

Bedarfsgerechte Qualifizierung von An- und Ungelernten in Rostocker Betrieben

**Unternehmerverband Rostock und Umgebung e.V.
INBAS GmbH, Dezember 2004**

Befragungsrücklauf, beteiligte Betriebe, vertretende Branchen

Tabellen 1 und 2

- Von nahezu 1200 angeschriebenen Unternehmen wurde ein gültiger Rücklauf von ca. 7% erzielt, d.h. die Angaben von 80 Unternehmen können in dieser Darstellung der Ergebnisse berücksichtigt werden.
- Die vertretenden Branchen bilden ein breites Spektrum. Mit jeweils 7 oder 8 Betrieben am häufigsten vertreten sind im gewerblich – technischen Bereich der Maschinen- und Metallbau, Elektrotechnik/Elektronik und das Baugewerbe; im Dienstleistungsbereich die Wirtschaftsberatung sowie Bildung und Weiterbildung

Beschäftigtenzahlen, Beschäftigtenanteile

Tabellen 3 und 4

- Die Mehrzahl der an der Befragung beteiligten Betriebe beschäftigen weniger als 20 Mitarbeiter/innen. Jeweils etwa ein Fünftel der Betriebe haben eine Mitarbeiterzahl zwischen 20 und 99 bzw. von 100 und mehr. Für die letztgenannte Gruppe der größten Betriebe liegt die durchschnittliche Mitarbeiterzahl bei 232
- An- und Ungelernte machen einen relativ geringen Beschäftigtenanteil von 14% aus. Der Frauenanteil liegt bei knapp 35%; unter den An- und Ungelernten stellen Frauen einen Anteil von Knapp 20%

Beschäftigtenentwicklung

Grafik 1

- Für drei Fünftel der Betriebe ist die Beschäftigtenzahl in den vergangenen 12 Monaten unverändert geblieben. Jeweils ein Fünftel der Betriebe berichten von einer Abnahme bzw. einer Zunahme der Beschäftigten in dieser Zeit. Die überwiegende Mehrheit der Betriebe geht für die kommenden 12 Monate von einer konstant bleibenden Mitarbeiterzahl aus. Die Gesamttendenz für diesen zukünftigen Zeitraum weist jedoch eher auf sinkende als auf steigende Mitarbeiterzahlen hin.

Arbeitskräftebedarf

Tabelle 5

- 15% der befragten Betriebe geben an, aktuell Arbeitskräftebedarf zu haben. Die meisten dieser Stellen sind im technischen Bereich angesiedelt. Für die Mehrzahl dieser Stellen kommen auch Frauen in Betracht. Ein gutes Drittel der Arbeitskräfte suchenden Betriebe würde auch Behinderte einstellen. In der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe sind flexible Arbeitszeiten möglich.

Erfahrungen mit betrieblicher Weiterbildung

Grafiken 2 und 3

- 86% der befragten Betriebe verfügen über Erfahrungen mit betrieblicher Weiterbildung. 11 Betriebe geben an, noch keine Qualifizierungen durchgeführt zu haben.
- Die Mehrzahl der Betriebe mit Erfahrungen in der betrieblicher Weiterbildung haben die letzten Qualifizierungen innerhalb der letzten 3 Monate durchgeführt. Für ein knappes Zehntel dieser Betriebe liegt die letzte Qualifikation länger als 12 Monate zurück.

Formen betrieblicher Weiterbildung

Grafiken 4 und 5

- Das Lernen im Arbeitsvollzug wurde von den befragten Betrieben in der Vergangenheit präferiert, aber auch organisierte interne Lehrveranstaltungen machen einen hohen Anteil der bisherigen Qualifizierung aus. Selbstgesteuerte Lernformen spielen zwar eine etwas geringere, aber doch bedeutende Rolle in der bisherigen betrieblichen Qualifizierung
- Die Hälfte der betrieblichen Weiterbildungen wurde in Kooperationen mit externen Anbietern durchgeführt; jeweils etwa ein Viertel der Qualifizierungen fand in eigenerer Regie bzw. in der ausschließlichen Durchführungsverantwortung externer Anbieter statt.

Themen betrieblicher Weiterbildung

Tabelle 6

- Am häufigsten vermittelt wurden Kenntnisse im Bereich EDV/Internet. Fachliche Kenntnisse zur Bewältigung der konkreten Arbeitsaufgaben, aber auch die Themen Qualitätssicherung und Arbeitsorganisation haben hohe Bedeutung in der bisherigen betrieblichen Weiterbildung.

Betriebliche Weiterbildung für An- und Ungelernte

Grafik 6 und Tabelle 7

- Die Mehrzahl der bisherigen betrieblichen Weiterbildung sind nicht an gering Qualifizierte gerichtet, nur 26 Betriebe gaben an, dass die Qualifizierung (auch) für An- und Ungelernte vorgesehen war. Als Grund für die Nichtbeteiligung geben die meisten Betriebe an, dass kein Bedarf zur Qualifizierung der An- und Ungelernten vorliegt.
- Soweit An- und Ungelernte beteiligt waren, haben die Themen Arbeitsorganisation sowie EDV/Internet die größte Bedeutung. Häufige Inhalte der Qualifizierungen waren auch die Qualitätssicherung und technische Fachkenntnisse, gefolgt von den Themen Kundenorientierung und Arbeitssicherheit.

Informationsquellen, Ermittlung des Nutzens von betrieblicher Weiterbildung

Grafiken 7 und 8

- Die Betriebe informieren sich schwerpunktmäßig im Rahmen ihrer persönlichen Kontakte über Weiterbildungsangebote, eine große Rolle spielen auch Verbandsinformationen. Zu einem geringeren Teil tagen auch die Bildungsträger direkt oder durch Zeitungsanzeigen zur Informierung der Betriebe bei.
- Die Ermittlung des Nutzens der durchgeführten Qualifizierungen erfolgt ganz entscheidend über Gespräche mit Vorgesetzten der Qualifizierungsteilnehmer zum Ende oder geraume Zeit nach der Qualifizierung. Standardisierte Erhebungsverfahren werden nur zum geringen Teil eingesetzt.

Zukünftige Qualifizierungsbedarfe für Beschäftigte insgesamt

Tabelle 8

- 70 von 80 Betrieben haben Qualifizierungsbedarf für ihre Beschäftigten allgemein, den sie schwerpunktmäßig in den Bereichen Qualitätssicherung, technische oder kaufmännische Fachkenntnisse, Kundenorientierung, EDV/Internet und Führungskräftefortbildung sehen.

Zukünftige Qualifizierungsbedarfe für An- und Ungelernte

Tabelle 9 und Grafik 9

- 25 Betriebe sehen einen speziellen Qualifizierungsbedarf für ihre an- und ungelernete Beschäftigten. Auch hier stehen die Bereiche Qualitätssicherung und Kundenorientierung im Vordergrund, daneben die Vermittlung von technischen Fachkenntnissen und von EDV/Internet-Kenntnissen.
- 20 Betriebe nennen eine Interesse an weiteren Informationen bzw. Beratung zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung von an- und ungelernen Beschäftigten. In Bezug auf dieses weitergehende Informations- und Beratungsinteresse werden am häufigsten Fragen der Kooperation und des Lernens im Arbeitsprozess genannt.

Thematische Schwerpunkte des Interesses bei der Qualifizierung der An- und Ungelernten (N=20)

- Lernen im Arbeitsprozess (9 Betriebe)
- Kooperation Betrieb und Bildungseinrichtung (11)
- Zertifizierung (3)
- Analyse von Qualifizierungsbedarf (3)
- Modularisierung mit Bezug zum Berufskonzept (4)
- Sonstiges: Fremdsprache, Schweißerlehrgang (2)

Was fördert die Nachqualifizierung im Unternehmen?

Tabelle 10 und Graphik 10

- Unter den für die Nachqualifizierung im Unternehmen förderlichen Faktoren wird von den Betrieben mit Abstand am häufigsten eine Eigenbeteiligung der Beschäftigten genannt. Als bedeutsam wird von vielen Betrieben auch die Beratung und Informierung der Beschäftigten zu den Qualifizierungsangeboten angesehen. Andere Faktoren spielen demgegenüber eher eine geringere Rolle.
- 30 von 69 antwortenden Betrieben beabsichtigen, in Zukunft öffentliche Förderungsmittel für Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen.