

- Titel:
**Ergebnisbericht der Unternehmensbefragung zur
Qualifizierung An- und Ungelernter.**
- Verfasser:
Claudia Deisler
- Erschienen in:
-

Ergebnisbericht der Unternehmensbefragung zur Qualifizierung An- und Ungelernter. Eine quantitative Untersuchung in 321 Betrieben im Dezember 2007

Die Befragung wurde durchgeführt im Rahmen des Projektes „**Unterstützung von Unternehmen bei der Konzeption und Umsetzung von Personalentwicklungsstrategien für an- und ungelernete Mitarbeiter**“, gefördert vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie in Kooperation mit dem **Zentrum für betriebliches Weiterbildungsmanagement** (zbw), beauftragt durch den Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie (BayME/vbm)

I. Einordnung/Relevanz der Befragung	4
II. Fragestellung	4
III. Konzept der Befragung	5
1. Begründung der Branchenwahl.....	6
2. Stichprobenziehung	8
IV. Statistische Daten der Befragung.....	9
1. Verteilung auf Branchen	9
2. Hinweis auf Fallzahlen.....	9
3. Größe der befragten Unternehmen.....	12
4. Anteil An-/Ungelernter	12
5. Anteil der an- und ungelerten Mitarbeiter, die eine fachfremde Ausbildung abgeschlossen haben.....	13
6. Funktion der Antwortenden im Unternehmen	14
V. Ergebnisse entlang der Forschungsfragen	15
1. Generelle Bewertung der Qualifizierung An- und Ungelernter. Nutzen, Hemmnisse, Vorbehalte	15
1.1 Gründe für die Qualifizierung An- und Ungelernter	15
1.2 Erwarteter Nutzen der Qualifizierung An- und Ungelernter	18
1.3 Mögliche Probleme, die bei der Organisation und Durchführung der Qualifizierung An- und Ungelernter gesehen werden	22
2. Latenter und manifester Qualifizierungsbedarf	26
2.1 (Geplante) Veränderungen im Unternehmen/Umstrukturierungen ..	26
2.2 Störungen betrieblicher Abläufe.....	27
2.3 Mangelnde Mitarbeiterzufriedenheit.....	29
2.4 Manifeste Qualifikationsdefizite.....	30
2.5 Zusammenfassung der Anzeichen für Qualifizierungsbedarf	32
2.6 Weitere Anzeichen für Qualifizierungsbedarf.....	32

3	Aktuelle Qualifizierungspraxis	33
3.1	Eignungsbeurteilung verschiedener Qualifizierungsformen in Bezug auf die Zielgruppe und Nutzung.....	33
3.2	Bereits genutzte und geplante Qualifizierungsangebote im Unternehmen	41
4	Beratung zur Qualifizierung An- und Ungelernter	47
4.1	Bereits erfolgte Beratung und Zufriedenheit mit dieser Beratung	47
4.2	Unterstützungsbedarf	53
VI.	Resümee	56

Einordnung/Relevanz der Befragung

Systematische Personalentwicklung von an- und ungelerten Beschäftigten wird zunehmend ein wichtiges Thema. Um Unternehmen durch bedarfsgerechte Weiterbildungsberatung und Qualifizierungsangebote bei der Planung, Organisation und Durchführung der Qualifizierung angelernter Kräfte unterstützen zu können, wurden im Rahmen einer bayernweiten telefonischen Befragung von Personalverantwortlichen aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe und aus unternehmensnahen Dienstleistungen folgende Aspekte erhoben:

Fragestellung

Folgende Aspekte der Qualifizierung An- und Ungelernter wurden erhoben:

Nutzen, Vorbehalte, Hemmnisse – Wie bewerten Unternehmen generell die Qualifizierung An- und Ungelernter?

Latenter und manifester Qualifizierungsbedarf – Inwieweit besteht Qualifizierungsbedarf unterhalb der Facharbeiterebene?

Aktuelle Qualifizierungspraxis – Wie gestalten Unternehmen die Qualifizierung ihrer an- und ungelerten Mitarbeiter?

Unterstützungsbedarf – Inwieweit brauchen Unternehmen Unterstützung bei der Planung, Organisation und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für an- und ungelerte Mitarbeiter?

Konzept der Befragung

Erhebungsinstrument und Durchführung

Konzipiert und geplant wurde die Befragung von der bfz gGmbH Bildungsforschung in Kooperation mit dem zbw – Zentrum für betriebliches Weiterbildungsmanagement. Mit der Durchführung der Telefoninterviews wurde das Marktforschungsinstitut Forschungswerk aus Nürnberg beauftragt. Für die Erhebung wurde ein externer Dienstleister hinzugezogen, weil intern keine Ressourcen für die Durchführung einer Befragung vorhanden waren. Eine computergestützte telefonische Befragung war im Hinblick auf eine zeitnahe Erhebung, für einen garantierten Nettorücklauf und, um die Zielgruppe (Personalverantwortliche) trotz ihrer begrenzten zeitlichen Ressourcen zu erreichen, notwendig. Die Erhebung wurde im Dezember 2007 durchgeführt.

Die einzelnen Telefoninterviews waren auf ca. 20 Minuten ausgelegt. Angesprochen wurden ausschließlich Personalverantwortliche mit Einblick in die Aus- und Weiterbildungsstruktur des Unternehmens. Diese Vorauswahl der Interviewten konnte über das gute Adressmaterial garantiert werden. Die Befragung wurde von in B-to-B-Befragungen geschulten Telefoninterviewern anhand eines standardisierten Interviewleitfadens durchgeführt.

Der Interviewleitfaden gliederte sich in folgende Themenbereiche:

- Daten zum Unternehmen (Region, Branche, Anzahl der Mitarbeiter, Anteil An- und Ungelernte, Anteil der An- und Ungelernten mit fachfremder Berufsausbil-

dung, Verantwortungsbereich des Interviewten)

- Stellenwert der Qualifizierung An- und Ungelernter im Unternehmen – Gründe für, Nutzen von, Probleme bei der Qualifizierung An- und Ungelernter
- Qualifizierungsbedarf An- und Ungelernter: latenter Qualifizierungsbedarf erhoben über Indikatoren wie Störungen betrieblicher Abläufe, geplante Umstrukturierungen und mangelnde Mitarbeiterzufriedenheit und manifester Qualifizierungsbedarf im fachlichen und überfachlichen Bereich
- Qualifizierungspraxis im Unternehmen: Erhebung und Bewertung verschiedener Qualifizierungsformen für die Zielgruppe und bereits im Unternehmen durchgeführter und geplanter Qualifizierungsangebote
- Bedarf der Unternehmen nach Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Qualifizierungsangeboten für die Zielgruppe (nachgefragte Inhalte und Formen der externen Beratung)

Begründung der Branchenwahl

Die Befragung beschränkt sich auf ausgewählte Branchen mit bekanntermaßen hohem Anteil An- und Ungelernter. Berücksichtigt werden aber auch

- Branchen, in denen wegen gestiegener Anforderungen im Bereich der einfachen Tätigkeiten künftig ein Qualifizierungsbedarf zu erwarten ist,
- Wachstumsbranchen, in denen aufgrund fehlender oder noch nicht etablierter Ausbildungsstrukturen aktuelle Personen ohne formale Qualifikation eingesetzt werden, wo aber wegen berufsspezifischer Anforderungen ein Qualifizierungsbedarf zu erwarten ist und
- Branchen mit Beschäftigungspotential für An- und Ungelernte mit be-

sonderer regionaler Relevanz.

- Zeitarbeitsfirmen, weil sie gering Qualifizierten einen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen.

Für die Befragung wurden die Branchen *Produzierendes und verarbeitendes Gewerbe* und *Unternehmensnahe Dienstleistungen* ausgewählt.

Das *produzierende und verarbeitende Gewerbe* ist eine Branche mit bekanntermaßen hohem Beschäftigungsanteil von An- und Ungelernten. Bedarf nach Qualifizierung an- und ungelerner Mitarbeiter in Unternehmen ist zu erwarten, weil das Qualifikationsniveau auch im Bereich der einfachen Arbeit durch Einführung neuer Technologien und neuer Formen der Arbeitsorganisation (Einführung von Produktionssystemen, Gruppenarbeit, Beteiligung aller Mitarbeiter an KVP...) zunehmend steigt. Aktuell kann der Bedarf nach qualifizierten Kräften auch für Tätigkeiten unterhalb des Facharbeiterniveaus noch kompensiert werden, indem Facharbeiter mit fachbezogener aber auch mit fachfremder Berufsausbildung hier eingesetzt werden. Wegen des vorausgesagten Fachkräftemangels ist jedoch zu erwarten, dass das Qualifizierungspotential angelernter Kräfte zunehmend ausgeschöpft werden muss. Auf der anderen Seite sind aber gerade in der Automobilindustrie, einer Leitindustrie für den gesamten gewerblich technischen Bereich, aktuell Tendenzen einer Retaylorisierung zu beobachten. Diese Entwicklung läutet jedoch kei-

¹ Das produzierende und verarbeitende Gewerbe umfasst: Maschinenbau, Metallverarbeitung, Elektrotechnik, Herstellung von Kfz, Kfz-Teilen, Kunststoffverarbeitung, Druckgewerbe/Vervielfältigung, Luft- und Raumfahrttechnik, Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik, Textil, Lebensmittel und Sonstiges produzierendes und verarbeitendes Gewerbe

² Zu den unternehmensnahen Dienstleistungen zählen Facility Services (Hausverwaltung/Gebäudereinigung), Schutz-, Wach- und Sicherheitsdienste, technische Dienstleistungen, Marktforschung, Informations- und Kommunikationsdienste, Datenverarbeitung, Personaldienstleistungen Aus- und Weiterbildung, Öffentlicher Dienst, Callcenter, Softwareentwicklung, Sonstige unternehmensnahe Dienstleistungen

nen gegenläufigen Trend ein mit einer verstärkten Nachfrage nach gering qualifizierten Mitarbeitern, da ein hohes Qualifikationsniveau in diesem Bereich durch die Integration von Umfeldaufgaben, wenn nicht steigt, so doch zumindest erhalten bleibt (vgl. Clement, 2007: WISO-Diskurs, Kompetent für einfache Arbeit?).

Die *unternehmensnahen Dienstleistungen* sind eine Wachstumsbranche mit Beschäftigungspotential für An- und Ungelernte. Da unter diesem Etikett verschiedenste Tätigkeitsfelder zusammengefasst werden, zeigt sich die Branche sowohl bezüglich des angeforderten Qualifikationsniveaus als auch der Qualifikationsentwicklung als heterogen. Bei den unternehmensnahen Dienstleistungen sind Branchen vertreten, wo aufgrund fehlender oder noch nicht etablierter Ausbildungsstrukturen verstärkt Personen ohne formale Qualifikation eingesetzt werden, wo aber wegen berufsspezifischer Anforderungen ein Qualifizierungsbedarf zu erwarten ist. Das betrifft insbesondere high skill Tätigkeiten wie die Softwareentwicklung, aber auch weniger hochqualifizierte Tätigkeitsfelder wie Schutz-, Wach- und Sicherheitsdienste, Datenverarbeitung und technische Dienstleistungen. Qualifizierungsbedarf ist auch zu erwarten im Bereich der Informations- und Kommunikationsdienste. Aktuell werden hier zum Teil hoch qualifizierte Aushilfskräfte, z.B. Studierende eingesetzt, die über firmeninterne Schulungen auf ihre Tätigkeiten vorbereitet werden.

Stichprobenziehung

Befragt wurden insgesamt 321 Personalverantwortliche bayerischer Unternehmen. Über eine Kooperation mit dem Zentrum für betriebliches Weiterbildungsmanagement (zbw), einer Initiative des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie BayME/VBM, konnten Mitgliedsunternehmen von BayME/VBM³ für die Befragung ge-

³ In BayME/VBM sind ca. 1.500 Unternehmen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie organisiert. Der Großteil der Unternehmen ist dem produzierenden und verar-

wonnen werden. Die Mitgliedsunternehmen von BayME/VBM wurden vorab per Email über die Befragung informiert und auf diesem Wege konnte eine sehr gute Beteiligung erreicht werden (ca. 75% der angefragten Unternehmen haben sich an der Befragung beteiligt). Adressen von Unternehmen aus dem Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen wurden über freie Adressanbieter beschafft.

Statistische Daten der Befragung

Verteilung auf Branchen

Es wurden 211 Unternehmen aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe und 110 Unternehmen aus dem Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen befragt.

Hinweis auf Fallzahlen

Im vorliegenden Ergebnisbericht werden einige Ergebnisse nach Branchenunterschieden ausgewertet bzw. für einzelne Bereiche gesondert dargestellt. Dies ist jedoch nur für die Branchenbereiche sinnvoll, in denen durch die Befragung eine gewisse Fallzahl erreicht wurde. Insofern werden bei den branchen-/bereichsspezifischen Ergebnissen nicht alle Bereiche berücksichtigt. Zur Transparenz der Fallzahlen – z.B. um abzuschätzen, inwieweit Verallgemeinerungen möglich sind – sind in der folgenden Tabelle die Bereiche mit Fallzahlen dargestellt.

beitenden Gewerbe zuzurechnen, zu einem kleineren Anteil sind aber auch Unternehmen aus der IT-Branche Mitglieder.

Bereich	Fälle	Prozent an allen Fällen
Maschinenbau	52	16,2
Metallverarbeitung/Stahlbau	52	16,2
Elektrotechnik	50	15,6
Herstellung von Kfz, Kfz-Teilen	28	8,7
Kunststoffverarbeitung	10	3,1
Facility Services (Hausverwaltung/Gebäudereinigung)	40	12,5
Schutz-/Wach-/Sicherheitsdienste	12	3,7
Technische Dienstleistungen	11	3,4
Marktforschung	8	2,5
Informations- und Kommunikationsdienste	7	2,2
Datenverarbeitung	6	1,9

Bereich	Fälle	Prozent an allen Fällen
Personaldienstleister/ Aus-/Weiterbildung	5	1,6
Druckgewerbe/Vervielfältigung	4	1,2
Luft- und Raumfahrttechnik	4	1,2
Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik	3	0,9
Öffentlicher Dienst	3	0,9
Textil	2	0,6
Lebensmittel	2	0,6
Callcenter	2	0,6
Softwareentwicklung	1	0,3
Sonstiges produzierendes und verarbeitendes Gewerbe	4	1,2
Sonstige unternehmensnahe Dienstleistungen	8	2,5

Bereich	Fälle	Prozent an allen Fällen
Sonstiges	7	2,2

Größe der befragten Unternehmen

Die Größe der befragten Unternehmen gestaltet sich wie folgt:

Es wurden 253 kleine und mittlere Unternehmen befragt sowie 68 große Unternehmen. Zur Unterscheidung zwischen KMU und großen Unternehmen dient hier die auch vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie verwendete Definition des Instituts für Mittelstandsforschung, die Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten als mittlere Unternehmen bezeichnet (Die EU-Kommission hingegen zieht die Grenze zwischen mittleren und großen Unternehmen bei der Mitarbeiterzahl von 250). In der Befragung machen somit KMU einen Anteil von 78,8% und große Unternehmen einen Anteil von 21,2% aus. Damit sind große Unternehmen hier etwas überrepräsentiert im Vergleich zur Gesamtheit bayerischer Betriebe, die sich aus 99,7% KMU und 0,3% großen Unternehmen zusammensetzt. Gesamtergebnisse, die die Situation aller befragten Betriebe darstellen, müssen daher stets vor diesem Hintergrund betrachtet werden.

Anteil An-/Ungelernter

Die Unternehmen, die An- und Ungelernte zu einem Anteil von weniger als der Hälfte ihrer Belegschaft im Betrieb haben, sind anteilig mehr Unternehmen aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe als Dienstleistungsunternehmen. Ein deutlich höherer Anteil der Dienstleistungsunternehmen als der gewerblichen Branchen beschäftigt

zwischen 50 und 100 Prozent An- und Ungelernte.

Eine differenziertere Betrachtung zeigt vor allem im Bereich „Facility Services: Hausverwaltung, Gebäudereinigung“ einen hohen Beschäftigungsanteil An- und Ungelernter: In 65% der Betriebe, die im Facility Services-Bereich tätig sind, beträgt der Anteil der An- und Ungelernten an der Gesamtbeschäftigtenzahl zwischen 50 und 100%.

Die Unterscheidung nach Unternehmensgrößen bringt hervor, dass die Mehrheit (54%) der Kleinstbetriebe (mit 1 bis 9 Mitarbeiter) einen Anteil von über 50 Prozent An- und Ungelernter als Mitarbeiter haben, wohingegen sowohl KMU als auch große Unternehmen ihren Schwerpunkt bei einem Anteil von 1-10% An- und Ungelernte im Unternehmen haben. 41% der KMU ohne Kleinstbetriebe und 35 % der großen Unternehmen haben einen Anteil von 1-10 % An- und Ungelernte.

Anteil der an- und ungelerten Mitarbeiter, die eine fachfremde Ausbildung abgeschlossen haben

Im Durchschnitt der befragten Unternehmen haben 46,6% der An- und Ungelernten eine fachfremde Ausbildung abgeschlossen, wobei deutliche Unterschiede zwischen den Branchen auszumachen sind: Im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe haben durchschnittlich 41,3% der an- und ungelerten Mitarbeiter eine fachfremde Ausbildung abgeschlossen, bei den Dienstleistungsbetrieben im Durchschnitt 61,4% der An- und Ungelernten. 40,2% der Betriebe aus der Dienstleistungsbranche gaben an, dass all ihre An- und Ungelernten eine fachfremde Ausbildung abgeschlossen haben; im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe berichteten dies 8,7%.

Funktion der Antwortenden im Unternehmen

In einer offenen Frage wurde die Funktion abgefragt, die die antwortende Person im Unternehmen innehat. 37% gaben dabei an, Personalleiter, Leiter Personal, Personalreferenten oder Vergleichbares zu sein, 31% der befragten Personen waren Geschäftsführer, -inhaber oder Betriebsleiter und 3% Assistenten der Geschäftsführer. In 11% der Fälle waren die antwortenden Personen bestimmten Geschäftsbereichen zugeordnet, die nicht primär mit der Personalabteilung in Verbindung gebracht wird, z.B. in der Funktion als kaufmännischer Leiter, Prokurist oder Leitung der Produktion. 10% der Gesprächspartner waren Leiter oder Mitarbeiter der Personalentwicklung, Aus- und/oder Weiterbildung. Nichtleitende Mitarbeiter der Personalabteilung wie beispielsweise Sachbearbeiter gaben in 9% der Fälle die Antworten auf die Befragung.

Ergebnisse entlang der Forschungsfragen

Generelle Bewertung der Qualifizierung An- und Ungelernter. Nutzen, Hemmnisse, Vorbehalte

1.1 Gründe für die Qualifizierung An- und Ungelernter

Die Unternehmen wurden gebeten, mögliche Gründe für die Qualifizierung An- und Ungelernter bezüglich ihrer Wichtigkeit zu beurteilen. Als Antwort wurden fünf Stufen der Wichtigkeit zur Auswahl angeboten, wobei die beiden Extreme als „1 – völlig unwichtig“ und „5 – sehr wichtig“ definiert wurden.

Steigende Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeit als Grund für die Qualifizierung An- und Ungelernter

„Steigende Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeit“ als Grund für die Qualifizierung An- und Ungelernter hielten insgesamt 47,4 % der befragten Unternehmen für wichtig⁴. Die Differenzierung bezüglich der Unternehmensgröße ergibt, dass dieser Aspekt von mehr Großunternehmen (58,8%) als KMU (44,3%) als wichtig beurteilt wird. Eine branchenspezifische Betrachtung der Ergebnisse weist darauf hin, dass vor allem in vielen Betrieben aus den Bereichen Kunststoffverarbeitung, Marktforschung, Elektrotechnik, Informations- und Kommunikationsdienste, Technische Dienstleistungen, Metallverarbeitung und Herstellung von Kfz und Kfz-Teilen das Steigen der betrieblichen Anforderungen die Qualifizierung im Bereich der einfachen Arbeit erfordert.

⁴ Wurde die Antwortmöglichkeit „4“ oder „5 – sehr wichtig“ gegeben, wurde dies hier als Beurteilung als „wichtig“ gedeutet.

„Mitarbeitern soll eine berufliche Perspektive geboten werden“ als Grund für die Qualifizierung An- und Ungelernter

Den Grund „Mitarbeitern soll eine berufliche Perspektive geboten werden“ sieht mit 65,7% die Mehrheit aller befragten Betriebe als wichtigen Grund⁴ für die Qualifizierung An- und Ungelernter.

Interessant ist, dass dieser Aspekt für mehr KMU (69,2%) eine Bedeutung hat als für Großunternehmen (52,9%). Bei noch genauerer Betrachtung ist festzustellen, dass die Gruppe, in der die meisten antwortenden Unternehmen diesen Aspekt als wichtigen Grund⁴ für die Qualifizierung An- und Ungelernter halten, Kleinstunternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitern sind (77,1%).

Die nach Branchen differenzierte Betrachtung ergibt einen geringfügigen Unterschied:

77,3% der Betriebe der Dienstleistungsbranche sehen den Aspekt des Berufsabschlusses der Mitarbeiter als wichtig an⁴, im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe sind es 59,7%. Innerhalb der Branchen unterscheiden sich die Werte der einzelnen Geschäftsfelder nicht wesentlich voneinander.

„Mitarbeiter sollen für Facharbeitertätigkeiten eingesetzt werden“ als Grund für die Qualifizierung An- und Ungelernter

Diesen Aspekt stuften insgesamt 52,3% der Betriebe als wichtig ein⁴, davon 42,6% der großen Unternehmen und 54,9% der KMU. Ein deutlicherer Unterschied zeigt sich im Vergleich der Branchen: Beim produzierenden und verarbeitenden Gewerbe haben 46,4% der Unternehmen diesen Aspekt als wichtig eingestuft⁴ (hier ist der höchste Wert beim Anteil der Unternehmen im Bereich Maschinenbau zu finden: 55,8%), im Bereich der Dienstleistungen sind es 63,6%. Schutz-/Wach-/Sicherheitsdienste (75,0%) und

technische Dienstleistungen (72,7%) sind die Branchenausschnitte, in denen die meisten Unternehmen diesen Aspekt als wichtig beurteilten⁴.

„Der Facharbeiteranteil im Unternehmen soll allgemein erhöht werden“ als Grund für die Qualifizierung An- und Ungelernter

Insgesamt sind es 59,5% aller an der Befragung beteiligten Unternehmen, die dies als wichtigen Grund für die Qualifizierung ihrer An- und Ungelernten ansehen⁴. Bezüglich der Betriebsgröße gab es zu diesem Punkt keine Unterschiede. Die Branchen legten jedoch eigene Schwerpunkte: Dieser Aspekt wurde von einem höheren Anteil an Unternehmen des verarbeitenden und produzierenden Gewerbes (64,5%) als an Dienstleistungsunternehmen (50,0%) als wichtig erachtet⁴. Bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass vorwiegend Unternehmen technischer Bereiche den Facharbeiteranteil erhöhen möchten: Allen voran der Bereich Elektrotechnik (74,0%), Maschinenbau (69,2%), Metallverarbeitung/Stahlbau (61,5%), Herstellung von Kfz und Kfz-Teilen (60,7%), Informations- und Kommunikationsdienste (57,1%) und technische Dienstleistungen (54,6%). Dies lässt sich dadurch erklären, dass die hohen Qualitätsansprüche in Unternehmen dieser Branche nur durch ein hohes Niveau an technischem Know-How erfüllt werden können.

Sonstige Gründe für die Qualifizierung An- und Ungelernter

In einer offenen Nachfrage erhielten die Befragten die Gelegenheit, weitere aus ihrer Sicht wichtige Gründe für die Qualifizierung An- und Ungelernter darzulegen.

Von den Aspekten, die über die bereits in geschlossenen Fragen angesprochenen Themen hinausgingen, wurde am häufigsten der Bereich der Motivation genannt: Mitarbeiterbindung, Vertrauensverhältnis, Lust und Freude zu arbeiten und Selbstwertgefühl im

Berufsleben waren die genannten Stichworte.

Des Weiteren nannten einige Unternehmensvertreter als Grund für die Qualifizierung An- und Ungelernter eine erweiterte Einsatzflexibilität der Mitarbeiter auf mehreren Arbeitsplätzen.

Wiederholt wurde auch der Aspekt der gesteigerten Qualität, der eine Weiterbildung erfordert, explizit genannt

1.2 Erwarteter Nutzen der Qualifizierung An- und Ungelernter

Den Unternehmensvertretern wurde die Frage gestellt „Welchen (möglichen) Nutzen erwarten Sie von der Qualifizierung An- und Ungelernter für Ihr Unternehmen?“ Die Unternehmensvertreter wurden gebeten, zu sechs bestimmten Aspekten ihr Urteil zu äußern. Dies sollte anhand einer fünfstufigen Skala mit den Abstufungen von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft voll und ganz zu“ geschehen.

„Steigerung der Fachkompetenz“ als Nutzen, der von der Qualifizierung An- und Ungelernter erwartet wird

Den Aspekt „Steigerung der Fachkompetenz“ bewerteten 73,5% aller befragten Unternehmen als Nutzen der Qualifizierung An- und Ungelernter, dabei stimmten 38,9% voll und ganz zu und 34,6% wählten die zweite Antwortkategorie. Die nach Unternehmensgröße differenzierte Betrachtung ergibt keine abweichenden Ergebnisse, d.h. sowohl große Unternehmen (70,6%) als auch KMU (74,3%) wiesen in etwa diesen Anteil an Unternehmen auf, die diesen Aspekt mit „trifft voll und ganz zu“ oder der zweiten Antwortkategorie beurteilten.

Der Blick in die unterschiedlichen Branchen ergibt ein einzelnes auffallendes Ergebnis:

Im Bereich „technische Dienstleistungen“ sind es insgesamt 90,9% der Unternehmen, die den Nutzen „Steigerung der Fachkompetenz“ erwarten. Die Hälfte davon beurteilte diesen Aspekt mit der Antwortkategorie „4“ und die Hälfte mit der Antwortmöglichkeit „5 – trifft voll und ganz zu“.

„Steigerung der Eigenverantwortlichkeit/Selbständigkeit der Mitarbeiter“ als Nutzen, der von der Qualifizierung An- und Ungelernter erwartet wird

Der Aspekt „Steigerung der Eigenverantwortung/Selbständigkeit der Mitarbeiter“ wird von 71,3% der befragten Unternehmen von der Qualifizierung erwartet⁵. Besonders häufig wird dieser Aspekt als zutreffend bewertet von der Gruppe der Kleinstunternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von unter zehn (82,9%).

Der Blick in die Branchen lässt erkennen, dass die Zustimmung zu diesem Aspekt⁵ geringfügig häufiger von befragten Unternehmen aus der Dienstleistungsbranche (74,5%) als vom produzierenden und verarbeitenden Gewerbe (69,7%) kam. Einzelne Bereiche, in denen besonders viele Unternehmen angaben, mehr Eigenverantwortung und Selbständigkeit der Mitarbeiter von einer Qualifizierung zu erwarten⁵, sind Kunststoffverarbeitung (90,0%), Marktforschung (87,5%), und Facility Services (80,0%).

„Steigerung der Einsatzflexibilität der Mitarbeiter“ als Nutzen, der von der Qualifizierung An- und Ungelernter erwartet wird

Von allen befragten Unternehmen haben 76,0% angegeben, als Nutzen der Qualifizierung die Steigerung der Einsatzflexibilität zu erwarten⁵. Wiederum ist eine leicht ausgeprägte Tendenz zu beobachten, die die Unternehmensgrößen betrifft: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen von der Qualifizierung eine Steigerung der Einsatzflexibilität erwartet, wird größer, je kleiner das Unternehmen ist: Während 67,6% der großen

⁵, d.h. es wurde mit den Antwortkategorien „4“ oder „5 – trifft voll und ganz zu“ beantwortet.

Unternehmen diesem Aspekt zustimmten, taten dies 78,0% der KMU ohne Kleinstunternehmen und 80,0% der Kleinstunternehmen.

In Bezug auf die Branchen gibt es Einzelbereiche, für die dieser Aspekt besonders wichtig zu sein scheint: Im Bereich Datenverarbeitung (100%), Informations- und Kommunikationsdienste (100%), Schutz-/Wach- und Sicherheitsdienste (91,7%), Facility Services (82,5%) und Elektrotechnik (82,0%) hat jeweils ein großer Anteil an befragten Unternehmen diesem Aspekt als Nutzen der Qualifizierung voll und ganz oder mit der zweiten Antwortkategorie zugestimmt.

„Steigerung der Arbeits- und Produktqualität der Mitarbeiter“ als Nutzen, der von der Qualifizierung An- und Ungelernter erwartet wird

Die Werte für diesen Aspekt sind sehr hoch: Insgesamt 83,5% gaben an, sich diesen Nutzen von der Qualifizierung zu erwarten. Diese Zahl setzt sich zusammen aus dem ebenfalls relativ hohen Wert von 54,2% aller befragten Unternehmen, die die stark positive Antwortkategorie „trifft voll und ganz zu“ auswählten und 29,3%, die die zweite Abstufung wählten.

Zwischen Unternehmen aus der Dienstleistungsbranche und aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe gab es keinen deutlichen Unterschied. Folgende einzelne Bereiche hatten den größten Anteil an Unternehmen, die den Nutzen von Qualifizierung in Form einer höheren Arbeits- und Produktqualität erwarten⁵: Informations- und Kommunikationsdienste (100%), Datenverarbeitung (100%) und Marktforschung (100%).

„Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit“ als Nutzen, der von der Qualifizierung An- und Ungelernter erwartet wird

Ingesamt haben 71,9% der befragten Unternehmen diesen Aspekt als Nutzen der Qualifizierung An- und Ungelernter mit „trifft voll und ganz zu“ oder der zweiten Antwortkategorie beurteilt.

Wieder wird hier der Nutzen von mehr kleineren Unternehmen als großen Unternehmen erwartet: 80,0% der Kleinstunternehmen (bis zu 9 Mitarbeiter), 71,6% der KMU (10 bis 499 Mitarbeiter) und 69,1% der großen Unternehmen erwarten sich die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit für ihr Unternehmen.

Die Branchenspezifische Verteilung gestaltet sich wie folgt. Im Bereich der Marktforschung (100%) und der Schutz-/Wach-/Sicherheitsdienste (83,3%) ist die positive Einschätzung dieses Aspektes⁵ am weitesten verbreitet.

„Steigerung der Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen“ als Nutzen, der von der Qualifizierung An- und Ungelernter erwartet wird

Bei diesem Aspekt zeigt sich der deutlichste Unterschied zwischen der Einschätzung großer Unternehmen und KMU: Während insgesamt 68,2% aller befragten Unternehmen angeben, diesen Nutzen von der Qualifizierung zu erwarten⁵, sind es 55,9% der großen Unternehmen, 70,2% der Unternehmen zwischen 10 und 499 Mitarbeitern und 80,0% der Kleinstunternehmen. Mit 75,5% ist der Anteil an so urteilenden Unternehmen im Dienstleistungsbereich größer als im Bereich des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes (64,4%).

Weitere Punkte, die sich die Unternehmen von der Qualifizierung An- und Ungelernter versprechen

Eine offene Frage an die Betriebsvertreter ergab, dass auch eine längerfristige Mitarbeiterbindung durchaus als Nutzen der Qualifizierung An- und Ungelernter erwartet wird. Eine verbesserte Kundenzufriedenheit bzw. bessere Anpassung an Kundenanforderungen wurde ebenfalls mehrfach genannt. Des Weiteren sprachen einige Betriebe den Facharbeitermangel an, dem sie durch Qualifizierung entgegenzuwirken hoffen.

1.3 Mögliche Probleme, die bei der Organisation und Durchführung der Qualifizierung An- und Ungelernter gesehen werden

An die Betriebsvertreter wurde folgende Frage gestellt: Welche (möglichen) Probleme sehen Sie bei der Organisation und Durchführung der Qualifizierung von An- und Ungelernten in Ihrem Unternehmen? Es wurden die folgenden Aspekte vorgelesen und um das Urteil gebeten, das mit Hilfe einer fünfstufigen Skala gefällt werden sollte, inwieweit der jeweilige Aspekt als Problem betrachtet werde. Wie zuvor wurden die Extreme der fünfstufigen Skala erläutert als 1 – überhaupt kein Problem und 5 – sehr großes Problem, die Stufen dazwischen wurden nicht näher definiert.

Integration der Qualifizierung in betriebliche Abläufe

Freistellung der Mitarbeiter für die Qualifizierung (z.B. Kompensieren von Ausfällen bei Schichtbetrieb)

Das Problem „Freistellung der Mitarbeiter für die Qualifizierung (z.B. Kompensieren von Ausfällen bei Schichtbetrieb)“ wurde insgesamt von 21,5% als sehr großes Problem bezeichnet und von 27,1% mit der zweitstärksten Antwortmöglichkeit versehen. Es gab kaum Unterschiede bezüglich der Unternehmensgröße. Im Bezug auf die Branchen fand sich ein einzelner Bereich, der sich deutlich vom Durchschnitt abhob: Im Bereich „Her-

stellung von Kfz, Kfz-Teilen“ sahen 42,9% der antwortenden Betriebe ein sehr großes Problem, 25,0% gaben Antwortkategorie „2“ an.

Störung des Betriebsablaufs

Insgesamt 36,1% sahen hier ein Problem⁶. Hier wurden Unterschiede in der Betriebsgröße deutlich: Während 26,5% der großen Betriebe dies als Problem ansahen⁶, waren es 36,7% der KMU von 10 bis 499 Mitarbeiter und 51,4% der Kleinstbetriebe.

Im Hinblick auf einzelne Branchen taten sich zwei Bereiche hervor, die einen vergleichsweise hohen Wert hatten: 50% der im Bereich „Herstellung von Kfz, Kfz-Teilen“ befragten Unternehmen stuften das Problem mit der Antwortmöglichkeit „4“ oder „5“ ein, der Anteil im Bereich Facility Services beträgt 47,5%.

Fehlende Qualifizierungsvoraussetzungen der Zielgruppe

Mangelndes Interesse/fehlende Motivation der Mitarbeiter

Darin sahen insgesamt 31,2% der Unternehmen ein Problem⁶. Mehr KMU (33,2%) als große Unternehmen (23,5%) betrachten das mangelnde Interesse bzw. die fehlende Motivation der Mitarbeiter als Problem.

Bei der Betrachtung einzelner Bereiche, in denen die Unternehmen tätig sind, fällt der einzelne Bereich der Schutz-/Wach- und Sicherheitsdienste auf: Hier sahen dies 58,3% der Betriebe als Problem⁶, davon wiederum 71,4% gar als sehr großes Problem.

Lernschwierigkeiten der Mitarbeiter

Insgesamt 36,1% aller befragten Unternehmen sahen hierin ein Problem⁶. Die Unterschiede zwischen Großunternehmen (42,6%) und KMU (34,4%) sowie zwischen pro-

⁶, d.h. dieser Aspekt wurde mit den Antwortmöglichkeiten „4“ oder „5 – sehr großes Problem“ bewertet.

duzierendem und verarbeitenden Gewerbe (38,4%) und den unternehmensnahen Dienstleistungen (31,8%) sind dabei eher gering.

In einzelnen Bereichen wurde dies von einem größeren Anteil an Unternehmen als Problem gesehen: Jeweils etwa die Hälfte der Unternehmen sah als Problem⁶ die Lernschwierigkeiten der Mitarbeiter in der Metallverarbeitung/Stahlbau (51,9%), Marktforschung (50%) und bei den Schutz-/Wach-/Sicherheitsdiensten (50%).

Fehlende Ressourcen für die Personalentwicklung

Fachpersonal zur Begleitung der Durchführung der Qualifizierung fehlt

Insgesamt sehen 32,1% aller befragten Unternehmen dies als sehr großes oder vorhandenes Problem an⁶. Mit 23,5% sieht ein kleinerer Anteil an großen Unternehmen als der Anteil der KMU (34,4%) dieses Problem. Im Bereich der Kunststoffverarbeitung sind es die meisten Unternehmen (60%), die fehlendes Fachpersonal zur Begleitung der Qualifizierung als Problem bestätigen⁶.

Finanzierung der Qualifizierung fehlt

Insgesamt stellt dies für 25,2% der befragten Unternehmen ein Problem dar⁶. Mehr KMU (27,7%) als große Unternehmen (16,2%) haben dabei Probleme.

Fehlende Qualifizierungsangebote für die Zielgruppe

Insgesamt sehen 31,8% der befragten Unternehmen in den fehlenden Qualifizierungsangeboten für die Zielgruppe ein Problem⁶. Wie schon einige andere Probleme, so wird auch dieses von mehr KMU (34,0%) als großen Unternehmen (23,5%) gesehen. Die beiden Branchen „Produzierendes und verarbeitendes Gewerbe“ (32,2%) und „Unter-

nehmensnahe Dienstleistungen“ (30,9%) unterscheiden sich in dieser Einschätzung nahezu nicht voneinander. Einzelne auffallende Bereiche mit relativ vielen Unternehmen, die ein Problem darin sehen, sind mit 58,3% die Schutz-/Wach-/Sicherheitsdienste und mit 50% der Bereich Kunststoffverarbeitung.

Zu dieser Frage könnte auch die Region von Interesse sein. 51,4% der Unternehmen aus Oberfranken haben diese Frage mit den Antwortmöglichkeiten „4“ oder „5 – sehr großes Problem“ beantwortet und zeigen mit einem Abstand von 16 Prozentpunkten zur nächsten Häufigkeit (Niederbayern, 35,0%) die Notwendigkeit zur Verbesserung der Situation in Oberfranken auf.

Hemmnisse im Vergleich

Die meisten Probleme wurden von mehr KMU als großen Unternehmen gesehen⁶. Ausnahmen bilden hier die Aspekte „Freistellung der Mitarbeiter für die Qualifizierung“ (keine Unterschiede bezüglich der Unternehmensgröße) und „Lernschwierigkeiten der Mitarbeiter“.

Insgesamt wurden fast alle Hemmnisse in etwa von einem Drittel der Unternehmen als Problem dargestellt, ausgenommen „Freistellung der Mitarbeiter für die Qualifizierung“, das etwa die Hälfte aller Betriebe als Problem ansah⁶, und „Finanzierung der Qualifizierung fehlt“, das für ein Viertel ein Hemmnis bedeutet⁶.

Weitere Probleme, die bei der Organisation und Durchführung der Qualifizierung An- und Ungelernter gesehen werden

Auf eine offene Frage hin wurden nur sehr vereinzelt weitere Probleme genannt, die einer Qualifizierung An- und Ungelernter im Weg stehen: Die Überzeugung fehle auf

Seiten des Managements, so ein Betriebsvertreter; Ältere würden sich nicht zutrauen, etwas Neues anzufangen, so andere. Mehrere Probleme wurden genannt, die im Zusammenhang mit den Konsequenzen einer erfolgten Qualifizierung stehen, wie erhöhte Lohnforderungen, die Notwendigkeit von Planstellen für einen höherqualifizierten Posten sowie die Lücke, die bei der Beförderung eines Mitarbeiters entsteht. Ein Betriebsvertreter warf das Problem auf, dass die betriebsinternen fachlichen Anforderungen sehr speziell seien und daher nicht überbetrieblich in Qualifizierungsmaßnahmen aufgegriffen würden. Dass Qualifizierungen zu lange dauern und an Flexibilität mangeln, halten einzelne Betriebe für ein weiteres Problem. Schließlich benennt ein Unternehmen das drohende Problem, dass ein Mitarbeiter nach abgeschlossener Qualifizierung dazu motiviert sein könnte, zur Konkurrenz abzuwandern.

Latenter und manifester Qualifizierungsbedarf

Zur Frage „Welche Anzeichen für Qualifizierungsbedarf gibt es in Ihrem Unternehmen?“ wurden die Betriebe gebeten, einige Items zu bewerten. Mittels einer fünfstufigen Skala, deren Extreme definiert wurden als „1 = trifft überhaupt nicht zu“ und „5 = trifft voll und ganz zu“, sollten sie ihre Einschätzung preisgeben.

2.1 (Geplante) Veränderungen im Unternehmen/Umstrukturierungen

Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation

Insgesamt 44,2% der befragten Unternehmen sahen in der Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation überhaupt kein oder eher kein Anzeichen für Qualifizierungsbedarf. 26,2% hingegen schon⁷.

Im Vergleich verschiedener Unternehmensgrößen fällt auf, dass mehr große Unterneh-

⁷, d.h. dieser Aspekt wurde mit den Antwortkategorien „4“ oder „5 = trifft voll und ganz zu“ bewertet.

men (36,8%) als KMU (23,3%) hier Anzeichen für Qualifizierungsbedarf sehen.

Der Vergleich der Branchen fördert einen noch deutlicheren Unterschied zutage: Während im Bereich der Dienstleistungen nur 17,3% hier Anzeichen für einen Qualifizierungsbedarf sehen, tun dies im Bereich des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes 30,8%, hier in besonderem Maße „Herstellung von Kfz, Kfz-Teilen (39,3%)“ und „Maschinenbau“ (36,5%).

Veränderung der Produktionsstrukturen

Ähnlich wie im o.g. Aspekt sehen hier insgesamt 43,3% der befragten Unternehmen überhaupt keine oder eher keine Anzeichen für Qualifizierungsbedarf, 28,3% jedoch geben an, in diesem Aspekt sehr wohl Anzeichen für Qualifizierungsbedarf zu sehen⁷. Mehr große Unternehmen (41,2%) als KMU (24,9%) sehen in der Veränderung der Produktionsstrukturen Anzeichen für Qualifizierungsbedarf⁷.

Der Unterschied zwischen den Branchen beträgt 11,2 Prozentpunkte: Im Bereich der Dienstleistungen werden diese Anzeichen von 20,9%, im Bereich des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes von 32,2% der Betriebe gesehen. Besonders viele Unternehmen im Bereich „Herstellung von Kfz, Kfz-Teilen“ (46,4%) sahen hier Anzeichen für einen Qualifizierungsbedarf⁷.

2.2 Störungen betrieblicher Abläufe

Qualitätsmängel

Insgesamt sehen 19,9% aller befragten Unternehmen in Qualitätsmängel Anzeichen für einen Qualifizierungsbedarf⁷. Der Unterschied zwischen KMU (20,6%) und großen Unternehmen (17,6%) fällt gering aus, ebenso wie der Unterschied zwischen dem pro-

duzierenden und verarbeitenden Gewerbe (20,9%) und den Dienstleistungen (18,2%). Einzelne Bereiche, in denen relativ viele Betriebe Qualitätsmängel als Anzeichen für einen Qualifizierungsbedarf werten⁷, sind Marktforschung (37,5%), Metallverarbeitung/Stahlbau (30,8%) und Kunststoffverarbeitung (30%).

Störungen im Produktionsprozess

20,2% der befragten Unternehmen betrachten Störungen im Produktionsprozess als Anzeichen für Qualifizierungsbedarf⁷. Die Unterschiede bezüglich der Unternehmensgröße sind nicht nennenswert. Branchenspezifisch wirkt sich dieser Aspekt jedoch unterschiedlich aus – was bereits in der Wortwahl „Produktionsprozess“ begründet sein mag: 11,8% der Dienstleistungen und dagegen 24,6% des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes sehen hier Anzeichen für Qualifizierungsbedarf. Im Bereich „Herstellung von Kfz/Kfz-Teilen“ werden in 46,4% der Unternehmen Störungen im Produktionsprozess wahrgenommen und als Anzeichen für Qualifizierungsbedarf gewertet⁷.

Lange Einarbeitungszeiten

24,6% aller Befragten gaben an, lange Einarbeitungszeiten als Anzeichen für Qualifizierungsbedarf zu betrachten⁷. Ein etwas geringerer Anteil an Großunternehmen (20,6%) als an KMU (25,7%) beobachtete demnach lange Einarbeitungszeiten und wertete diese als Anzeichen für Qualifizierungsbedarf⁷. Unterschiede bezüglich der Branchen zeigen sich nicht. Dennoch haben drei Einzelbereiche aus der Dienstleistungsbranche relativ hohe Werte bei den Häufigkeiten entsprechender Aussagen⁷: Informations- und Kommunikationsdienste (42,9%), Marktforschung (37,5%) und Technische Dienstleistungen (36,4%).

2.3 Mangelnde Mitarbeiterzufriedenheit

Schlechtes Arbeitsklima

Insgesamt gaben nur 6,2% aller befragten Unternehmensvertreter an, ein schlechtes Arbeitsklima in ihrem Unternehmen als Anzeichen für Qualifizierungsbedarf zu werten⁷. Kein einziges großes Unternehmen war unter ihnen. Bezogen auf alle befragten KMU ergibt dies einen Anteil von 7,9%, die hier Anzeichen für Qualifizierungsbedarf erkennen⁷. Insgesamt wählten 45,2% aller befragten Unternehmen die Antwortkategorie „1 – trifft überhaupt nicht zu“ und weitere 36,1% die zweite Antwortmöglichkeit.

Fehlzeiten, hoher Krankheitsstand

12,8% aller Unternehmen gaben an, in Fehlzeiten bzw. einem hohen Krankheitsstand Anzeichen für einen Qualifizierungsbedarf zu sehen⁷. Der Unterschied zwischen großen Unternehmen und KMU ist zu vernachlässigen. Mehr Unternehmen der Dienstleistungen (9,1%) als des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes (14,7%) sahen dies als Anzeichen für Qualifizierungsbedarf⁷. Einzelbranchen, in denen relativ viele Betriebe diesbezügliche Anzeichen sahen⁷, sind Schutz-/Wach-/Sicherheitsdienste (25%) sowie Metallverarbeitung/Stahlbau (23,1%).

Hohe Fluktuation

Von allen befragten Betriebsvertretern haben 6,5% angegeben, in ihrem Betrieb in einer hohen Fluktuation Anzeichen für einen Qualifizierungsbedarf zu sehen⁷. Nur ein einziges großes Unternehmen, das 1,5% aller großen Unternehmen entspricht, hingegen jedoch 14,3% Kleinunternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern und 6,9% der Unternehmen mit 10-499 Mitarbeitern wiesen nach Angaben der befragten Personen auf die Anwesenheit einer hohen Fluktuation hin. In der Dienstleistungsbranche scheint

eine hohe Fluktuationsrate weiter verbreitet zu sein (13,6%) als im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe (2,8%)⁷. Facility Services (15%) und Schutz-/Wach-/Sicherheitsdienste (33,3%) sind hier die Branchen mit dem größten Anteil der Unternehmen, die von einer hohen Fluktuation berichten⁷.

Unterforderung von Mitarbeitern

6,9% aller befragten Unternehmensvertreter gaben an, dass es in ihrem Unternehmen Unterforderung von Mitarbeitern als Anzeichen für einen Qualifizierungsbedarf gibt⁷. Bei diesem geringen Wert sind weder zwischen Unternehmensgrößen noch zwischen Branchen deutliche Unterschiede aufgefallen.

Überforderung von Mitarbeitern

17,8% aller befragten Unternehmen sahen die Überforderung von Mitarbeitern als Anzeichen für Qualifizierungsbedarf⁷. Der Anteil der KMU (18,6%) überstieg dabei knapp den Anteil der großen Unternehmen (14,7%). Im Dienstleistungsbereich waren es mehr Unternehmen (22,7%), die bestätigten, dass bei ihnen Überforderung der Mitarbeiter als Anzeichen für Qualifizierungsbedarf vorkommt als im Bereich des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes (15,2%). Einzelne Bereiche mit relativ hohen Werten sind hier Informations- und Kommunikationsdienste (42,9%) sowie Marktforschung (37,5%).

2.4 Manifeste Qualifikationsdefizite

Fachliche Defizite

Insgesamt wählten 28,3% aller befragten Betriebsvertreter für die Aussage „Bei uns im Unternehmen gibt es die Anzeichen für Qualifizierungsbedarf ‚fachliche Defizite‘“ die Antwortmöglichkeit „4“ oder „5 – trifft voll und ganz zu“; darunter 32,4% der großen

Unternehmen und 27,3% der KMU. Im Bereich des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes sind es 32,7% der Unternehmen, in der Dienstleistungsbranche hingegen nur 20%. Einzelne Bereiche des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes mit relativ hohen Werten bei dieser Frage sind Kunststoffverarbeitung (40%), Herstellung von Kfz, Kfz-Teilen (39,3%) und Metallverarbeitung/Stahlbau (38,5%).

Überfachliche Defizite (fehlende Schlüsselqualifikationen)

Insgesamt 25,5% aller befragten Unternehmensvertreter gaben an, in überfachlichen Defiziten Anzeichen für Qualifizierungsbedarf zu sehen⁷. In großen Unternehmen war diese Ansicht ein wenig häufiger vorzufinden (32,4%) als in KMU (23,7%). Ein etwas größerer Unterschied von etwa 15 Prozentpunkten ließ sich zwischen den Branchen finden: Während 15,5% der Dienstleistungsbetriebe diese Meinung hegten, taten es im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe 30,8%. Betriebe der Kunststoffverarbeitung (40%) und der Metallverarbeitung/Stahlbau (38,5%) sind wiederum am häufigsten dieser Auffassung⁷.

Fehlende Deutschkenntnisse

Insgesamt 17,8% aller befragten Unternehmen gaben „fehlende Deutschkenntnisse“ als Anzeichen für Qualifizierungsbedarf an⁷. Etwas mehr große Unternehmen (25%) als KMU (15,8%) vertraten diese Meinung. Der Unterschied zwischen Dienstleistungen und produzierendem/verarbeitendem Gewerbe ist zu vernachlässigen. Der einzige Bereich, der den Durchschnittswert um mehr als zehn Prozentpunkte übersteigt, ist „Herstellung von Kfz, Kfz-Teilen, wo 28,6% der Betriebe die Antwortmöglichkeiten „4“ oder „5“ gewählt hatten.

Grundbildungsdefizite (Schwierigkeiten beim Lesen, Schreiben und Rechnen,

fehlende Sprachkompetenz)

Von allen befragten Betriebsvertretern gaben 20,9% an, dass es in ihrem Unternehmen Grundbildungsdefizite gebe⁷. Große Unternehmen (25,0%) und KMU von 10 bis 499 Mitarbeiter (22,0%) sind hiervon stärker betroffen als die Gruppe der Kleinstunternehmen (5,7%). Auch im Hinblick auf unterschiedliche Branchen gibt es einen Schwerpunkt: In der Branche des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes gibt es mehr Betriebe, die Grundbildungsdefizite aufzeigen (26,5%) als im Dienstleistungsbereich (10,0%)⁷. Mit 32,7% der Unternehmen aus dem Bereich Metallverarbeitung/Stahlbau ist dies der Bereich, in dem die meisten Unternehmen diese Anzeichen wahrnehmen⁷.

2.5 Zusammenfassung der Anzeichen für Qualifizierungsbedarf

Der Vergleich der Mittelwerte der vier Themenkomplexe an Anzeichen für Qualifizierungsbedarf (Geplante Veränderungen im Unternehmen/Umstrukturierungen, Störungen betrieblicher Abläufe, Mangelnde Mitarbeiterzufriedenheit und manifeste Qualifikationsdefizite) zeigt, dass die Anzeichen, die mit Störungen betrieblicher Abläufe einhergehen, insgesamt von allen befragten Unternehmen als am meisten zutreffend eingeschätzt wurden (Mittelwert = 2,7). Geplante Veränderungen im Unternehmen/Umstrukturierungen haben ein gleich großes Ausmaß wie manifeste Qualifikationsdefizite (Mittelwerte = 2,5). Der Bereich, der als am wenigsten zutreffend dargestellt wurde, ist der Bereich „Mangelnde Mitarbeiterzufriedenheit“ (Mittelwert = 2,1). Die Anzeichen, die von den meisten Betrieben gesehen wurden⁷, sind „geplante Veränderungen im Unternehmen/Umstrukturierungen“.

2.6 Weitere Anzeichen für Qualifizierungsbedarf

Eine offene Nachfrage ergab, dass auch die Auskünfte der Mitarbeiter bzw. das Eigen-

Interesse nach Qualifizierung in einigen Fällen als Hinweise auf Qualifizierungsbedarf gewertet wurde. Steigende Anforderungen im Zusammenhang mit dem technischen Fortschritt werden ebenfalls vereinzelt als Qualifizierungsbedarf gedeutet. Den Einfluss des Marktes auf den Qualifizierungsbedarf zeigte die Aussage von drei Betrieben, die in einer erhöhten Auftragslage die Notwendigkeit der Qualifizierung der an- und ungelerten Mitarbeiter sehen. Zwei Betriebe geben an dieser Stelle den Fachkräftemangel an.

Aktuelle Qualifizierungspraxis

3.1 Eignungsbeurteilung verschiedener Qualifizierungsformen in Bezug auf die Zielgruppe und Nutzung

Die Unternehmensvertreter wurden gefragt, inwiefern sie persönlich bestimmte vorgegebene Qualifizierungsformen für die Zielgruppe der An- und Ungelernten für geeignet hielten. Es wurden für die Einschätzung erneut fünf Antwortstufen angeboten, von denen die erste als „überhaupt nicht geeignet“ und die fünfte als „sehr gut geeignet“ definiert wurde. Die Stufen dazwischen wurden zum Zweck der Abstufung des Urteils vorgegeben. Zu jeder Qualifizierungsform wurde direkt im Anschluss die Frage gestellt, ob diese Form bereits genutzt wird. Der Vergleich der Bewertung einer bestimmten Qualifizierungsform mit dem Ausmaß der tatsächlichen Nutzung kann Hinweise auf Handlungsbedarf hervorbringen.

Lernen im Prozess der Arbeit

Praktische Unterweisung am Arbeitsplatz

Insgesamt halten 89,7% aller befragten Unternehmensvertreter praktische Unterweisung

am Arbeitsplatz als Qualifizierungsform für die Zielgruppe der An- und Ungelernten für geeignet⁸. Ob große Unternehmen oder KMU, ob aus der Dienstleistungsbranche oder aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe, bestehen keine deutlichen Unterschiede. 62,0% von allen Befragten bezeichneten diese Qualifizierungsform sogar als „sehr gut geeignet“.

Parallel zu dieser positiven Einschätzung stellt sich auch die Nutzung dieser Form dar: 96,3% aller befragten Betriebe gaben an, diese Form bereits genutzt zu haben – Bezüglich der Branchen oder der Betriebsgröße wurden keine bedeutenden Unterschiede festgestellt.

Selbstorganisiertes Lernen am Arbeitsplatz

31,8% aller Befragten halten Selbstorganisiertes Lernen am Arbeitsplatz für eine geeignete Qualifizierungsform für die Zielgruppe⁸. Diese Form bereits genutzt zu haben gaben immerhin 50,8% an. Im Dienstleistungsbereich waren etwas mehr Betriebe (37,3%) als im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe (28,9%) der Meinung, Selbstorganisiertes Lernen sei geeignet für die Zielgruppe⁸ – dazu parallel hatten auch mehr Dienstleistungsbetriebe (70,0%) als Unternehmen des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes (40,8%) diese Form bereits genutzt. Ebenso sahen deutlich mehr Kleinstunternehmen mit bis zu neun Mitarbeitern (57,1%) als KMU von zehn bis 499 Mitarbeitern (29,8%) und als große Betriebe (25,0%) diese Qualifizierungsform als geeignet an⁸; dieses Bild wird passend ergänzt durch die Aussagen der Betriebe über die Nutzung von Selbstorganisiertem Lernen: 74,3% der Kleinstunternehmen, 52,3% der KMU ohne Kleinstunternehmen und 33,8% der großen Betriebe gaben an, diese Form bereits genutzt zu haben. Der Bereich mit den meisten Betrieben, die der Meinung waren, Selbstorganisiertes Lernen sei geeignet für die Zielgruppe⁸ (52,5%) und die gleichzeitig diese

⁸, d.h. Antwortmöglichkeiten „4“ oder „5 – sehr gut geeignet“ wurden gewählt.

Form bereits genutzt haben (75,0%), ist der Bereich Facility Services. Der Bereich, in dem die wenigsten Betriebe diese Form für geeignet hielten⁸ (14,3%) und aber auch die wenigsten Betriebe sie bereits nutzten (17,9%), ist der Bereich der Herstellung von Kfz und Kfz-Teilen.

Theoretischer Unterricht (seminarförmig)

Firmeninterne Schulung

Insgesamt sehen 81,0% aller befragten Unternehmensvertreter die firmeninterne Schulung als geeignete Qualifizierungsform⁸ für die Zielgruppe der an- und ungelerten Mitarbeiter – und 88,2% nutzten sie bereits. Dabei ist die positive Bewertung⁸ in großen Unternehmen (85,3%) und in KMU mit zehn bis 499 Mitarbeitern (81,7%) häufiger anzutreffen als in Kleinstunternehmen (68,6%) – parallel dazu zeigt sich die tatsächliche Nutzung dieser Form: Bereits genutzt wurde sie von 98,5% der großen Unternehmen, 89,4% der KMU von zehn bis 499 Mitarbeitern und 60,0% der Kleinstunternehmen. Zwischen Dienstleistungsbranche und produzierendem und verarbeitendem Gewerbe gibt es nur geringe Unterschiede bezüglich der positiven Bewertung⁸ (Dienstleistungen: 77,3%, produzierendes und verarbeitendes Gewerbe: 82,9%) und auch bezüglich der Nutzung (Dienstleistungen: 80,9%, produzierendes und verarbeitendes Gewerbe: 91,9%). Der höchste Anteil der Unternehmen, die firmeninterne Schulung für geeignet halten⁸, liegt in den Bereichen Marktforschung (100%) und Schutz-/Wach-/Sicherheitsdienste (91,7%); der kleinste Anteil im Bereich Facility Services (67,5%). Von dem meisten Betrieben aus den Bereichen Schutz-/Wach-/Sicherheitsdienste (100%), Herstellung von Kfz und Kfz-Teilen (96,4%) und Elektrotechnik (96%) wird diese Qualifizierungsform genutzt.

Externe Seminare

Externe Seminare wurden von insgesamt 34,6% aller befragten Unternehmen als geeignete Qualifizierungsform für die Zielgruppe der An- und Ungelernten bezeichnet⁸ und von 67,0% bereits genutzt. Mehr Dienstleistungsbetriebe (41,8%) als Betriebe aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe (30,8%) waren der Meinung, dass dies eine geeignete Form für die Zielgruppe sei⁸, wohingegen aber geringfügig mehr Betriebe aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe sie nutzten (68,7%) als Dienstleistungsunternehmen (63,6%). Im Gegensatz zu den „firmeninternen Schulungen“ (siehe oben) wurden die externen Seminare als Qualifizierungsform von mehr Kleinunternehmen (51,4%) als von KMU mit zehn bis 499 Mitarbeitern (36,2%) und großen Betrieben (20,6%) als geeignet befunden⁸, jedoch genau spiegelverkehrt von mehr großen Unternehmen (79,4%) und KMU (66,1%) als von Kleinunternehmen (48,6%) bereits genutzt. Auffallend selten wurden im Bereich „Herstellung von Kfz, Kfz-Teilen“ (17,9% der Betriebe dieses Bereiches) sowie Kunststoffverarbeitung (10%) externe Seminare als geeignet bezeichnet⁸ – jedoch gaben viele Unternehmen in diesen beiden Bereichen an, externe Seminare bereits zu nutzen („Herstellung von Kfz, Kfz-Teilen“: 82,1%, „Kunststoffverarbeitung“: 70%).

Kombination von theoretischem Unterricht und Lernen im Prozess der Arbeit

Die „Kombination von theoretischem Unterricht und Lernen im Prozess der Arbeit“ wurde von 74,5% aller befragten Betriebsvertreter als geeignet für die Zielgruppe der An- und Ungelernten bewertet⁸ und von 60,1% bereits genutzt. Geringfügig mehr große Betriebe (76,5%) als KMU (73,9%) und mehr Betriebe aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe (77,3%) als aus der Dienstleistungsbranche (69,1%) waren dieser Meinung. Dementsprechend nutzten auch etwas mehr große Betriebe (67,6%) als

KMU (58,1%) diese Qualifizierungsform bereits. Alle befragten Unternehmen aus dem Bereich der Datenverarbeitung sowie der Informations- und Kommunikationsdienste halten die Kombination von theoretischem Unterricht und Lernen im Prozess der Arbeit für geeignet; der kleinste Anteil der Unternehmen, der dieser Meinung war, ist im Bereich „Facility Services“ zu finden (52,5%). Auffallend ist, dass in vielen Branchenbereichen die Kombination aus theoretischem Unterricht und Lernen im Prozess der Arbeit von deutlich mehr Unternehmen als geeignet eingeschätzt als tatsächlich genutzt wird: 80,0% im Bereich der Kunststoffverarbeitung halten sie für geeignet, nur 50% nutzen sie jedoch; im Maschinenbau stehen 80,8% positiv bewertende Unternehmen 55,8% tatsächlichen Nutzern gegenüber. Auch in den Bereichen Metallverarbeitung/Stahlbau, Informations- und Kommunikationsdienste und Datenverarbeitung ist der Anteil der Unternehmen, die die Kombination aus theoretischem Unterricht und Lernen im Prozess der Arbeit für geeignet für die Zielgruppe halten⁸, um über 20 Prozent größer als der Anteil derer, die diese Qualifizierungsform tatsächlich nutzen.

Modulare abschlussbezogene Qualifizierung

Modulare abschlussbezogene Qualifizierung hielten insgesamt 40,5% aller befragten Unternehmen für eine geeignete Qualifizierungsform für die Zielgruppe der An- und Ungelernten⁸, nur 24,9% jedoch nutzten diese bereits. Im Bezug auf die Unternehmensgrößen lässt sich differenzieren: Von den Kleinstunternehmen haben 48,6%, von den KMU von zehn bis 499 Mitarbeitern 38,5% und von großen Unternehmen 42,6% der Betriebsvertreter ausgesagt, sie halten die modulare abschlussbezogene Qualifizierung für geeignet⁸. Tatsächlich nutzen tun dies jedoch mehr große Unternehmen (32,4%) als KMU ohne Kleinstunternehmen (23,9%) und als Kleinstunternehmen (17,1%). Damit sind es in der Gruppe der Kleinstunternehmen über 30 Prozent mehr Betriebe, die diese

Form als geeignet bewerten als Unternehmen, die sie tatsächlich nutzen. In einigen Branchen besteht diese Diskrepanz ebenfalls: Deutlich mehr Betriebe, die die modulare abschlussbezogene Qualifizierung für geeignet für die Zielgruppe der An- und Ungelernten halten, als solche, die diese tatsächlich durchführen, gibt es in den Bereichen Maschinenbau (46,2% gegenüber 26,9%), Kunststoffverarbeitung (40% gegenüber 10%), Facility Services (32,5% gegenüber 10%), Technische Dienstleistungen (45,5% gegenüber 27,3%), Datenverarbeitung (66,7% gegenüber 50%), und „Herstellung von Kfz, Kfz-Teilen“, wo besonders viele Betriebe die modulare abschlussbezogene Qualifizierung als geeignet für die Zielgruppe der An- und Ungelernten bezeichneten (60,7%), vergleichsweise wenige dies jedoch tatsächlich nutzen (21,4%).

Besonders wenige Betriebe aus dem Bereich „Schutz-, Wach-, Sicherheitsdienste“ (16,7%) halten diese Qualifizierungsform für geeignet für die Zielgruppe der An- und Ungelernten⁸.

Medienunterstütztes Lernen

Reines E-Learning (Lernen mit elektronischen Medien)

Von allen befragten Unternehmen waren nur 6,2% der Meinung, reines E-Learning wäre eine geeignete Qualifizierungsform für die Zielgruppe der An- und Ungelernten und dennoch gaben 14,6% an, es bereits genutzt zu haben. Nur 1,5% der großen Unternehmen, 4,6% der KMU von zehn bis 499 Mitarbeitern, hingegen aber 25,7% der Kleinstunternehmen sprachen sich für diese Qualifizierungsform aus⁸. Genutzt wurde sie bereits von 13,2% der großen Unternehmen, 11,0% der KMU und von 17,1% der Kleinstunternehmen. Während kaum ein Betriebsvertreter aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe die Meinung vertrat, E-Learning sei geeignet für An- und Un-

gelernte (0,9%), taten dies doch 16,4% im Bereich der Dienstleistungen. Genutzt wurde E-Learning parallel zu dieser Einstellung von 9,0% der Unternehmen des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes und von 18,2% der Dienstleistungen. Ein vergleichsweise hoher Anteil der Bereiche Datenverarbeitung (50%) und technische Dienstleistungen (45,5%) gaben an, reines E-Learning zu nutzen.

Blended Learning (Kombination von E-Learning mit Präsenzveranstaltungen)

Blended Learning als Qualifizierungsform für die Zielgruppe der An- und Ungelernten hielten insgesamt 13,7% der befragten Betriebsvertreter für geeignet⁸ und fast genauso viele Betriebe (14,6%) nutzen dies bereits; differenziert nach der Unternehmensgröße sind es 11,2% der Unternehmen ab zehn Mitarbeitern (diese Gruppe gestaltet sich recht homogen), jedoch 34,3% der Kleinstbetriebe mit bis zu neun Mitarbeitern, die Blended Learning als geeignet für die Zielgruppe der an- und ungelerten Mitarbeiter betrachten. In der tatsächlichen Nutzung zeigt sich ein anderes Bild: Während 29,4% der großen Betriebe Blended Learning bereits nutzt, sind es 10,1% der KMU und 14,3% der Kleinstunternehmen. Damit ergibt sich eine große Differenz in der Gruppe der Kleinstunternehmen: Deutlich mehr Betriebe (34,3%) halten Blended Learning für geeignet als es nutzen (14,3%).

Wie schon die Form „reines E-Learning“, so wird auch Blended Learning von mehr Dienstleistungsbetrieben (22,7%) als von Betrieben aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe (9,0%) als geeignet für die Zielgruppe An- und Ungelernte angesehen. In der tatsächlichen Nutzung fällt der Unterschied hingegen nicht sehr deutlich aus: 13,3% der produzierenden und verarbeitenden Betriebe und 17,3% der Dienstleistungsbetriebe nutzen Blended Learning nach eigenen Angaben bereits tatsächlich. Ein größerer Anteil der Betriebe, die diese Form als geeignet bewerten als der Anteil der

Betriebe, die sie tatsächlich nutzen, herrscht in den Bereichen Marktforschung (37,5% gegenüber 12,5%), Informations- und Kommunikationsdienste (28,6% gegenüber 14,3%), Technische Dienstleistungen (37,3% gegenüber 27,3%), Schutz-/Wach-/Sicherheitsdienste (25% gegenüber 16,7%), Facility Services (22,5% gegenüber 15%) und Maschinenbau (13,4% gegenüber 11,5%) vor.

Zusammenfassung der Ergebnisse der Eignungsbeurteilung verschiedener Qualifizierungsformen in Bezug auf die Zielgruppe

Praktische Unterweisung am Arbeitsplatz ist die Qualifizierungsform, die von den meisten Unternehmen, unabhängig von Größe oder Branche, als geeignet angesehen und auch genutzt wurde – dicht gefolgt von firmeninternen Schulungen. Ob diese jedoch für geeignet gehalten werden und auch genutzt werden, hängt zum Teil von der Größe des Betriebes ab. Externe Seminare fanden insgesamt bei einem Drittel aller Betriebe, dabei jedoch eher bei kleineren als bei großen Betrieben die Bewertung „sehr gut geeignet“ oder Antwortkategorie „4“ – genutzt wurden sie jedoch eher von großen Unternehmen. Die Form „Kombination von theoretischem Unterricht und Lernen im Prozess der Arbeit“ wurde ebenfalls von nahezu allen Größen und Branchenbereichen in etwa von gleich vielen Betriebsvertretern als geeignet für die Zielgruppe der An- und Ungelernten betitelt – im Vergleich dazu ist in vielen Bereichen die tatsächliche Nutzung jedoch gering. Ebenso die modulare abschlussbezogene Qualifizierung – in allen betrachteten Gruppen ist eine positive Bewertung weiter verbreitet als die Qualifizierungsform selbst. Medienunterstützte Lernformen wurden von relativ wenigen Betrieben als geeignet für die Zielgruppe angesehen und auch genutzt, dabei aber von Dienstleistungsbetrieben sowie von kleineren Betrieben noch am häufigsten – mit Ausnahme von Blended Learning, das von weit mehr großen Unternehmen genutzt wird.

3.2 Bereits genutzte und geplante Qualifizierungsangebote im Unternehmen

Den Betriebsvertretern wurden folgende Qualifizierungsangebote genannt:

- Lernen durch Beobachten und Ausprobieren
- Unterweisung/Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen und Vorgesetzte
- Systematischer Arbeitsplatzwechsel (z.B. Job-Rotation)
- Grundbildungsangebote wie Lesen, Schreiben und Rechnen
- Computerführerschein
- Qualitätsschulungen
- Gabelstaplerführerschein
- EDV-Schulungen
- Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses.

Sie wurden in der Befragung zu jedem Angebot einzeln gebeten, anzugeben, ob sie es bereits genutzt haben, ob sie die Durchführung aktuell planen und welche Bedeutung es für die Qualifizierung der an- und ungelerten Mitarbeiter in ihrem Unternehmen hat.

Die Frage, ob die Betriebe die vorgegebenen Angebote aktuell planen, ergab wenig positive Antworten: Kein Angebot wurde von mehr als sechs Prozent der Unternehmen als aktuell geplant bezeichnet. Insofern erscheint es nicht sinnvoll, diesen Aspekt hier weiter zu thematisieren.

Die offene Frage nach geplanten weiteren Qualifizierungsangeboten hingegen brachte einige Angebote und Formen hervor, die noch nicht durch die geschlossenen Fragen erfasst wurden. Sie werden im Anschluss an die Darstellung der geschlossenen Fragen

erläutert.

Learning by doing

Lernen durch Beobachten und Ausprobieren

77,9% aller Unternehmen haben dieses Qualifizierungsangebot bereits genutzt. Eine leichte Tendenz, nach welcher kleinere Unternehmen dies eher praktizieren, ergibt sich aus folgender Differenzierung: 70,6% der großen Unternehmen, 79,4% der KMU mit zehn bis 499 Mitarbeitern und 82,9% der Kleinstunternehmen geben an, Lernen durch Beobachten und Ausprobieren bereits genutzt zu haben. Parallel dazu geben auch mehr Kleinstunternehmen (80,0%) als KMU ohne Kleinstunternehmen (68,9%) und Großbetriebe (51,5%) eine große Bedeutung dieses Qualifizierungsangebotes im Unternehmen an⁹. Etwas mehr Betriebe der Dienstleistungen (81,8%) als des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes (75,8%) und besonders viele Betriebe in den Einzelbereichen Kunststoffverarbeitung (90%), Facility Services (87,5%), Informations- und Kommunikationsdienste (85,7%) und Elektrotechnik (84,0%) nannten das Qualifizierungsangebot „Lernen durch Beobachten und Ausprobieren“ als bereits genutzt. Von den Unternehmen dieser Branchen, die dieses Angebot in ihrem Unternehmen haben, stufte es auch jeweils die deutliche Mehrheit als wichtig ein⁹: 88,5% der Unternehmen aus dem Bereich Facility Services, 83,4% der Informations- und Kommunikationsdienste und 66,7% der Bereiche Kunststoffverarbeitung und Elektrotechnik.

Unterweisung/Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen und Vorgesetzte

Dieses Qualifizierungsangebot ist am weitesten verbreitet: 97,5% aller befragten Unternehmen haben es bereits genutzt; für 95,2% davon ist die Bedeutung des Angebots

⁹ Die Antwortmöglichkeiten „4“ oder „5 – sehr wichtig“ werden als Beurteilung des Qualifizierungsangebotes als wichtig verstanden.

wichtig: In 69,6% der Fälle wurde ihm eine sehr wichtige Rolle im Unternehmen zugesprochen; weitere 25,6% antworteten auf die Frage nach der Bedeutung mit der Kategorie „4“. Es zeigten sich keine deutlichen Unterschiede bezüglich der Branchen.

Systematischer Arbeitsplatzwechsel (z.B. Job-Rotation)

56,4% aller befragten Betriebsvertreter gaben an, dieses Angebot bereits genutzt zu haben. Dabei sind es mehr große Unternehmen (73,5%) als KMU (51,8%) und etwas mehr Betriebe des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes (59,7%) als der Dienstleistungsbranche (50,0%). Kunststoffverarbeitung (80%), Schutz-/Wach-/Sicherheitsdienste (75%) und Herstellung von Kfz, Kfz-Teilen (71,4%) wiesen dabei die größte Häufigkeit auf. In 53,6% der Unternehmen, die dieses Angebot bereits nutzen, wurde die Bedeutung des Systematischen Arbeitsplatzwechsels mit „4“ oder „5 – sehr wichtig“ beurteilt.

Vermittlung von Basiskompetenzen

Grundbildungsangebote wie Lesen, Schreiben und Rechnen

Nur 5,3% aller befragten Unternehmen gaben an, Grundbildungsangebote zu nutzen. Diese geringe Verbreitung kommt sowohl in großen Unternehmen (4,4%), als auch in KMU mit zehn bis 499 Mitarbeitern (5,0%) und schließlich in Kleinstbetrieben (8,6%) vor. Die Bereiche, in denen das Angebot noch von den meisten Betrieben genannt wurde, sind Schutz-/Wach-/Sicherheitsdienste (16,7%), Facility Services (12,5%), Metallverarbeitung/Stahlbau (9,6%) und Herstellung von Kfz, Kfz-Teilen (7,1%).

In den meisten Betrieben (insgesamt 52,9%), die dieses Angebot haben, hat es jedoch keine große Bedeutung⁹. Interessant ist, dass von den Unternehmen, die in der vorher

gestellten Frage angegeben hatten, dass der Aspekt „Grundbildungsdefizite“ als Anzeichen für Qualifizierungsbedarf zutrifft (vgl. 2.4 in diesem Kapitel), nur 11,9% Grundbildungsangebote im Unternehmen haben, und von diesen auch noch 37,5% diesem Aspekt keine wichtige Bedeutung beimessen⁹.

Computerführerschein

15,6% der befragten Unternehmen gaben an, als Qualifizierung den „Computerführerschein“ anzubieten – bestehend aus 19,9% der Unternehmen aus dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe und 7,3% der Dienstleistungsunternehmen. Große Unternehmen bieten dies häufiger an (30,9%) als KMU (11,5%).

Deutschkurse

In 9% aller befragten Unternehmen werden Deutschkurse angeboten. Im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe ist dies etwas häufiger der Fall (10,9%) als in der Dienstleistungsbranche (5,5%). In 7,5% der KMU, hingegen in 14,7% großer Unternehmen wurde diese Qualifizierung angeboten. In 37,9% der Unternehmen, die Deutschkurse anbieten, wurde diesen auch eine wichtige Rolle beigemessen. Auffallend ist folgende Tatsache: Von allen Unternehmen, die auf die vorher gestellte Frage nach fehlenden Deutschkenntnissen als Anzeichen für Qualifizierungsbedarf mit Antwortmöglichkeiten „4“ oder „5 – trifft voll und ganz zu“ antworteten (vgl. 2.4 in diesem Kapitel), haben nur 15,8% Deutschkurse im Angebot.

Teilqualifizierungen (berufsbezogene Qualifizierungen)

Qualitätsschulungen

In insgesamt 77,9% aller befragten Unternehmen werden Qualitätsschulungen angebo-

ten. Im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe gibt es dieses Angebot häufiger (88,6%) als in der Dienstleistungsbranche (57,3%) und in großen Unternehmen häufiger (97,1%) als in KMU von zehn bis 499 Mitarbeitern (79,4%) und in Kleinstunternehmen (31,4%). Ein für die Dienstleistungsbranche hoher Wert im Bereich Schutz-/Wach-/Sicherheitsdienste (91,7%) fällt hier auf. In den weitaus meisten Fällen (92,8%) wird die Bedeutung von Qualitätsschulungen auch als wichtig eingestuft⁹.

Gabelstaplerführerschein

Von den innerhalb des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes befragten Unternehmensvertretern gaben 87,7% an, den Gabelstaplerführerschein anzubieten. 76,5% der Betriebsvertreter, die den Gabelstaplerführerschein anbieten, sagten aus, dass die Bedeutung dieses Qualifizierungsangebotes für die Qualifizierung der An- und Ungelernten in ihrem Unternehmen wichtig ist⁹.

EDV-Schulungen

Insgesamt bieten 65,1% aller befragten Betriebe EDV-Schulungen an; im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe sind es mehr Betriebe (74,4%) als in der Dienstleistungsbranche (47,3%). In großen Unternehmen sind EDV-Schulungen weit mehr verbreitet (91,2%) als in KMU ohne Kleinstunternehmen (62,4%) und in Kleinstunternehmen (31,4%).

Nachqualifizierung/Umschulung

Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses

Insgesamt 41,1% aller befragten Betriebe bieten Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses an. 57,4% der großen Unternehmen, 40,8%

der KMU ohne Kleinstbetriebe und nur 11,4% der Kleinstbetriebe gaben dies an. Sowohl in der Dienstleistungsbranche (37,3%) als auch im Bereich des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes (43,1%) gibt es diese Angebote. Besonders häufig kam es im Bereich Kunststoffverarbeitung vor (70,0%); besonders selten im Bereich Facility Services (20,0%). Von den Unternehmen, die diesbezügliche Qualifizierungsmaßnahmen anbieten, beurteilten 54,5% diese Angebote als bedeutend in ihrem Unternehmen für die Qualifizierung An- und Ungelernter⁹.

Zusammenfassung der Qualifizierungsangebote in den Unternehmen

Die größte Bedeutung kommt der Unterweisung/Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte zu, was die Häufigkeit der Unternehmen angeht, die dieses Angebot haben. Am zweithäufigsten wird „Lernen durch Beobachten und Ausprobieren“ sowie auch Qualitätsschulungen praktiziert. Fachliche Schulungen wie EDV-Schulungen oder ein Gabelstaplerführerschein und auch Systematischer Arbeitsplatzwechsel wird noch von der Mehrheit der befragten Betriebe angeboten – diese Angebote gibt es jedoch in deutlich mehr großen Unternehmen als in KMU, ebenso wie Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses, die insgesamt in etwa 40% der Fälle eine Rolle spielen. Grundbildungsmaßnahmen wie Deutschkurse, Lesen, Schreiben und Rechnen werden in sehr wenigen Unternehmen (< 10 %) angeboten.

Weitere noch nicht genannte Qualifizierungsformen und -angebote im Unternehmen – bereits genutzt und geplant

Auf die Nachfrage hin, ob weitere Qualifizierungsformen bzw. -angebote im Unternehmen existieren, ergab einige wenige Fälle, die Qualitätszirkel bzw. Problemlösegruppen einsetzten. Neben den ebenfalls genannten Stichworten Coa-

ching/Mentoring/Feedback wurden von einigen Betrieben auch Austauschprogramme erwähnt, die entweder mit „Nachbarfirmen“ oder mit eigenen Filialen bzw. Standorten durchgeführt wurden. Auch Englischkurse scheinen eine Rolle zu spielen in der aktuellen Qualifizierungspraxis.

Auf die offene Frage nach den geplanten Qualifizierungsangeboten und -formen wurden insgesamt nicht viele Antworten gegeben. Die vorhandenen bieten aber dennoch interessante Hinweise auf aktuell existierende Qualifizierungsformen und -angebote.

Als geplant bezeichnet wurden Englisch- und allgemein Fremdsprachkurse, ebenso Angebote, die die Sozialkompetenz bzw. Zusammenarbeit in der Gruppe fördern sollten. Ein Unternehmen nannte „vorgelagerte Einarbeitungsinseln für neue Mitarbeiter und zum Kompetenzaufbau von Stammpersonal“ als geplantes Qualifizierungsangebot.

Beratung zur Qualifizierung An- und Ungelernter

4.1 Bereits erfolgte Beratung und Zufriedenheit mit dieser Beratung

Zunächst wurden die Unternehmensvertreter befragt, ob sie bereits zu Qualifizierungsmöglichkeiten für An- und Ungelernte beraten wurden. 58,6% aller Unternehmen verneinten. Diese Gruppe wird im Folgenden differenziert: 74,3% aller Kleinstunternehmen haben angegeben, noch nicht beraten worden zu sein, ebenso wie 61,9% aller KMU ohne Kleinstunternehmen. (Von allen KMU von 1-499 Mitarbeiter verneinten 63,6%.) Schließlich 39,7% der großen Unternehmen gaben an, noch nicht zu möglichen Qualifizierungen für An- und Ungelernte beraten worden zu sein. Interessant ist außerdem, dass 69,4% aller Unternehmen, deren Belegschaft zu über 50% aus An- und Unge-

lernten besteht, angeben, noch nicht beraten worden zu sein.

Im Anschluss wurden die Unternehmen gefragt, von wem sie bereits beraten wurden und wie zufrieden sie mit dieser Beratung in der Vergangenheit waren. Zur Bewertung ihrer Zufriedenheit wurde erneut eine fünfstufige Skala vorgegeben mit den definierten Werten „1 – überhaupt nicht zufrieden“ und „5 – sehr zufrieden“ und drei Werten dazwischen zur Abstufung des Urteils.

Bildungsträger

54,3% aller befragten Unternehmen, die bereits zu Qualifizierungsmöglichkeiten An- und Ungelernter beraten wurden, wurden von einem Bildungsträger beraten; weitgehend der gleiche Anteil an KMU wie an großen Unternehmen. 57,9% von diesen waren zufrieden¹⁰.

61,7% der KMU waren mit der Beratung¹⁰ zufrieden. Kaum ein kleines oder mittleres Unternehmen war nicht zufrieden: Nur 2,1% gaben an, überhaupt nicht zufrieden gewesen zu sein; 4,3% wählten Antwortmöglichkeit „2“. Die Hälfte der großen Unternehmen, die Erfahrungen mit Beratung beim Bildungsträger gesammelt hatten, war zufrieden. 13,6% hatten Antwortmöglichkeit „2“ und 36,4% die mittlere Stufe gewählt, um das Maß ihrer Zufriedenheit nachträglich zum Ausdruck zu bringen.

Agentur für Arbeit

49,6% aller befragten Unternehmen, die bereits zu Qualifizierungsmöglichkeiten An- und Ungelernter beraten wurden, wurden von der Agentur für Arbeit beraten; etwa der gleiche Anteil von allen bereits beratenen KMU wie von allen bereits beratenen großen Unternehmen. Insgesamt waren 58,7% davon zufrieden¹⁰. Von allen KMU, die von der

¹⁰ Wenn Antwortmöglichkeiten „4“ oder „5 – sehr zufrieden“ gewählt wurde, wird dies hier als Zeichen für die Zufriedenheit der Betriebe gewertet, Antwortmöglichkeiten „1 – überhaupt nicht zufrieden“ und „2“ werden als Unzufriedenheit der Betriebe mit der Beratung gedeutet.

Agentur für Arbeit beraten worden waren, waren 54,5% zufrieden¹⁰, 23,8% wählten die Mitte als Antwort; 16,7% waren nicht zufrieden¹⁰. Von allen großen Unternehmen, die von der Agentur für Arbeit beraten worden waren, waren 66,7% zufrieden und kein Unternehmen nicht zufrieden¹⁰.

Kammer

38,6% aller befragten Unternehmen, die bereits zu Qualifizierungsmöglichkeiten An- und Ungelernter beraten wurden, wurden von der Kammer beraten: 45,3% der bereits beratenen KMU und 24,4% der bereits beratenen großen Unternehmen. 53,1% aller von der Kammer beratenen Betriebe waren mit der Beratung zufrieden¹⁰. Von allen KMU, die von der Kammer beraten worden waren, waren 51,3% zufrieden und 15,4% nicht zufrieden¹⁰. Von allen großen Unternehmen, die von der Kammer beraten worden waren, waren 60% zufrieden, aber auch 20% nicht zufrieden¹⁰.

Fachverband

38,6% aller befragten Unternehmen, die bereits zu Qualifizierungsmöglichkeiten An- und Ungelernter beraten wurden, wurden bereits von einem Fachverband beraten, wovon 67,3% mit dieser Beratung zufrieden waren¹⁰; der Anteil der bereits beratenen KMU und der bereits beratenen großen Unternehmen unterscheidet sich dabei nicht wesentlich. Von allen KMU, die von einem Fachverband beraten worden waren, waren 72,7% zufrieden¹⁰; auf der anderen Seite waren 9,1% eher unzufrieden (Antwortmöglichkeit „2“). Von allen großen Unternehmen, die vom Fachverband beraten worden waren, waren 56,3% zufrieden¹⁰, 12,5 % hingegen waren eher unzufrieden (Antwortmöglichkeit „2“). Kein Unternehmen war mit der Beratung durch den Fachverband überhaupt nicht zufrieden¹⁰.

Regionales Bildungsnetzwerk

26,0% aller befragten Unternehmen, die bereits zu Qualifizierungsmöglichkeiten An- und Ungelernter beraten wurden, wurden bereits von einem regionalen Bildungsnetzwerk beraten: 27,9% der bereits beratenen KMU und 22,0% der bereits beratenen großen Unternehmen. Von allen Betrieben, die vom regionalen Bildungsnetzwerk beraten worden waren, war etwa die Hälfte (51,5% insgesamt, 50% der KMU, 55,6% der großen Unternehmen) mit dieser Beratung zufrieden¹⁰. Diesbezügliche Unzufriedenheit drückten 8,3% der KMU und 22,2% der großen Unternehmen aus (Antwortmöglichkeit „2“). Kein Unternehmen war mit der Beratung durch das regionale Bildungsnetzwerk überhaupt nicht zufrieden.

Regionales Unternehmensnetzwerk

16,5% aller befragten Unternehmen, die bereits zu Qualifizierungsmöglichkeiten An- und Ungelernter beraten wurden, wurden bereits von einem regionalen Unternehmensnetzwerk beraten; der Anteil der bereits beratenen KMU der bereits beratenen großen Unternehmen unterscheidet sich dabei nicht wesentlich. Insgesamt waren 38,1% der Betriebe mit dieser Beratungsleistung zufrieden¹⁰. Keine negativen Urteile bezüglich der Zufriedenheit gab es von Seiten der KMU zur Beratung durch das regionale Unternehmensnetzwerk. 42,9% waren damit zufrieden und 57,1% entschieden sich für die mittlere Antwortkategorie¹⁰. Von allen großen Unternehmen, die vom regionalen Unternehmensnetzwerk beraten worden waren, waren 28,6% zufrieden und ebenso viele eher unzufrieden (Antwortmöglichkeit „2“) ¹⁰. Bei diesen Angaben ist jedoch zu beachten, dass es sich um die sehr geringe Fallzahl von sieben großen Unternehmen handelt, die vom regionalen Unternehmensnetzwerk beraten wurden. Insofern sind Verallgemeinerungen nur sehr begrenzt möglich.

Regionale Wirtschaftsförderung

7,9% aller befragten Unternehmen, die bereits zu Qualifizierungsmöglichkeiten An- und Ungelernter beraten wurden, wurden bereits von der regionalen Wirtschaftsförderung beraten: 4,7% der bereits beratenen KMU (vier Fälle) und 14,6% der bereits beratenen großen Unternehmen (sechs Fälle). Vier dieser insgesamt zehn Fälle (40%) waren zufrieden und zwei eher unzufrieden (20%)¹⁰. Aufgrund der geringen Fallzahl können diese Werte nur schwer verallgemeinert werden.

Private Unternehmensberatung

15,7% aller befragten Unternehmen, die bereits zu Qualifizierungsmöglichkeiten An- und Ungelernter beraten wurden, wurden schon (ein-)mal von einer privaten Unternehmensberatung beraten: 16,3% der bereits beratenen KMU (14 Fälle) und 14,6% der bereits beratenen großen Unternehmen (sechs Fälle). Insgesamt 40% der Fälle waren zufrieden mit der Beratung¹⁰. Das Bild, das die KMU bezüglich ihrer Zufriedenheit zeichnen, ist sehr ausgeglichen: Je drei Betriebe (21,4%) waren sehr zufrieden und überhaupt nicht zufrieden, je zwei Betriebe (14,3%) eher unzufrieden und eher zufrieden und drei Betriebe entschieden sich für die mittlere Antwortkategorie. Von den großen Unternehmen war eins sehr zufrieden (16,7%), zwei eher zufrieden (33,3%) und drei wählten die mittlere Antwortkategorie (50%); kein großes Unternehmen war unzufrieden mit der Beratungsleistung einer privaten Unternehmensberatung. Auch hier ist vor einer voreiligen Verallgemeinerung zu warnen, da es sich um eine geringe Fallzahl handelt.

Anderweitige Beratung (offene Frage)

Auf die offene Frage hin nach anderweitiger Beratung, die die Unternehmen in An-

spruch genommen hatten, kamen vereinzelt Hinweise auf den Arbeitgeberverband, Leiharbeiterunternehmen sowie andere Firmen.

Zusammenfassung zur erfolgten Beratung und zur Zufriedenheit mit der Beratung

Deutlich mehr KMU als große Unternehmen haben noch nie eine Beratung zu Qualifizierungsmöglichkeiten An- und Ungelernter in Anspruch genommen. Am häufigsten wurden Bildungsträger für Beratung herangezogen, die auch – einige Fälle ausgenommen – als weitgehend zufriedenstellend dargestellt wurde. Die Agentur für Arbeit wurde von knapp der Hälfte der Unternehmen zur Beratung herangezogen, wobei die Mehrheit der Betriebe mit der Beratung zufrieden war. Mit der Beratung der Kammer, von knapp 40% derer, die sich bereits hatten beraten lassen, in Anspruch genommen, war die Mehrheit zufrieden, etwa 16% jedoch auch weniger zufrieden. Die Kammer wurde zudem von mehr KMU als von großen Betrieben als beratende Institution genannt. Der Fachverband zeigte sich als weitgehend zufriedenstellender Dienstleister im Bezug auf die Beratung zu Qualifizierungsmöglichkeiten im Bereich An- und Ungelernter. Eher seltener wird die Beratung von regionalen Netzwerken in Anspruch genommen. Die private Unternehmensberatung wird von etwa 15% als Beratungsinstitution dargestellt und wurde von den KMU der Befragung in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Beratungsleistung nicht überwiegend positiv beurteilt.

Gewisse regionale Unterschiede ergaben sich bei der grundlegenden Frage, ob Beratungsleistungen bereits schon einmal in Anspruch genommen worden waren: Während in den meisten bayerischen Regierungsbezirken etwa 40% der Betriebe bereits beraten worden waren, sind es in Oberfranken nur etwa 30% sowie in Niederbayern ganze 50%.

4.2 Unterstützungsbedarf

Die Betriebe wurden zu den vier Bereichen

- Bei der Erhebung des Qualifizierungsbedarfs (Bildungsbedarfsanalyse),
- Bei der Planung und Organisation der Qualifizierung,
- Bei der Durchführung der Qualifizierung und
- Bei der Optimierung von Lernprozessen (z.B. Lernberatung der Teilnehmer, Sprachkurse für Migranten, Vermittlung von Basiskompetenzen wie Lesen, Schreiben, EDV)

befragt, in welcher Form sie dabei unterstützt werden möchten.

Die Antwortmöglichkeiten waren (wobei Mehrfachantworten möglich waren)

- Durch allgemeine Informationen (z.B. über Internet)
- Durch Austausch im Netzwerk (z.B. moderierte Workshops)
- Durch persönliche Beratung
- Durch externe Durchführung
- Durch Supervision/Coaching (Qualifizierung Verantwortlicher im Unternehmen)
- Sonstiges
- Brauche hierbei keine Unterstützung

Unterstützungswunsch bei der Erhebung des Qualifizierungsbedarfes (Bildungsbedarfsanalyse)

Bei der Erhebung des Qualifizierungsbedarfes wünschten sich 57,9% der Unternehmen Unterstützung durch allgemeine Informationen, z.B. über das Internet. 43,9% aller be-

fragten Unternehmen gaben an, sich dabei persönliche Beratung zu wünschen. Unterstützung in Form von Supervision/Coaching zu bekommen war der Wunsch von 40,5% aller Befragten. Weniger Unternehmen hingegen äußerten den Wunsch, Unterstützung durch externe Durchführung (von 29,9% gewünscht) oder durch Austausch im Netzwerk (26,8%) zu erhalten. Insgesamt 17,8% der Unternehmen gaben an, hierbei keine Unterstützung zu brauchen.

Unterstützungswunsch bei der Planung und Organisation der Qualifizierung

Die meisten befragten Unternehmen (62,6%) wünschten sich, bei der Planung und Organisation der Qualifizierung durch allgemeine Informationen wie beispielsweise über das Internet unterstützt zu werden. Persönliche Beratung gaben 51,7% als Unterstützungswunsch für diese Phase der betrieblichen Qualifizierung an. 35,8% aller befragten Unternehmen wünschten sich, bei der Planung und Organisation durch Supervision/Coaching unterstützt zu werden und 34,6%, durch Austausch im Netzwerk. 26,4% der befragten Betriebe wollten bei der Planung und Organisation der Qualifizierung durch externe Durchführung unterstützt werden. 15,6% gaben die Antwort „brauche hierbei keine Unterstützung“.

Unterstützungswunsch bei der Durchführung der Qualifizierung

60,1% aller befragten Unternehmen wünschten bei der Durchführung der Qualifizierung Unterstützung in Form von allgemeinen Informationen, z.B. über das Internet. 50,2% gaben an, durch persönliche Beratung unterstützt werden zu wollen; 35,8% durch Supervision/Coaching. Austausch im Netzwerk wünschen sich 34,9% und 33,0% Unterstützung durch externe Durchführung. Bei der Durchführung der Qualifizierung brauchen 13,7% der befragten Unternehmen nach eigenen Angaben keine Unterstüt-

zung. Auf die offene Frage, wie die Unternehmen sonst bei der Durchführung der Qualifizierung unterstützt werden möchten, antworteten wiederholt Betriebe mit „Finanzielle Unterstützung“ sowie „Schulungen, Kurse, z.B. über die IHK“.

Unterstützungswunsch bei der Optimierung von Lernprozessen (z.B. Lernberatung der Teilnehmer, Sprachkurse für Migranten, Vermittlung von Basiskompetenzen wie Lesen, Schreiben, EDV)

Bei diesem Vorhaben wünschten sich 47,4% aller Unternehmen Unterstützung in Form allgemeiner Informationen, 31,8% durch persönliche Beratung. Externe Durchführung als Unterstützungswunsch gaben 25,2% an und Austausch im Netzwerk 23,4% aller befragten Unternehmen. Supervision/Coaching wurde von 18,1% der Betriebe als Unterstützung gewünscht. 35,2% aller befragten Betriebe sagten jedoch aus, dass sie hierbei keine Unterstützung bräuchten.

Differenzierung der Unterstützungswünsche nach Unternehmensgröße und regionale Unterschiede

Für alle vier Phasen, für die nach Unterstützungswünschen gefragt wurde, unterschied sich der Unterstützungsbedarf in sehr geringem Maße von KMU zu großen Unternehmen. Der einzige auffallende Unterschied besteht darin, dass sich für die Phasen „Erhebung des Qualifizierungsbedarfes“, „Planung und Organisation der Qualifizierung“ und „Durchführung der Qualifizierung“ anteilmäßig weniger KMU als große Unternehmen die Unterstützungsform „Austausch im Netzwerk“ wünschten: Bei der Erhebung des Qualifizierungsbedarfes waren es 23,7% der KMU und 38,2% der großen Unternehmen, bei der Planung und Organisation der Qualifizierung waren es 32,4% der KMU und 42,6% der großen Unternehmen, und bei der Durchführung der Qualifizierung 31,2% der KMU und 48,5% der großen Unternehmen, die sich einen unterstützenden

Austausch im Netzwerk wünschten.

Zudem fiel ein Unterschied bezüglich der Regionen auf: Zu allen vier Bereichen äußerte ein größerer Anteil der oberfränkischen Betriebe als an allen Betrieben den Wunsch, durch einen Austausch im Netzwerk unterstützt zu werden: Bei der Erhebung des Qualifizierungsbedarfes sind es 45,9%, bei der Planung und Organisation der Qualifizierung 48,6%, bei der Durchführung der Qualifizierung 54,1% und bei der Optimierung von Lernprozessen 35,1% der oberfränkischen Betriebe, die angaben, sich Unterstützung in Form von Austausch im Netzwerk zu wünschen.

Resümee

Gründe und Nutzen der Qualifizierung An- und Ungelernter werden von vielen Unternehmen gesehen – diese liegen vor allem in gestiegenen Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeit, einer größeren geforderten Flexibilität, mehr Verantwortung und Bindung der Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen und einer höheren Qualität, die einer Höherqualifizierung der Mitarbeiter zugeschrieben wird. Allerdings existieren auch Hemmnisse bei den Unternehmen, die einer Qualifizierung hinderlich sind. Das Problem, welches dabei von den meisten Unternehmen gesehen wurde, ist die Freistellung der Mitarbeiter für die Qualifizierung. Insgesamt haben tendenziell mehr kleine und mittlere als große Unternehmen große Probleme bekannt, die eine Qualifizierung An- und Ungelernter erschweren.

Die Frage nach Anzeichen für Qualifizierungsbedarf brachte Aufschluss über Missstände in den Betrieben: Der stärkste Qualifizierungsbedarf wurde in Anzeichen gesehen, die mit Störungen betrieblicher Abläufe einhergehen wie Qualitätsmängel, Störungen im

Produktionsprozess und Lange Einarbeitungszeiten. Die meisten Unternehmen nahmen Qualifizierungsbedarf wahr, weil neue Formen der Arbeitsorganisation eingeführt wurden oder Produktionsstrukturen verändert wurden.

Die tatsächlich am weitesten verbreitete und auch als geeignet bewertete Form der Qualifizierung An- und Ungelernter ist die praktische Unterweisung am Arbeitsplatz. Firmeninterne Schulungen und Formen, die sich durch eine Kombination aus Theorie und Lernen im Prozess der Arbeit auszeichnen, wurden ebenfalls in den meisten Unternehmen praktiziert. Modulare abschlussbezogene Qualifizierung hingegen spielte in weniger als der Hälfte der Unternehmen eine Rolle.

An konkreten Qualifizierungsangeboten zeigte sich Learning by doing als am häufigsten angewandt. Im Gegensatz dazu kamen Angebote zur Vermittlung von Basiskompetenzen wie Grundbildungsangebote oder Deutschkurse nur vereinzelt als Qualifizierung für an- und ungelernte Mitarbeiter vor. Dies fällt besonders bei den Fällen ins Auge, die diesbezüglich zwar Anzeichen für Qualifizierungsbedarf sehen, jedoch keine passenden Maßnahmen anbieten. Qualifizierungen zum Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses wurden von immerhin ca. 40 Prozent der Unternehmen angeboten, so die Betriebsvertreter. Insgesamt gesehen gibt es viele Qualifizierungsangebote, die von deutlich mehr großen Unternehmen als KMU angeboten werden.

Interessant ist, dass knapp 60% aller Unternehmen noch nicht zu Qualifizierungsmöglichkeiten beraten worden waren – und in dieser Gruppe KMU deutlich häufiger als große Unternehmen vertreten sind. Bildungsträger sind die Institution, die von den meisten Betrieben als Beratungsdienstleister in Anspruch genommen worden waren – wobei die meisten Unternehmen auch mit der Beratung zufrieden waren.

Bei Vorhaben zur Qualifizierung An- und Ungelernter waren allgemeine Informationen, z.B. über das Internet, die Form, durch die sich die meisten Unternehmen Unterstützung wünschten – noch vor persönlicher Beratung. In den drei Phasen „Erhebung des Qualifizierungsbedarfes, Planung und Organisation der Qualifizierung und Durchführung der Qualifizierung gaben jeweils nur etwa 15 Prozent der Betriebe an, keine Unterstützung zu brauchen. Diese Zahl verglichen mit der Anzahl der Betriebe, die noch nie beraten worden sind, lässt auf einen diesbezüglichen Handlungsbedarf schließen.