine (Sprach-)Schulkette	25,00%	15
Eine öffentliche Institution (VHS o.ä.)	15,00%	9
Einen Shared-Service	1,67%	1
Andere	31,67%	19
	<i>Frage beantwortet</i>	60
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	15

Mit Hilfe dieser Frage wollten wir herausfinden, wen das Unternehmen mit der Organisation der Fremdsprachentrainings beauftragt.

31,67% der befragten Personen gaben an, dass sie an ihrem Unternehmensstandort Honorarkräfte mit der Organisation der Fremdsprachentrainings beauftragten. Genau so oft (31,67%) werden andere Einrichtungen/Personen mit der Organisation der Fremdsprachentrainings beauftragt. 25,0% der Unternehmensstandorte überlassen die Organisation einer Sprachschulkette. Auch private Einzelschulen (21,67%) werden beauftragt. Eher selten wird eine öffentliche Institution oder ein Shared Service beauftragt.



Zu Frage 4.)

Wie viele Wochenstunden wendet die zuständige Person für die Organisation des Fremdsprachentrainings auf?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Weniger als 8 Stunden wöchentlich	62,07%	36
Zwischen 8 und 20 Stunden wöchentlich	17,24%	10
Mehr als 20 Stunden wöchentlich	6,90%	4
40 Stunden pro Woche	13,79%	8
	<i>Frage beantwortet</i>	58
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	17

Mit Hilfe dieser Frage wollten wir herausfinden, wie viel Zeit die zuständige Person mit der Organisation der Trainings wöchentlich verbringt.

Bei der Frage wie viele Stunden die zuständige Person für die Organisation des Fremdsprachentrainings aufwendet, kam heraus, dass der größte Anteil (62,07%) weniger als 8 Stunden wöchentlich aufwendet. 17,24% der Zuständigen an den Standorten wenden zwischen 8 und 20 Stunden wöchentlich für die Organisation auf und nur bei 13,79% der Unternehmen organisiert eine Person in Vollzeit die Fremdsprachentrainings.

Zu Frage 5.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Wen beauftragt das Unternehmen mit der Durchführung der Fremdsprachentrainings?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Einen Mitarbeiter, der nebenberuflich das Training durchführt	4,84%	3
Honorarkräfte	41,94%	26
Eine private Einzelsprachschule	29,03%	18
Eine (Sprach-)Schulkette	35,48%	22
Eine öffentliche Institution (VHS o.ä.)	19,35%	12
Andere	17,74%	11
	<i>Frage beantwortet</i>	62
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	13

Mit Hilfe dieser Frage wollten wir herausfinden, wen das Unternehmen mit der Durchführung der Fremdsprachentrainings beauftragt.



Bei der Frage nach der Durchführung der Trainingsmaßnahmen gaben 41,94% an, dass sie Honorarkräfte beauftragen. Am zweithäufigsten beauftragen die Unternehmen Sprachschulketten (35,48%). In 29,03% der Fälle beauftragen sie private Einzelschulen.

II. Qualitätssicherung der Trainingsmaßnahme

Zu Frage 6.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Wie wird die Qualität der Fremdsprachentrainings an Ihren Standorten gesichert? Vor der Trainingsmaßnahme

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Gar nicht	5,45%	3
Durch Einstufung der Mitarbeiter	58,18%	32
Durch Bildung homogener Lerngruppen	47,27%	26
Durch Einstufungstests	60,00%	33
Durch ein internes Einstufungssystem	21,82%	12
Durch Einstufung nach dem Common Euro- pean Framework (CEF) Durch eine Bedarfs- analyse und Zuschnitt auf die jeweiligen Mitarbeiter	32,73%	18
Durch Definition der Trainerqualifikation	23,64%	13
Ich weiß es nicht	5,45%	3
	<i>Frage beantwortet</i>	55
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	20

Mit Hilfe dieser Frage wollten wir herausfinden, wie die Qualität der Fremdsprachentrainings vor der Trainingsmaßnahme gesichert wird.

Bei der Frage nach der Form der Qualitätssicherung vor der Trainingsmaßnahme gaben 60,00% der Unternehmen an, dass sie einen Einstufungstest durchführen. 58,18% der Unternehmen stufen ihre Mitarbeiter danach ein. 47,27% bilden homogene Lerngruppen. In 32,73% der Fälle wird eine Einstufung nach dem CEF (Common European Framework) durchgeführt. In 23,64% der Unternehmen wird definiert, welche Qualifikation ein Fremdsprachentrainer haben muss. 21,82% haben ein internes Einstufungssystem.



Zu Frage 7.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Wie wird die Qualität der Fremdsprachentrainings an Ihren Standorten gesichert?
Während der Trainingsmaßnahme

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Gar nicht	7,55%	4
Durch regelmäßige Lernstandsüberprüfungen	41,51%	22
Durch Rücksprache mit den teilnehmenden Mitarbeitern	66,04%	35
Durch Gewährleistung der regelmäßigen Teilnahme	35,85%	19
Ich weiß es nicht	9,43%	5
<i>Frage beantwortet</i>		53
<i>Frage nicht beantwortet</i>		22

Mit Hilfe dieser Frage wollten wir herausfinden, wie die Qualität der Fremdsprachentrainings während der Trainingsmaßnahme gesichert wird.

Bei der Frage nach der Art der Qualitätssicherung während der Trainingsmaßnahme gaben 66,04% der Unternehmen an, dass sie Rücksprache mit den an den Entwicklungsmaßnahmen teilnehmenden Mitarbeitern halten. 41,51 % der Unternehmen führen regelmäßig Lernstandsüberprüfungen durch und 35,85% gewährleisten die regelmäßige Teilnahme ihrer Mitarbeiter an der Trainingsmaßnahme.

Zu Frage 8.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Wie wird die Qualität der Fremdsprachentrainings an Ihren Standorten gesichert?
Nach der Trainingsmaßnahme

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Gar nicht	11,76%	6
Durch eine Feed-back-Formular	62,75%	32
Durch Erwerb eines Zertifikats	31,37%	16
Ich weiß es nicht	5,88%	3
Durch andere Evaluationsmaßnahmen		10
<i>Frage beantwortet</i>		51
<i>Frage nicht beantwortet</i>		24



Durch andere Evaluationsmaßnahmen

In der Praxis zeigt sich, ob die Trainingsmaßnahme erfolgreich war.

evtl. auch Zertifikate, bin nicht sicher

Teilnahmebescheinigung

durch die Praxis

Rücksprache mit den Mitarbeitern

Rücksprachen mit der Sprachschule, Planungen für kommende Kurse

Erneute Einstufung am Ende der Maßnahme

Trainer-Feedback

Qualitätsmanagement, Auswertung Pilotkurse

Bildungscontrolling (Instrumente, Prozesse)

Mit Hilfe dieser Frage wollten wir herausfinden, wie die Qualität der Fremdsprachentrainings *nach der Trainingsmaßnahme* gesichert wird.

Nach der Trainingsmaßnahme ist das häufigste Instrument zur Qualitätssicherung ein Feedback-Formular (62,75%). In 31,37% der Fälle müssen die teilnehmenden Mitarbeiter ein Zertifikat am Ende der Trainingsmaßnahme erwerben. 11,76% der Unternehmen evaluieren die Trainingsmaßnahme gar nicht.

Zu Frage 9.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Für den Fall, dass Ihre Mitarbeiter ein Zertifikat erwerben müssen, müssen sie folgendes Zertifikat erwerben:

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
LCCI	7,14%	1
KMK	0,00%	0
IHK	0,00%	0
BULATS	0,00%	0
Cambridge Examinations in English	71,43%	10
IELTS	0,00%	0
TOEFL	21,43%	3
TOEIC	14,29%	2
Europäisches Sprachenzertifikat (TELC) Englisch	28,57%	4
Zertifikat Deutsch	14,29%	2
Ein anderes Zertifikat, und zwar:		7

Frage beantwortet

14



<i>Frage nicht beantwortet</i>	61
Ein anderes Zertifikat, und zwar:	
?	
Teilnahme	
Intern	
Die Zertifikate sind kein Muss, aber wir unterstützen die Mitarbeiter, die sich freiwillig dafür Zeit nehmen.	
interne Sprachprüfung	
GMU Europe Zertifikat	
GlobalEnglish Zertifikat	

Mit Hilfe dieser Frage wollten wir herausfinden, welche Zertifikate in Firmen am häufigsten absolviert werden.

In den Unternehmen, in denen die Mitarbeiter nach Abschluss der Trainingsmaßnahme ein Zertifikat erwerben müssen, lassen 71,43% der Unternehmen ihre Mitarbeiter eines der Zertifikate der ‚Cambridge Examinations in English‘ erwerben. In 28,75% der Unternehmen müssen Mitarbeiter das Europäische Sprachenzertifikat (TELC) erwerben und in 21,43% der Unternehmen müssen die Mitarbeiter ein TOEFL-Zertifikat erwerben. In 14,29% der Unternehmen müssen Mitarbeiter das ‚Zertifikat Deutsch‘ erwerben.

III Ausgaben Ihres Unternehmens für Fremdsprachentrainings

Zu Frage 10.)

Wie viele Mitarbeiter nehmen jährlich an den von Ihnen betreuten Fremdsprachentrainings teil?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Weniger als 5%	36,36%	16
Zwischen 5% und 10%	31,82%	14
Zwischen 10% und 15%	6,82%	3
Zwischen 15% und 20%	11,36%	5
Zwischen 20% und 25%	9,09%	4
Zwischen 25% und 30%	4,55%	2
<i>Frage beantwortet</i>		44
<i>Frage nicht beantwortet</i>		31



Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, wie viele Mitarbeiter in den Unternehmen jährlich an Fremdsprachentrainings teilnehmen.

Bei der Frage nach der Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiter gaben 36,36 % der Befragten aus den Unternehmen an, dass weniger als 5% ihrer Mitarbeiter an einer Trainingsmaßnahme für eine Fremdsprache teilnehmen. Bei 31,82% der Unternehmen sind es immerhin zwischen 5% und 10% der Mitarbeiter, die an einer Trainingsmaßnahme zum Erwerb einer Fremdsprache teilnehmen. In 11,36% der Unternehmen liegt der Anteil der teilnehmenden Mitarbeiter sogar zwischen 15% und 20%.

Zu Frage 11.)

Wie hoch ist das Budget an Ihrem Standort, das jährlich für Fremdsprachentrainings zur Verfügung steht?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Es gibt kein Budget	14,29%	7
Es gibt ein Budget in nicht festgelegter Höhe	22,45%	11
Kleiner als 20.000 €	6,12%	3
Zwischen 20.000 € und 50.000 €	6,12%	3
Zwischen 50.000 € und 100.000 €	6,12%	3
Über 100.000 €	12,24%	6
Ich weiß es nicht	32,65%	16
	<i>Frage beantwortet</i>	49
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	26

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, wie hoch das Budget ist, das im Unternehmen jährlich für Fremdsprachentrainings zur Verfügung steht.

Bei der Frage nach der Höhe des Budgets, das jährlich am Unternehmensstandort zur Verfügung steht, gaben 32,65% der Personalentwickler an, sie wüssten nicht, wie hoch das Budget sei. 22,45% gaben an, es gebe ein Budget in nicht festgelegter Höhe. 14,29% der befragten Personen nannten, dass es kein Budget gebe und 12,65% gaben an, das Budget liege bei über 100.000 Euro im Jahr.



Zu Frage 12.)

Hat Ihr Unternehmen die Ausgaben für Fremdsprachentrainings in den letzten 3 Jahren erhöht?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Nein, die Ausgaben sind gleich geblieben	16,67%	8
Ja, die Ausgaben wurden erhöht	43,75%	21
Nein, die Ausgaben wurden gesenkt	8,33%	4
Ich weiß es nicht	31,25%	15
	<i>Frage beantwortet</i>	48
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	27

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, ob das Unternehmen die Ausgaben für das Fremdsprachentraining in den letzten drei Jahren erhöht hat

Bei der Frage, ob sich das Budget in den letzten drei Jahren erhöht habe, antworteten 43,75 % mit ‚ja‘. 31,25% gaben an, sie wüssten nicht, ob das Budget erhöht worden sei und 16,67% gaben an, dass die Ausgaben für Fremdsprachentrainings gleich geblieben seien.

Zu Frage 13.)

Warum wurden die Ausgaben erhöht?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Übernahme durch einen ausländischen Konzern	0,00%	0
Intensivierung unserer internationalen Aktivitäten	54,55%	12
Die Mitarbeiter sollten in der Firmensprache geschult werden	4,55%	1
Die Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiter sollten allgemein verbessert werden	40,91%	9
Andere Gründe		1
	<i>Frage beantwortet</i>	22
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	53

Andere Gründe

Mehr Mitarbeiter hatten Interesse



Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, warum die Ausgaben erhöht wurden.

Von den befragten Personen aus Unternehmen, die in den letzten drei Jahren ihre Ausgaben für Fremdsprachentrainings erhöht haben, gaben über die Hälfte (54,55%) an, dass der Grund für diese Erhöhung in der Intensivierung ihrer internationalen Aktivitäten liege. In 40,91% der Unternehmen sollten die Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiter allgemein verbessert werden und 4,55% der Befragten gaben an, die Mitarbeiter müssten in der Firmensprache geschult werden.

Zu Frage 14.)

Warum wurden die Ausgaben gekürzt?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Beschluss von Sparmaßnahmen	20,00%	1
Abnahme des allgemeinen Bedarfs der Mitarbeiter	40,00%	2
Einschränkung unserer internationalen Aktivitäten	0,00%	0
Größere Kosteneffizienz unserer Trainingsmaßnahmen	40,00%	2
Andere Gründe		0
	<i>Frage beantwortet</i>	5
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	70

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, warum das Unternehmen, in dem der Personalentwickler arbeitet, seine Ausgaben für Fremdsprachentrainings in den letzten drei Jahren gekürzt wurde.

Die Unternehmen, die ihre Ausgaben für Fremdsprachentrainings gekürzt haben, gaben an, dass der allgemeine Bedarf ihrer Mitarbeiter an Trainingsmaßnahmen in diesem Bereich gesunken sei (40%) oder dass sich die Kosteneffizienz der Trainingsmaßnahmen verbessert habe (ebenfalls 40%). Nur in 20% der Unternehmen wurden Sparmaßnahmen für diesen Bereich beschlossen.



Zu Frage 15.)

Plant Ihr Unternehmen in den nächsten 3 Jahren, seine Ausgaben für Fremdsprachentrainings zu erhöhen?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Ja	10,87%	5
Nein, das Budget bleibt gleich	30,43%	14
Nein, das Budget wird gekürzt werden	0,00%	0
Ich weiß es nicht	58,70%	27
<i>Frage beantwortet</i>		46
<i>Frage nicht beantwortet</i>		29

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, ob die Unternehmen planen, ihre Ausgaben für Fremdsprachentrainings in den nächsten Jahren zu erhöhen.

Bei der Frage nach der Budgetplanung für die kommenden drei Jahre gaben 58,70% der Befragten an, sie wüssten noch nicht, ob eine Erhöhung des Budgets für Fremdsprachentrainings geplant sei. 30,43% gaben an, das Budget werde in den kommenden 3 Jahren gleich bleiben und 10,87% gaben an, dass das Budget erhöht werde. Keines der Unternehmen plante demnach, die Ausgaben für Fremdsprachentrainings zu kürzen.

Zu Frage 16.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Warum wird Ihr Unternehmen seine Ausgaben für Fremdsprachentrainings erhöhen?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Entscheidung für Englisch als Firmensprache	9,09%	1
Übernahme durch einen ausländischen Konzern	0,00%	0
Intensivierung unserer Auslandsaktivitäten	63,64%	7
Steigerung des allgemeinen Bedarfs an Fremdsprachentraining	54,55%	6
<i>Frage beantwortet</i>		11
<i>Frage nicht beantwortet</i>		64

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, warum die Unternehmen ihre Ausgaben für Fremdsprachentrainings erhöhen wollen.



Von den Unternehmen, die planen ihre Ausgaben für Fremdsprachentrainings zu erhöhen, gaben 63,64% die Intensivierung ihrer Auslandsaktivitäten als Grund an. Bei 54,55% der Unternehmen ist der allgemeine Bedarf an Fremdsprachentrainings gestiegen und 9,09% gaben als Grund für die Budgeterhöhung die Entscheidung für Englisch als Firmensprache an.

Zu Frage 17.)

Warum wird Ihr Unternehmen seine Ausgaben senken?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Beschluss von Sparmaßnahmen für diesen Bereich	100,00%	1
Abnahme des allgemeinen Bedarfs der Mitarbeiter	0,00%	0
Verringerung unserer Auslandsaktivitäten	0,00%	0
Kostengünstiges Outsourcing unseres Fremdsprachentrainings	0,00%	0
<i>Frage beantwortet</i>		1
<i>Frage nicht beantwortet</i>		74

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, warum das Unternehmen, in dem die Personalentwickler arbeiten, ihre Ausgaben für Fremdsprachentrainings senken.

Die Unternehmen, die ihre Ausgaben für Fremdsprachentrainings zukünftig senken, gaben zu 100% an, es läge an dem Beschluss von Sparmaßnahmen für diesen Bereich. Kein Unternehmen gab als Grund für die Budgetsenkung abnehmenden Bedarf oder weniger Auslandsaktivitäten an.

3.3 Diskussion der Ergebnisse und Ausblick

Im ersten Frageblock ging es uns darum herauszufinden, wie die Organisation und Durchführung der Fremdsprachentrainings in verschiedenen Unternehmen geregelt ist.

Fremdsprachentrainings werden hauptsächlich (72,22%) durch Personalentwickler organisiert, die auch andere Trainingsmaßnahmen organisieren. Ein(e) TrainingsmanagerIn, die/der ausschließlich für die Organisation von Fremdsprachentrainings zuständig ist, wird nur von 24,07% der Personalentwickler genannt.

Der Bedarf an Fremdsprachentrainings scheint in den Unternehmen also meistens nicht so groß zu sein, dass die Unternehmen dazu einen eigens dafür verantwortlichen Mitarbeiter beschäftigen müssen – ob es jetzt ein Referent oder ein Manager für diesen Bereich ist.

In den Unternehmen, die eine Person für die Organisation der Fremdsprachentrainings beschäftigen, verzeichneten 62,07% der Befragten, dass die zuständige Person weniger als 8 Stunden pro Woche mit der Organisation der Fremdsprachentrainings verbringt.



41,94% der Unternehmen beschäftigen Honorardozenten zur Durchführung der Fremdsprachentrainings. Es werden aber auch Sprachschulketten (35,48%), private Einzelschulen (29,03%) und öffentliche Institutionen (19,35%) mit der Durchführung beauftragt.

Im zweiten Frageblock ging es uns darum herauszufinden, wie die Qualitätssicherung der Fremdsprachentrainings in den Unternehmen aussieht. Dabei unterschied die Marktanalyse DICE zwischen Qualitätssicherung *vor*, *während* und *nach* der Trainingsmaßnahme.

Als wichtigstes Kriterium der Qualitätssicherung *vor* der Trainingsmaßnahme ist für die Unternehmen am häufigsten (60,00%) ein Einstufungstest bei den Mitarbeitern durchzuführen, für die eine Trainingsmaßnahme geplant ist. 58,18 % der Mitarbeiter werden danach eingestuft.

In weniger als der Hälfte der Unternehmen (47,27%) werden homogene Lernergruppen gebildet. Der Referenzrahmen des Common European Framework (CEF) wird nur von einem knappen Drittel der Unternehmen (32,73%) zur Einstufung der Mitarbeiter herangezogen. Das könnte entweder daran liegen, dass er noch nicht bei allen Unternehmen bekannt ist oder daran, dass ihn die Zuständigen in den jeweiligen Unternehmen ablehnen. Noch nicht einmal in einem Viertel der Unternehmen, bei 23,64% der Fälle, ist definiert, welche Qualifikation ein Fremdsprachentrainer haben muss. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass es in Unternehmen auch viele Trainer ohne akademische Ausbildung gibt, die bisher keine systematischen pädagogischen oder fremdsprachlichen Kenntnisse erworben haben.

Während der Trainingsmaßnahme sichern die Unternehmen die Qualität der Fremdsprachentrainings am häufigsten (66,04%) durch Rücksprache mit den teilnehmenden Mitarbeitern. Am zweithäufigsten (41,51%) gibt es Lernstandsüberprüfungen bei den Mitarbeitern, allerdings nur in weniger als der Hälfte der Unternehmen. Die regelmäßige Teilnahme der Mitarbeiter an den Trainingsmaßnahmen kann nur bei 35,85% der Unternehmen gewährleistet werden. Nur wenige Unternehmen (7,55%) evaluieren ihre Fremdsprachentrainings gar nicht. Die Unternehmen scheinen sich also über die Notwendigkeit einer Evaluation bewusst zu sein, auch wenn die Instrumente, mit denen sie evaluieren noch verbessert werden sollten.

Nach der Trainingsmaßnahme sichern die Unternehmen die Qualität der Fremdsprachentrainings am häufigsten (62,75%) mit Hilfe von Feedback-Formularen direkt im Anschluss an die Trainings. 31,37% der Unternehmen lassen die Teilnehmer im Anschluss an die Trainingsmaßnahme ein Zertifikat erwerben, um ihre Kenntnisse zu überprüfen. In diesem Fall handelt es sich in 71,43% der Fälle um eines der Zertifikate der „Cambridge Examinations in English“. Nur 11,76% der Unternehmen führen nach dem Training keine Evaluation mehr durch. Auch hier zeigen die Ergebnisse, dass sich die Unternehmen der Wichtigkeit einer Evaluation bewusst sind. Allerdings stellt ein Feedback-Formular eine relativ oberflächliche Maßnahme dar, bei der fraglich ist, ob die aus ihr gewonnenen Informationen überhaupt für die Planung und Durchführung der folgenden Fremdsprachentrainings eingesetzt werden. Es besteht hier also ebenfalls Verbesserungsbedarf.

Im dritten Teil unserer Marktanalyse stellten wir Frage nach den Ausgaben für Fremdsprachentrainings durch die Unternehmen. Wir fragten dabei, wie viele Mitarbeiter an den Standorten an Fremdsprachentrainings teilnehmen, wie hoch das jährliche Budget ist, ob es in den letzten 3 Jahren erhöht oder gekürzt wurde und wenn aus welchen Gründen.



In den von uns befragten Unternehmen gaben die Personalentwickler am häufigsten (36,36%) an, dass weniger als 5% des Personals an Fremdsprachentrainings teilnehmen. Bei etwas unter einem Drittel der Unternehmen (31,82%) nimmt zwischen 5% und 10% der Mitarbeiter an Fremdsprachentrainings teil.

Bei der Frage nach dem zur Verfügung stehenden Budget gaben die Personalentwickler am häufigsten (32,65%) an, dass sie die Höhe des Budgets nicht kennen. Das könnte daran liegen, dass die Personalentwickler finanzielle Mittel für die Fremdsprachentrainings jeweils beantragen müssen und daher keinen Überblick über das Gesamtbudget haben. Immerhin 12,24% gaben an, dass sie ein jährliches Budget von über 100.000 Euro für Fremdsprachentrainings zur Verfügung haben.

Wie erwartet gaben die Personalentwickler am häufigsten (43,75%) an, dass die Ausgaben für Fremdsprachentrainings in den letzten drei Jahren erhöht wurden. Die befragten Unternehmen kommen dem erhöhten Bedarf an Fremdsprachenkenntnissen ihrer Mitarbeiter nach und sehen eine noch größere Notwendigkeit für Fremdsprachentrainings. So gaben auch 54,55% bei der Frage nach den Gründen für die Erhöhung des Budgets die intensivierten Auslandsaktivitäten an. Nur 8,33% der Unternehmen hat seine Ausgaben in diesem Bereich gekürzt und es lag in keinem dieser Unternehmen an der Abnahme der Auslandsaktivitäten.

Bei der Frage nach dem zukünftigen Budget, gab keiner der befragten Personalentwickler an, dass ihr Unternehmen in den nächsten drei Jahren plant, das Budget für Fremdsprachentrainings zu kürzen. 63,64% der Unternehmen, die planen, ihre Ausgaben für Fremdsprachentrainings in den nächsten 3 Jahren zu erhöhen, tun dies aufgrund der Intensivierung von Auslandsaktivitäten und aufgrund des allgemein steigenden Bedarfs an Fremdsprachenkenntnissen (54,55%).

In nur einem der befragten Unternehmen wurden für die nächsten drei Jahre Sparmaßnahmen für diesen Bereich beschlossen.



4. Marktanalyse Interkulturelles Training

4.1 Stichprobenbeschreibung

Die Stichprobe bestand aus N = 76 befragten Personen. Wir haben nach der Mitarbeiterzahl des Unternehmens und der Branche des Unternehmens gefragt, in dem die befragte Person arbeitet.

4.1.1 Organisationsdemographische Daten

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, wie viele Mitarbeiter das Unternehmen beschäftigt in dem die Versuchsperson arbeitet. Diese Frage beantworteten n = 52 von N = 76 Personen.

Am häufigsten (33,33%) nahmen Personen aus Unternehmen mit einer Größe unter 50 Mitarbeitern teil. Am zweithäufigsten (18,52%) nahmen Personen aus Unternehmen mit den Größen 501 – 2500 und 2501 – 10.000 Mitarbeitern teil.

Wie viele Mitarbeiter arbeiten an Ihrem Standort für Ihr Unternehmen?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Unter 50 Mitarbeiter	33,33%	18
50 - 250 Mitarbeiter	11,11%	6
251 – 500 Mitarbeiter	11,11%	6
501 – 2500 Mitarbeiter	18,52%	10
2501- 10.000 Mitarbeiter	16,67%	9
Mehr als 10.000 Mitarbeiter	9,26%	5
	<i>Frage beantwortet</i>	52
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	24

4.1.2 Branchen

Mit der Frage nach der Branchenzugehörigkeit sollte herausgefunden werden, in welchen Branchen die Befragten arbeiten. Diese Frage beantworteten n = 40 von N = 76 Personen.

Am häufigsten (16,67%) haben Personen aus den Branchen Medien und IT-Industrie an der Marktanalyse teilgenommen. Am zweithäufigsten (14,29%) aus den Branchen Banken & Versicherungen, Bildung und Chemie. Am dritthäufigsten (7,14%) aus der Automobil Branche.



Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Automobil	7,14%	3
Banken & Versicherungen	14,29%	6
Bildung	11,90%	5
Biotechnologie	0,00%	0
Chemie	11,90%	5
Einzelhandel	0,00%	0
Energie	2,38%	1
Ernährungsindustrie	0,00%	0
Forschung	4,76%	2
Freizeit	2,38%	1
Gesundheit	2,38%	1
IT-Industrie	16,67%	7
Logistik	0,00%	0
Medien	16,67%	7
Öffentlicher Dienst	7,14%	3
Telekommunikation	2,38%	1
Verwaltung	0,00%	0
Andere Branche		14

4.2 Ergebnisse

Insgesamt haben wir Fragen aus den drei Bereichen gestellt:

I. Organisation und Durchführung von Interkulturellen Trainings

Hier ging es uns darum herauszufinden, ob das Unternehmen an dem vom Personalentwickler betreuten Standort Interkulturelle Trainings überhaupt anbietet, wer am Standort für die Organisation und Durchführung der Trainingsmaßnahme zuständig ist, wen das Unternehmen mit Organisation und Durchführung beauftragt und wie viel Zeit die zuständige Person – falls dieser Vorgang nicht outgesourct wird – damit verbringt.

II. Qualitätssicherung der Interkulturellen Trainings

Hier ging es darum herauszufinden, wie die Qualität des Interkulturellen Trainings vor, während und nach der Trainingsmaßnahme gesichert wird.



III. Ausgaben der Unternehmen für Interkulturelle Trainings

I. Organisation und Durchführung von Interkulturellen Trainings

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, wer überhaupt für die Marktanalyse in Frage kommt. Bei der Beantwortung der Frage mit „Nein“ wurde die Versuchsperson an das Ende des Fragebogens zu den Interkulturellen Trainings weitergeleitet und auf den Fragebogen zu den Fremdsprachentrainings verwiesen.

Zu Frage 1.)

Bietet Ihr Unternehmen an den von Ihnen betreuten Standorten Interkulturelle Trainings für Mitarbeiter an?

Antwortmöglichkeiten	Antwort (Prozent)	Antwort (Anzahl)
Ja	38,67%	29
Nein	61,33%	46
	<i>Frage beantwortet</i>	75
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	3

Bei 39,73% der Personalentwickler werden Interkulturelle Trainings an den betreuten Unternehmen angeboten. Bei 60,27% werden keine Interkulturellen Trainings angeboten.

Zu Frage 2.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Wer ist an den von Ihnen betreuten Standorten Ihres Unternehmens für die Organisation der Interkulturellen Trainings zuständig?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Eine Trainings-Managerin, die ausschließlich Interkulturelle Trainings organisiert	27,78%	10
Eine Personalentwicklerin, die auch andere Trainingsmaßnahmen organisiert	47,22%	17
Die Organisation ist outgesourct	25,00%	9
Eine andere Person, z.B.: Sekretärin, Sachbearbeiterin, Assistentin (bitte angeben):		11
	<i>answered question</i>	36
	<i>skipped question</i>	40

Eine andere Person, z.B.: Sekretärin, Sachbearbeiterin, Assistentin (bitte angeben):

Keine

Sekretärin

Ein Personalentwickler, der auch andere Trainingsmaßnahmen organisiert.



Projektinterne Organisation

Das wäre ich selbst, weil ich entsprechende Kompetenzen habe.

Projektleiter des entsprechenden Projektes

Assistent

Assistentin

die auch Kommunikation und Business Languages +Communication betreut

Antwort oben: Konzeption/Beratung -- die Orga ist outgesourct

Ist nicht bekannt

Mit Hilfe dieser Frage wollten DICE herausfinden, wer an den Standorten, an dem die einzelnen Personalentwickler tätig sind, für die Organisation der Interkulturellen Trainings zuständig ist.

Bei 47,22% der Befragten fällt das in die Verantwortlichkeit einer Personalentwicklerin, die auch andere Trainingsmaßnahmen organisiert. Bei 27,78% ist dafür eine Trainingsmanagerin zuständig die ausschließlich Interkulturelle Trainings organisiert. 25% der Befragten gaben an, das die Trainingsmaßnahme outgesourct wird.

Die anderen Angaben werden aufgrund der geringen Anzahl nicht in die Auswertung aufgenommen.

Zu Frage 3.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Wen beauftragt Ihr Unternehmen mit der Organisation der Interkulturellen Trainings?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Freie Trainer	66,67%	16
Öffentliche Institutionen (z. B. INWENT)	12,50%	3
Private Trainingsanbieter	50,00%	12
Andere (bitte angeben)		12
	<i>Frage beantwortet</i>	24
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	52

Andere (bitte angeben)

siehe Antwort zu Frage 2

Keine

siehe 2.

Wird firmenintern organisiert.

eigener Personalentwickler

Unternehmen, die Bedarf haben



Mitarbeiter

Selbst

Orga macht externer Dienstleister

Niemand

wird intern abgewickelt

wird intern abgewickelt

Mit Hilfe dieser Frage wollten wir herausfinden, wen das Unternehmen mit der Organisation des Interkulturellen Trainings beauftragt, wenn es outgesourct wird.

66,67% beauftragen freie Trainer, 50% private Trainingsanbieter und nur 12,5% öffentliche Institutionen.

Die anderen Angaben werden aufgrund der geringen Zellenbesetzung nicht in die Auswertung eingehen.

Zu Frage 4.)

Wie viele Wochenstunden wendet die zuständige Person für die Organisation des Interkulturellen Trainings auf?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Weniger als 8 Stunden wöchentlich	81,58%	31
Zwischen 8 und 20 Stunden wöchentlich	13,16%	5
Mehr als 20 Stunden wöchentlich	0,00%	0
40 Stunden pro Woche	5,26%	2
	<i>Frage beantwortet</i>	38
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	38

Mit Hilfe dieser Frage wollten wir herausfinden, wie viel Zeit die zuständige Person mit der Organisation der Trainings wöchentlich verbringt.

81,58% der Befragten gaben eine Organisationszeit von weniger als 8 Stunden pro Woche an. 13,16% gaben an, dass dafür eine Zeit zwischen 8 und 20 Stunden pro Woche für diese Tätigkeit benötigt wird und 5,26% nannten eine Bearbeitungszeit von 40 Stunden pro Woche.



Zu Frage 5.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Wen beauftragt das Unternehmen mit der Durchführung der Interkulturellen Trainings?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Freie Trainer	64,86%	24
Öffentliche Institutionen (z. B. INWENT)	5,41%	2
Private Trainingsanbieter	51,35%	19
Andere (bitte angeben)		5
	<i>Frage beantwortet</i>	37
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	39

Andere (bitte angeben)

Keine

Zertifizierte Mitarbeiter der Firma.

eigene Trainer

Das wäre auch ich und dann bin ich ein interner Trainer.

nicht bekannt

Mit Hilfe dieser Frage sollte herausgefunden werden, wen das Unternehmen mit der Durchführung Interkultureller Trainings beauftragt.

64,86% gaben an, dass freie Trainer mit der Durchführung beauftragt werden. 51,35% beauftragen private Trainingsanbieter und nur 5,41% öffentliche Institutionen.

Die anderen Angaben gehen aufgrund der geringen Zellenbesetzung nicht in die Auswertung ein.

II. Qualitätssicherung der Trainingsmaßnahme

Zu Frage 6.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Wie wird die Qualität der Interkulturellen Trainings an Ihren Standorten gesichert? Vor der Trainingsmaßnahme

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Gar nicht	0,00%	0
Bedarfsanalyse auf die jeweiligen Mitarbeiter zugeschnitten	24,00%	6
Der Trainer muss längere Zeit im Ausland gelebt haben	20,00%	5
Der Trainer muss eine wissenschaftliche, interkulturelle Ausbildung haben	20,00%	5



Der Trainer muss eine interkulturelle Ausbildung haben	4,00%	1
Der Trainer muss eine Trainerausbildung haben	4,00%	1
Ich weiß es nicht	4,00%	1
Durch Definition der Trainerqualifikation	20,00%	5
Ich weiß es nicht	4,00%	1
<i>Frage beantwortet</i>		25
<i>Frage nicht beantwortet</i>		51

Mit Hilfe dieser Frage wollten wir herausfinden, wie die Qualität der Interkulturellen Trainings *vor der Trainingsmaßnahme* gesichert wird.

24% der Befragten gaben an, dass sie die Qualität der Trainings mit Hilfe einer Bedarfsanalyse sichern, die auf die jeweiligen Mitarbeiter zugeschnitten ist. In 20% der Fälle sollte der Trainer für längere Zeit im Ausland gearbeitet haben und genauso zu 20% sollte er eine wissenschaftliche, interkulturelle Ausbildung haben. 20% der Befragten stuften ihr Unternehmen so ein, dass eine Definition der Trainerqualifikation vorgenommen wird.

Zu Frage 7.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Wie wird die Qualität der Interkulturellen Trainings an Ihren Standorten gesichert? Während der Trainingsmaßnahme

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Gar nicht	13,04%	3
Es wird mit den teilnehmenden Mitarbeitern Rücksprache bezüglich des Trainings gehalten	73,91%	17
Die regelmäßige Teilnahme der teilnehmenden Mitarbeiter wird gewährleistet	30,43%	7
Ich weiß es nicht	4,35%	1
<i>Frage beantwortet</i>		23
<i>Frage nicht beantwortet</i>		53

Mit Hilfe dieser Frage wollten wir herausfinden, wie die Qualität der Interkulturellen Trainings *während der Trainingsmaßnahme* im Unternehmen gesichert wird.

Bei 73,91% der Unternehmen wird mit dem teilnehmenden Mitarbeiter Rücksprache bezüglich des Trainings gehalten. Bei 30,43% der Unternehmen wird die regelmäßige Teilnahme der Mitarbeiter gewährleistet, in 13,4% der Fälle gibt es keinerlei Maßnahmen, um die Qualität während der Trainingsmaßnahme zu sichern.



Zu Frage 8.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

**Wie wird die Qualität der Interkulturellen Trainings an Ihren Standorten gesichert?
Nach der Trainingsmaßnahme**

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Gar nicht	0,00%	0
Feed-back-Formular	91,30%	21
Ich weiß es nicht	8,70%	2
Durch andere Evaluationsmaßnahmen		3
Frage beantwortet		23
Frage nicht beantwortet		53
Durch andere Evaluationsmaßnahmen		
Outputevaluationen 3-6 Monate später		
Online		
Direkt nach Training und 6-9 Monate später		

Mit Hilfe dieser Frage wollten wir herausfinden, wie die Qualität der Interkulturellen Trainings *nach der Trainingsmaßnahme* in den Unternehmen gesichert wird.

In 91,3% der Unternehmen wird die Qualität mit Hilfe von Feedback Formularen nach der Trainingsmaßnahme gesichert. 8,7% gaben an, dies nicht zu wissen.

Die anderen Angaben gehen aufgrund der geringen Zellenbesetzung nicht in die Auswertung mit ein.

III. Ausgaben Ihres Unternehmens für Interkulturelle Trainings

Zu Frage 9.)

Wie viele Mitarbeiter nehmen jährlich an den von Ihnen betreuten Interkulturellen Trainings teil?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Weniger als 5%	55,00%	11
Zwischen 5% und 10%	20,00%	4
Zwischen 10% und 15%	10,00%	2
Zwischen 15% und 20%	15,00%	3
Zwischen 20% und 25%	0,00%	0
Zwischen 25% und 30%	0,00%	0
	<i>Frage beantwortet</i>	20
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	56



Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, wie viele Mitarbeiter in den Unternehmen jährlich an Interkulturellen Trainings teilnehmen.

55% der Personalentwickler gaben an, dass weniger als 5% der Mitarbeiter in ihrem Unternehmen jährlich an Interkulturellen Trainings teilnehmen. Ein Fünftel der Personalentwickler gab an, dass zwischen 5% und 15% der Personalentwickler gaben an, dass zwischen 15% und 20% der Mitarbeiter jährlich an Interkulturellen Trainings teilnehmen.

Zu Frage 10.)

Wie hoch ist das Budget an Ihrem Standort, das jährlich für Interkulturelle Trainings zur Verfügung steht?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Es gibt ein Budget in nicht festgelegter Höhe	36,84%	7
Kleiner als 20.000 €	31,58%	6
Zwischen 20.000 € und 50.000 €	10,53%	2
Zwischen 50.000 € und 100.000 €	0,00%	0
Über 100.000 €	5,26%	1
Ich weiß es nicht	15,79%	3
	<i>Frage beantwortet</i>	19
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	57

Dieser Frage sollte beantworten, wie hoch das Budget ist, das im Unternehmen jährlich für Interkulturelle Trainings zur Verfügung steht.

36,84% der Personalentwickler gaben an, dass es in ihrem Unternehmen ein Budget in nicht festgelegter Höhe gibt. 31,58% gaben an, dass das Budget einen Wert von weniger als 20.000 Euro ausmacht und 15,79%, dass sie das nicht wissen.



Zu Frage 11.)

Hat Ihr Unternehmen die Ausgaben für Interkulturelle Trainings in den letzten 3 Jahren erhöht?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Nein, die Ausgaben sind gleich geblieben	15,00%	3
Ja, die Ausgaben wurden erhöht	50,00%	10
Nein, die Ausgaben wurden gesenkt	10,00%	2
Ich weiß es nicht	25,00%	5
	<i>Frage beantwortet</i>	20
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	56

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, ob das Unternehmen die Ausgaben für das Interkulturelle Training in den letzten drei Jahren erhöht hat.

50% der Personalentwickler gaben an, dass die Ausgaben in den Unternehmen in den letzten drei Jahren erhöht wurden, 25% wussten es nicht und 15% gaben an, dass die Ausgaben gleich geblieben sind.

Zu Frage 12.)

Warum wurden die Ausgaben erhöht?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Expansion ins Ausland	40,00%	4
Erhöhter Anteil an Mitarbeitern, die ins Ausland entsendet werden	60,00%	6
Andere Gründe		4
	<i>Frage beantwortet</i>	10
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	66

Andere Gründe

Erschließung neuer Märkte

spezifischere Bedarfsanalysen zeigen den gestiegenen Bedarf;
mehr Projekte mit ausländischen Partnern und erhöhter Anteil von Impats

Beides - leider kann ich nur einen Haken setzen

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, welche Gründe es für die Erhöhung der Ausgaben gibt.

60% der Personalentwickler gaben als Gründe für das höhere Budget an, dass ein erhöhter Anteil an Mitarbeitern ins Ausland entsendet wird. 40% gaben an, dass das Unternehmen ins Ausland expandiert.



Zu Frage 13.)

Warum wurden die Ausgaben gekürzt?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Das Unternehmen hat Sparmaßnahmen für diesen Bereich beschlossen	25,00%	1
Der allgemeine Bedarf der Mitarbeiter ist gesunken	50,00%	2
Unsere internationalen Aktivitäten wurden eingeschränkt	0,00%	0
Unsere Trainingsmaßnahmen sind kosteneffektiver geworden	25,00%	1
Andere Gründe		0
	<i>Frage beantwortet</i>	4
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	72

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, warum das Unternehmen, in dem der Personalentwickler arbeitet, seine Ausgaben für Interkulturelle Trainings gekürzt hat.

50% der Personalentwickler gaben an, dass der allgemeine Bedarf der Mitarbeiter gesunken ist. Jeweils 25% nannten als Grund, dass das Unternehmen Sparmaßnahmen für diesen Bereich beschlossen habe und dass die Trainingsmaßnahmen kosteneffektiver geworden sind.

Zu Frage 14.)

Plant Ihr Unternehmen in den nächsten 3 Jahren, seine Ausgaben für Interkulturelle Trainings zu erhöhen?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Ja	30,00%	6
Nein, das Budget bleibt gleich	20,00%	4
Nein, das Budget wird gekürzt werden	10,00%	2
Ich weiß es nicht	40,00%	8
	<i>Frage beantwortet</i>	20
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	56

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, ob die Unternehmen planen ihre Ausgaben für Interkulturelle Trainings in den nächsten Jahren zu erhöhen.

40% der Personalentwickler gaben an, dass sie das nicht wissen. 30% der befragten Personen bestätigten diese Frage und 20% gaben an, dass das Budget gleich bleibt.



Zu Frage 15.) (Mehrfachnennungen waren möglich)

Warum wird Ihr Unternehmen seine Ausgaben für Interkulturelle Trainings erhöhen?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Immer mehr Mitarbeiter werden ins Ausland entsandt	27,27%	3
Immer mehr ausländische Mitarbeiter arbeiten in unserem Unternehmen	18,18%	2
Wir haben immer mehr Auslandsaktivitäten	54,55%	6
Der Bedarf an Interkultureller Kompetenz steigt	81,82%	9
Andere Gründe		0
	<i>Frage beantwortet</i>	11
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	65

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, warum die Unternehmen ihre Ausgaben für Interkulturelle Trainings erhöhen wollen.

81,82% der befragten Personalentwickler gaben dazu an, dass der Bedarf an Interkultureller Kompetenz steigt. 54,55% sahen als Ursache hierfür, dass ihre Unternehmen immer mehr Auslandsaktivitäten haben und sie deshalb ihre Ausgaben für Interkulturelle Trainings erhöhen. In 27,27% der Fälle wurde als Grund angegeben, dass immer mehr Mitarbeiter ins Ausland entsendet werden.

Zu Frage 16.)

Warum wird Ihr Unternehmen seine Ausgaben senken?

Antwortmöglichkeiten	Antworten (Prozent)	Antworten (Anzahl)
Beschluss von Sparmaßnahmen für diesen Bereich	40,00%	2
Abnahme des allgemeinen Bedarfs der Mitarbeiter	40,00%	2
Verringerung unserer Auslandsaktivitäten	20,00%	1
Kostengünstiges Outsourcing unseres Interkulturellen Trainings	20,00%	1
	<i>Frage beantwortet</i>	5
	<i>Frage nicht beantwortet</i>	71

Mit dieser Frage wollten wir herausfinden, warum das Unternehmen, in dem die befragten Personen arbeiten, ihre Ausgaben senken.

Jeweils 40% der Personalentwickler gaben an, dass ihre Unternehmen Sparmaßnahmen für diesen Bereich beschlossen haben und dass der allgemeine Bedarf der Mitarbeiter für diesen Bereich abgenommen hat.



Jeweils 20% gaben an, dass ihre Auslandsaktivitäten verringert werden und dass sie das Interkulturellen Trainings kostengünstig outgesourct haben.

4.3 Diskussion der Ergebnisse und Ausblick

Im ersten Frageblock ging es der Marktanalyse DICE darum herauszufinden, wie die Organisation und Durchführung Interkultureller Trainings in verschiedenen Unternehmen geregelt ist.

Interkulturelle Trainings werden hauptsächlich (47,22%) durch Personalentwickler organisiert die auch andere Trainingsmaßnahmen organisieren. Eine Trainingsmanagerin, die ausschließlich für die Organisation von Interkulturellen Trainings zuständig ist, wird nur von 27,9% der Personalentwickler angegeben.

Der Bedarf an Interkulturellen Trainings scheint in den Unternehmen als noch nicht so stark bewertet zu werden, dass die Unternehmen dazu einen eigenen Mitarbeiter beschäftigen müssen – ganz gleich ob es sich dabei um einen Referenten oder einen Manager handelt.

Die Befragten derjenigen Unternehmen, die eine Person für die Organisation Interkultureller Trainings beschäftigen, gaben in 82% der Fälle an, dass die zuständige Person weniger als 8 Stunden pro Woche mit der Organisation verbringen.

67% der Unternehmen beschäftigen freie Trainer zur Durchführung der Interkulturellen Trainings, nur 12,5% öffentliche Institutionen. 50% bevorzugen private Trainingsanbieter. Auch für die Durchführung beschäftigen die Unternehmen am häufigsten (65%) freie Trainer und am zweithäufigsten (52%) private Trainingsanbieter.

Im zweiten Frageblock ging es uns darum herauszufinden, wie die Qualitätssicherung der Interkulturellen Trainings durch die Unternehmen aussieht. Dabei unterschieden wir zwischen Qualitätssicherung *vor*, *während* und *nach* der Trainingsmaßnahme.

Als wichtigstes Kriterium der Qualitätssicherung *vor* der Trainingsmaßnahme ist für die Unternehmen am häufigsten (24%) eine detaillierte Bedarfsanalyse bei den Mitarbeitern durchzuführen, für die eine Trainingsmaßnahme geplant ist. Am zweithäufigsten, aber leider nur mit einer Häufigkeit von jeweils 20%, gaben die Unternehmen an, dass der Trainer eine wissenschaftliche, interkulturelle Ausbildung haben muss, er auch einige Zeit selber im Ausland verbracht haben muss. Außerdem wurde als Qualität sichernde Maßnahme genannt, dass eine eigene Definition der Trainerqualifikation erstellt wird. Die Verfasser von DICE stellen allerdings die These in den Raum, dass ein didaktisch guter und inhaltlich ideenreicher Interkultureller Trainer als Mindestqualifikation längere Zeit in anderen Ländern gelebt haben müsste, um die tatsächliche Wirkung eines fremden kulturellen Umfeldes zu bewerten und angemessen in den Unterricht einbringen zu können. Persönliche Erfahrungen helfen für die Vermittlung interkultureller Materie nicht nur, sie sind unerlässlich, um sie im Unterricht als Inhalte und in methodischer Form gezielt vermitteln zu können. Auch eine wissenschaftliche, interkulturelle Ausbildung garantiert ein breites Wissen im Rahmen der neuesten Konzepte und Ideen. Kein Unternehmen befand es für wichtig, dass der Trainer eine qualifizierte, pädagogische Ausbildung hat, durch die er in der Lage ist sein Wissen bestmöglich an die Trainingsteilnehmer zu vermitteln.



Während der Trainingsmaßnahme sichern die Unternehmen die Qualität der Interkulturellen Trainings am häufigsten (74%) durch Rücksprache mit den teilnehmenden Mitarbeitern. Am zweithäufigsten (31%) überprüfen sie die regelmäßige Teilnahme der Mitarbeiter. Immerhin 14% überprüfen die Qualität der Interkulturellen Trainings während der Trainingsmaßnahme überhaupt nicht. Hier besteht noch Handlungsbedarf.

Nach der Trainingsmaßnahme sichern die Unternehmen die Qualität der Interkulturellen Trainings am häufigsten (91%) mit Hilfe von Feedback-Formularen direkt im Anschluss an die Trainings. Weniger als 9% sichern die Qualität, durch eine Outputevaluation ein halbes Jahr nach dem Training. Dieses Vorgehen gewährleistet aber eine weitaus nachhaltigere Sicht auf die Qualität des Interkulturellen Trainings und ist eine wünschenswerte Maßnahme für eine langfristige Überprüfung des Lernerfolgs.

Im dritten Teil unserer Marktanalyse stellten wir die Frage nach den Ausgaben für Interkulturelle Trainings durch die Unternehmen. Wir fragten dabei, wie viele Mitarbeiter an den jeweiligen Standorten an Interkulturellen Trainings teilnehmen, wie hoch das jährliche Budget ist, ob es in den letzten drei Jahren erhöht oder gekürzt wurde und wenn ja aus welchen Gründen.

In den von uns befragten Unternehmen gaben die Personalentwickler am häufigsten (55%) an, dass weniger als 5% des Personals an Interkulturellen Trainings teilnehmen.

Bei der Frage nach dem zur Verfügung stehenden Budget gaben die Personalentwickler am häufigsten (37%) an, dass sie ein Budget in nicht festgelegter Höhe für Interkulturelle Trainings zur Verfügung haben. Man kann hieraus schließen, dass bei Bedarf für Interkulturelle Trainings immer Budget zur Verfügung steht, die Unternehmen demnach hier flexibel auf dieses wichtige Trainings Thema eingehen. Immerhin 32% gaben an, dass sie ein jährliches Budget von unter 20.000 Euro für Interkulturelle Trainings zur Verfügung haben.

Wie erwartet gaben die Personalentwickler am häufigsten (50%) an, dass die Ausgaben für Interkulturelle Trainings in den letzten 3 Jahren erhöht wurden. Die Befragten aus den jeweiligen Unternehmen schätzen demnach ein, dass ihr Unternehmen den erhöhten Bedarf an Interkultureller Kompetenz für ihre Mitarbeiter erkennt und die Notwendigkeit Interkultureller Trainings in den Fokus nimmt. So gaben auch 60% bei der Frage nach den Gründen für die Erhöhung des Budgets, die vermehrte Entsendung der Mitarbeiter in fremdländische Unternehmen und 40% die Expansion des Unternehmens ins Ausland an.

Bei der Frage nach dem künftigen Budget, gaben 30% der befragten Personalentwickler an, dass ihr Unternehmen auch in den nächsten drei Jahren plant, das Budget für Interkulturelle Trainings zu erhöhen. Als Gründe dafür gaben sie immer mehr Bedarf an Interkultureller Kompetenz (82%), immer mehr Auslandsaktivitäten (55%) und immer mehr Auslandsentsendungen von Mitarbeitern (28%) an. Nur für 18% sind die gemischtkulturellen Arbeitsgruppen – Diversity Teams – im eigenen Unternehmen wichtig. Dieser Bereich wird anscheinend leider immer noch unterschätzt. Auch die Studie der Bertelsmann Stiftung (http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1268.asp) bestätigt, dass die Cultural Diversity Management in Deutschland hinterher hinkt und das obwohl Deutschland einen Ausländeranteil von 8,8% aufweist. Laut der Studie setzen nur 44% der deutschen Unternehmen Diversity Management Trainings zur



Nutzung kultureller Vielfalt ein. Im Gegensatz dazu stehen 75% der europäischen und 92% der US amerikanischen Unternehmen.



5. Anhang

1. Fragebogen zu Fremdsprachentrainings

Fragebogen zu Fremdsprachentrainings in Unternehmen

Bietet Ihr Unternehmen an den von Ihnen betreuten Standorten Fremdsprachentrainings für Mitarbeiter an?

- Ja
- Nein

Informationen zur Organisation und Durchführung von Fremdsprachentrainings

1. Wer ist an den von Ihnen betreuten Standorten Ihres Unternehmens für die Organisation der Fremdsprachentrainings zuständig?

- Eine Training-Managerin, die ausschließlich Fremdsprachentrainings organisiert
- Eine Personalentwicklerin, die auch andere Trainingsmaßnahmen organisiert
- Die Organisation ist outgesourct
- Eine andere Person, z.B.: Sekretärin, Sachbearbeiterin, Assistentin,

2. Wen beauftragt Ihr Unternehmen mit der **Organisation** der Fremdsprachentrainings?

- Honorarkräfte
- Eine private Einzelschule
- Eine (Sprach-)Schulkette
- Eine öffentliche Institution (VHS o.ä.)
- Einen Shared-Service

(Mehrfachnennung möglich)

3. Wie viele Wochenstunden wendet die zuständige Person für die Organisation des Fremdsprachentrainings auf?

- Weniger als 8 Stunden wöchentlich
- Zwischen 8 und 20 Stunden wöchentlich
- Mehr als 20 Stunden wöchentlich
- 40 Stunden pro Woche



4. Wen beauftragt das Unternehmen mit der **Durchführung** der Fremdsprachentrainings?

- Eine Mitarbeiterin, die nebenberuflich das Training durchführt
- Honorarkräfte
- Eine private Einzelsprachschule
- Eine (Sprach-)Schulnette
- Eine öffentliche Institution (VHS o.ä.)

(Mehrfachnennung möglich)

II Qualitätssicherung der Trainingsmaßnahme

5. Wie wird die Qualität der Fremdsprachentrainings an Ihren Standorten gesichert?

a.) *Vor der Trainingsmaßnahme:*

- Gar nicht
- Durch Einstufung der Mitarbeiter
- Durch Bildung homogener Lerngruppen
- durch Einstufungstests
- durch ein internes Einstufungssystem
- durch Einstufung nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER bzw. CEF)
- Durch eine Bedarfsanalyse und Zuschnitt auf die jeweiligen Mitarbeiter
- Durch Definition der Trainerqualifikation
- Ich weiß es nicht

b.) *Während der Trainingsmaßnahme:*

- Gar nicht
- Durch regelmäßige Lernstandsüberprüfungen
- Durch Rücksprache mit den teilnehmenden Mitarbeitern
- Durch Gewährleistung der regelmäßigen Teilnahme
- Ich weiß es nicht

c.) *Nach der Trainingsmaßnahme:*

- Gar nicht



Seite 42

- Durch eine Feed-back-Formular
- Durch Erwerb eines Zertifikats
- durch andere Evaluationsmaßnahmen , und zwar
- Ich weiß es nicht

(Mehrfachnennung möglich)

6. Für den Fall, dass Ihre Mitarbeiter ein Zertifikat erwerben müssen, müssen sie

- LCCI
- KMK
- IHK
- BULATS
- Cambridge Examinations in English
- IELTS
- TOEFL
- TOEIC
- Europäisches Sprachenzertifikat (TELC) Englisch
- Zertifikat Deutsch
- Andere, und zwar

erwerben. (Mehrfachnennung möglich)

III Ausgaben Ihres Unternehmens für Fremdsprachentrainings

7. Wie viele Mitarbeiter nehmen jährlich an den von Ihnen betreuten Fremdsprachentrainings teil?

- Weniger als 5%
- Zwischen 5% und 10%
- Zwischen 10% und 15%
- Zwischen 15% und 20%
- Zwischen 20% und 25%
- Zwischen 25% und 30%



8. Wie hoch ist das Budget an Ihrem Standort, das jährlich für Fremdsprachentrainings zur Verfügung steht?

- Es gibt kein Budget
- Es gibt ein Budget in nicht festgelegter Höhe
- Kleiner als 20.000 €
- Zwischen 20.000 € und 50.000 €
- Zwischen 50.000 € und 100.000 €
- Über 100.000 €
- Ich weiß es nicht

9. Hat Ihr Unternehmen die Ausgaben für Fremdsprachentrainings in den letzten 3 Jahren erhöht?

- Nein, die Ausgaben sind gleich geblieben
- Ja, die Ausgaben wurden erhöht
- Nein, die Ausgaben wurden gesenkt
- Ich weiß es nicht

10. Warum wurden die Ausgaben erhöht?

- Übernahme durch einen ausländischen Konzern
- Intensivierung unserer internationalen Aktivitäten
- Die Mitarbeiter sollten in der Firmensprache geschult werden
- Die Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiter sollten allgemein verbessert werden
- Andere Gründe

11. Warum wurden die Ausgaben gekürzt?

- Beschluss von Sparmaßnahmen
- Abnahme des allgemeinen Bedarfs der Mitarbeiter
- Einschränkung unserer internationalen Aktivitäten
- Größere Kosteneffizienz unserer Trainingsmaßnahmen
- Andere Gründe



Seite 44

12. Plant Ihr Unternehmen in den nächsten 3 Jahren, seine Ausgaben für Fremdsprachentrainings zu erhöhen?

- Ja
- Nein, das Budget bleibt gleich
- Nein, das Budget wird gekürzt werden
- Ich weiß es nicht

13. Warum wird Ihr Unternehmen seine Ausgaben für Fremdsprachentrainings erhöhen?

- Entscheidung für Englisch als Firmensprache
- Übernahme durch einen ausländischen Konzern
- Intensivierung unserer Auslandsaktivitäten
- Steigerung des allgemeinen Bedarfs an Fremdsprachentraining

14. Warum wird Ihr Unternehmen seine Ausgaben senken?

- Beschluss von Sparmaßnahmen für diesen Bereich
- Abnahme des allgemeinen Bedarfs der Mitarbeiter
- Verringerung unserer Auslandsaktivitäten
- kostengünstiges Outsourcing unseres Fremdsprachentrainings

Daten zum Unternehmen

Wie viele Mitarbeiter arbeiten an Ihrem Standort für Ihr Unternehmen?

- Unter 50 Mitarbeiter
- 50 - 250 Mitarbeiter
- 251 – 500 Mitarbeiter
- 501 – 2500 Mitarbeiter
- 2501- 10.000 Mitarbeiter
- Mehr als 10.000 Mitarbeiter

Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?



Seite 45

- Automobil
- Banken & Versicherungen
- Bildung
- Biotechnologie
- Chemie
- Einzelhandel
- Energie
- Ernährungsindustrie
- Forschung
- Freizeit
- Gesundheit
- IT-Industrie
- Logistik
- Medien
- Öffentlicher Dienst
- Telekommunikation
- Verwaltung
- Andere Branchen

2. Fragebogen für Interkulturelle Trainings

Fragebogen zu Interkulturellen Trainings in Unternehmen

Bietet Ihr Unternehmen an dem/den von Ihnen betreutem/n Standort/en Interkulturelle Trainings für Mitarbeiter an?

- Ja
- Nein

I Informationen zur Organisation und Durchführung von Interkulturellen Trainings

1. Wer ist bei Ihnen für die Organisation der Interkulturellen Trainings zuständig?



Seite 46

- Ein(e) Training-ManagerIn, der/die nur für die Organisation von Interkulturellen Trainings zuständig ist
- Ein(e) PersonalentwicklerIn, der/die auch für die Organisation anderer Trainingsmaßnahmen zuständig ist
- Die Organisation der Interkulturellen Trainings ist outgesourct
- Eine andere Person, z.B.: SekretärIn, SachbearbeiterIn, AssistentIn,

4. Wen beauftragt das Unternehmen an Ihrem/n Standort/en mit der **Organisation**?

- Freie Trainer
- Öffentliche Institutionen (z. B. INWENT)
- Private Trainingsanbieter
- Andere

(Mehrfachnennung möglich)

3. Wie viele Wochenstunden wendet die bei Ihnen zuständige Person für die Organisation des Interkulturellen Trainings auf?

- Weniger als 8 Stunden wöchentlich
- 8 – 20 Stunden wöchentlich
- Mehr als 20 Stunden wöchentlich
- 40 Stunden pro Woche

4. Wen beauftragt das Unternehmen an Ihrem/n Standort/en mit der **Durchführung** der Interkulturellen Trainings?

- Freie Trainer
- Öffentliche Institutionen (z. B. INWENT)
- Private Trainingsanbieter
- Andere

(Mehrfachnennung möglich)



II Qualitätssicherung der Trainingsmaßnahme

5. Wie wird die Qualität der Interkulturellen Trainings an Ihrem/n Standort/en gesichert?

Vor der Trainingsmaßnahme:

- Gar nicht
- Bedarfsanalyse auf die jeweiligen Mitarbeiter zugeschnitten
- Der Trainer muss längere Zeit im Ausland gelebt haben
- Der Trainer muss eine wissenschaftliche, interkulturelle Ausbildung haben
- Der Trainer muss eine interkulturelle Ausbildung haben
- Der Trainer muss eine Trainerausbildung haben
- Ich weiß es nicht

Während der Trainingsmaßnahme:

- Gar nicht
- Es wird mit den teilnehmenden Mitarbeitern Rücksprache bezüglich des Trainings gehalten
- Die regelmäßige Teilnahme der teilnehmenden Mitarbeiter wird gewährleistet
- Ich weiß es nicht

Nach der Trainingsmaßnahme:

- Gar nicht
- Feed-back-Formular
- Ich weiß es nicht

(Mehrfachnennung möglich)

III Ausgaben Ihres Unternehmens für Interkulturelle Trainings

6. Wie viele Mitarbeiter nehmen jährlich an den von Ihnen betreuten Interkulturellen Trainings teil?

- Keiner
- Weniger als 5%
- 5%
- 6% - 10%



Seite 48

- 11% - 15%
- 16% - 20%
- Mehr als 20%

7. Wie hoch ist das Budget an Ihrem Standort, das jährlich für Interkulturelle Trainings zur Verfügung steht?

- Es gibt kein Budget
- Es gibt ein Budget in nicht festgelegter Höhe
- Kleiner als 20.000 €
- Zwischen 20.000 € und 50.000 €
- Zwischen 50.000 € und 100.000 €
- Über 100.000 €
- Ich weiß es nicht

8. Hat Ihr Unternehmen die Ausgaben für Interkulturelle Trainings in den letzten 3 Jahren erhöht?

- Nein, es wurde die gleiche Summe für Interkulturelle Trainings ausgegeben
- Ja, die Ausgaben wurden erhöht
- Nein, die Ausgaben wurden gesenkt
- Ich weiß es nicht

9. Für den Fall, dass Ihr Unternehmen die Ausgaben für Interkulturelle Trainings erhöht hat: Warum wurden die Ausgaben erhöht?

- Expansion ins Ausland
- Erhöhter Anteil an Mitarbeitern, die ins Ausland entsendet werden
- Andere Gründe (bitte angeben)

10. Für den Fall, dass Ihr Unternehmen seine Ausgaben für Interkulturelle Trainings gekürzt hat: Warum wurden die Ausgaben gekürzt?

- Das Unternehmen hat Sparmaßnahmen für diesen Bereich beschlossen
- Der allgemeine Bedarf der Mitarbeiter ist gesunken
- Unsere internationalen Aktivitäten wurden eingeschränkt



Seite 49

- Unsere Trainingsmaßnahmen sind kosteneffektiver geworden
- Andere Gründe

11. Plant Ihr Unternehmen in den nächsten 3 Jahren, seine Ausgaben für Interkulturelle Trainings zu erhöhen?

- Ja
- Nein, das Budget bleibt gleich
- Nein, das Budget wird gekürzt werden
- Ich weiß es nicht

12. Für den Fall, dass Ihr Unternehmen seine Ausgaben für Interkulturelle Trainings in den nächsten 3 Jahren erhöht: Warum?

- Immer mehr Mitarbeiter werden ins Ausland entsandt
- Immer mehr ausländische Mitarbeiter arbeiten in unserem Unternehmen
- Wir haben immer mehr Auslandsaktivitäten
- Der Bedarf an Interkultureller Kompetenz steigt
- Andere Gründe (bitte angeben)

13. Für den Fall, dass Ihr Unternehmen seine Ausgaben für Interkulturelle Trainings senkt: Warum wird Ihr Unternehmen seine Ausgaben senken?

- Das Unternehmen hat Sparmaßnahmen für diesen Bereich vorgesehen
- Der Bedarf der Mitarbeiter sinkt
- Unsere Auslandsaktivitäten werden reduziert
- Wir werden unser Interkulturelles Training kostengünstig outsourcen
- Andere Gründe (bitte angeben)

Kommentarbox

Daten zum Unternehmen

Wie viele Mitarbeiter arbeiten an Ihrem Standort für Ihr Unternehmen?

- Unter 50 Mitarbeiter
- 50 - 250 Mitarbeiter



Seite 50

- 251 – 500 Mitarbeiter
- 501 – 2500 Mitarbeiter
- 2501- 10.000 Mitarbeiter
- Mehr als 10.000 Mitarbeiter

Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?

- Automobil
- Banken & Versicherungen
- Bildung
- Biotechnologie
- Chemie
- Einzelhandel
- Energie
- Ernährungsindustrie
- Forschung
- Freizeit
- Gesundheit
- IT-Industrie
- Logistik
- Medien
- Öffentlicher Dienst
- Telekommunikation
- Verwaltung
- Andere Branchen



3. E-Mail-Text – Aussendung vom 27.07.2007

Von: Timothy Phillips [timothy.phillips@skylight.de]
Gesendet: Freitag, 27. Juli 2007 12:27
An: "Gerhard Meier"
Betreff: Studie DICE untersucht Effektivität von Trainingsmaßnahmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Marktanalyse DICE (Developing International Competence Effectively) untersucht die Organisation und Effektivität von Personalentwicklungsmaßnahmen zu interkultureller und fremdsprachlicher Kompetenz in deutschen Unternehmen. SKYLIGHT, Unternehmensberatung für Personalentwicklung, führt die Marktanalyse mit dem Medienpartner Business Spotlight durch.

Die Ergebnisse aus zwei Fragebögen werden Aufschluss über die Organisation, die Qualitätssicherung und die Ausgaben in deutschen Unternehmen für die Trainingsmaßnahmen im Bereich Fremdsprachen und im Bereich Interkulturelle Kompetenz geben.

Nehmen Sie sich bitte jeweils zehn Minuten Zeit und füllen Sie beide Fragebögen jetzt aus.

Fragebogen Interkulturelle Kompetenz: [LINK]
Fragebogen Fremdsprachenkompetenz: [LINK]

Durch Ihre Teilnahme erhalten Sie bis Ende Oktober 2007 einen kostenlosen Summary der Studie in Form eines PDF. Er bietet Ihnen einen Überblick über die Effektivität der untersuchten Trainingsmaßnahmen und liefert wichtige Anhaltspunkte für die künftige Konzeption und Durchführung von Entwicklungsmaßnahmen in Ihrem Unternehmen. Zusätzlich nehmen Sie an einer Verlosung teil und können gewinnen:

- Fünf Abonnements des Fremdsprachenmagazins Business Spotlight für zwei Monate
- Alle anderen Teilnehmer können an einem halbtägigen Seminar zum Thema „Fremdsprachen und interkulturelle Kompetenz in Zukunft“ teilnehmen, organisiert und durchgeführt von SKYLIGHT

Mit freundlichen Grüßen,

Timothy Phillips

SKYLIGHT GmbH
Hansaring 61
D-50670 Köln
Germany

Tel: +49-(0)221-1612 190
Fax: +49-(0)221-1612 100
Mobile: +49(0)177-609 9742
Email: timothy.phillips@skylight.de
Web: www.skylight.de

Handelsregister: Köln, HRB 54725
Geschäftsführer: Timothy Phillips

Eine Studie von

SKYLIGHT
work_flow_competence

mit dem Medienpartner

Business Spotlight

Weitere Informationen

SKYLIGHT GmbH
Hansaring 61
D-50670 Köln
Germany

phone	+49 221 1612 190
fax	+49 221 1612 100
web	www.skylight.de
mail	info@skylight.de

SKYLIGHT
work_flow_competence