

Betriebliche Bedarfe – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

Die Unternehmensbefragung

Im Dezember 2007 wurden zum Thema „Qualifizierung An- und Ungelernter“ 321 bayerische Betriebe befragt. Als Branchen waren dafür das produzierende und verarbeitende Gewerbe auf Grund seines bekanntermaßen hohen Anteils an- und ungelernt Beschäftigter und unternehmensnahe Dienstleistungen als Wachstumsbranche mit Beschäftigungspotenzial für Geringqualifizierte ausgewählt worden. Die Befragung wurde durchgeführt im Rahmen des vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie geförderten Projektes „Unterstützung von Unternehmen bei der Konzeption und Umsetzung von Personalentwicklungsstrategien für an- und ungelernte Mitarbeiter“ in Kooperation mit dem Zentrum für betriebliches Weiterbildungsmanagement (zbw), beauftragt durch die Verbände der bayerischen Metall- und Elektroindustrie (BayME/vbm).

Gründe für die Qualifizierung An- und Ungelernter (siehe Abbildung 1)

Viele Betriebe haben gute Gründe, ihre An- und Ungelernten zu qualifizieren. Das ergab die o.g. Unternehmensbefragung. Etwa die Hälfte aller Unternehmen gaben als wichtigen Grund für die Qualifizierung An- und Ungelernter steigende Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeit an. Zudem sollen An- und Ungelernte in vielen Betrieben zunehmend für Tätigkeiten eingesetzt werden, die bislang Facharbeiter/innen vorbehalten waren. Wichtigster Grund, angelernte Kräfte zu qualifizieren, ist aber für über 60% aller befragten Unternehmen und für fast 80% der Dienstleistungsbranche, dass Mitarbeiter/innen eine berufliche Perspektive geboten werden soll. Das zeigt: Unternehmen schätzen angelernte Beschäftigte als wertvolle Mitarbeiter/innen.

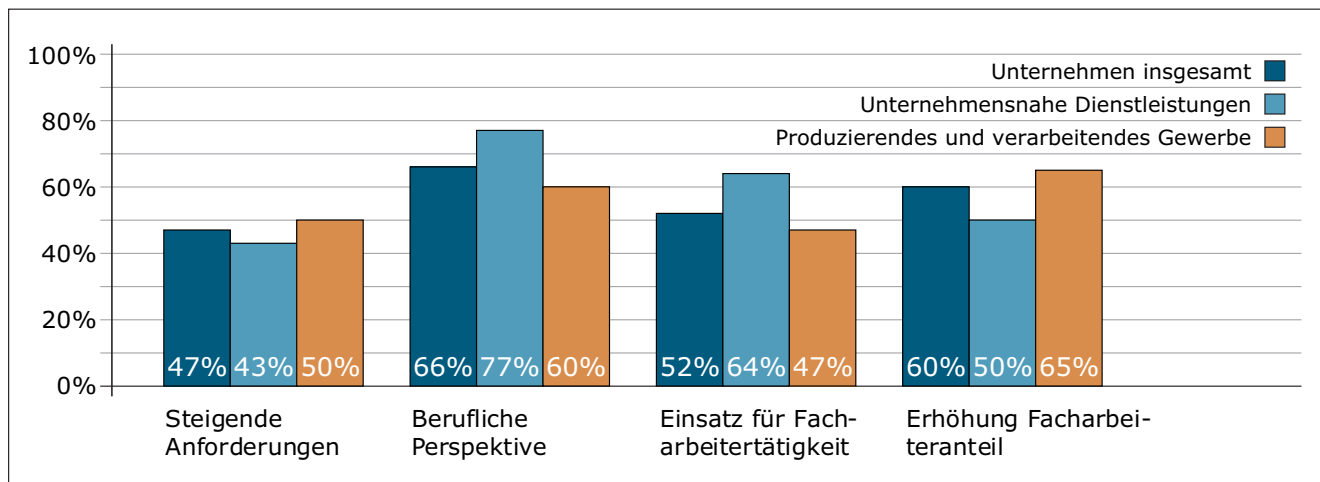


Abbildung 1: Gründe für die Qualifizierung An- und Ungelernter

Unternehmen erwarten vielseitigen Nutzen (siehe Abbildung 2)

Die meisten Unternehmen rechnen sich von der Qualifizierung An- und Ungelernter vor allem einen direkten Einfluss auf die Qualität der Produkte und der Arbeit aus. Weiterhin erhoffen sich viele Betriebe eine größere Fachkompetenz und dass sie ihre Mitarbeiter flexibler an unterschiedlichen Arbeitsplätzen einsetzen können. Auch die Verbesserung sozialer Komponenten wird als Nutzen gesehen, der aus der Qualifizierung der geringqualifizierten Mitarbeiter/innen resultiert: Sei es eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit, größere Identifikation mit dem Unternehmen oder eine Steigerung der Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit der Mitarbeiter – die meisten Unternehmensvertreter trauen Qualifizierungsmaßnahmen durchaus einen positiven Einfluss zu.

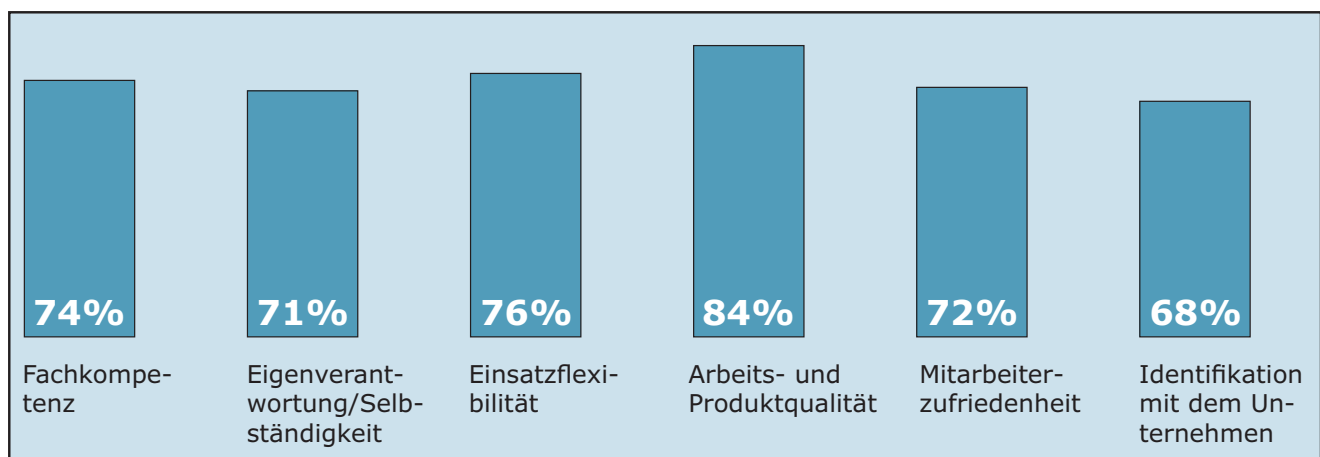


Abbildung 2: Erwarteter Nutzen der Qualifizierung An- und Ungelernter

Welchen Qualifizierungsbedarf melden die Unternehmen (siehe Abbildung 3)?

In den Unternehmen zeigen sich Qualifizierungsdefizite zum Teil sehr deutlich: Jeweils mehr als ein Viertel der Betriebe gaben an, dass in ihrem Unternehmen fachliche und überfachliche Defizite vorherrschen. Doch auch betriebliche Veränderungen können erfordern, dass bestimmte Mitarbeiter/innen an Qualifizierungsmaßnahmen beteiligt werden. So ergaben sich Qualifizierungsbedarfe in je über einem Viertel der Betriebe daraus, dass neue Formen der Arbeitsorganisation eingeführt oder Produktionsstrukturen verändert werden. Zu lange Einarbeitungszeiten bestätigte knapp ein Viertel der Unternehmen, und jeweils etwa 20 Prozent der Betriebe klagten über Grundbildungsdefizite, Qualitätsmängel, fehlende Deutschkenntnisse und Überforderung der Mitarbeiter/innen – und deuteten dies als Anzeichen für Qualifizierungsbedarf.

Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation	26%
Veränderung der Produktionsstrukturen	28%
Qualitätsmängel	20%
Störungen im Produktionsprozess	20%
Lange Einarbeitungszeiten	25%
Schlechtes Arbeitsklima	6%
Fehlzeiten, hoher Krankenstand	13%
Hohe Fluktuation	7%
Überforderung von Mitarbeitern	18%
Fachliche Defizite	28%
Überfachliche Defizite	26%
Fehlende Deutschkenntnisse	18%
Grundbildungsdefizite	21%

Abbildung 3: Anzeichen für Qualifizierungsbedarf

Hemmnisse bei der Qualifizierung An- und Ungelernter (siehe Abbildung 4)

Trotz der erkannten Notwendigkeit werden die Qualifikationen angelernter Arbeitskräfte kaum systematisch weiterentwickelt. Die Befragungsergebnisse belegen, woran dies liegen kann. Die Freistellung der Mitarbeiter für die Qualifizierung stellt für die befragten Betriebe das größte Problem dar: Knapp die Hälfte aller Unternehmen sehen darin Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen. Jeweils etwa ein Drittel aller Betriebsvertreter schätzt jedoch auch die Lernbereitschaft und die Lernfähigkeit der Mitarbeiter gering ein. Fehlende Finanzierung der Qualifizierung bereitet zwar den wenigsten Unternehmen Probleme, kann aber dennoch als Hinderungsgrund verstanden werden, der in vielen Betrieben einer Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter im Weg steht.

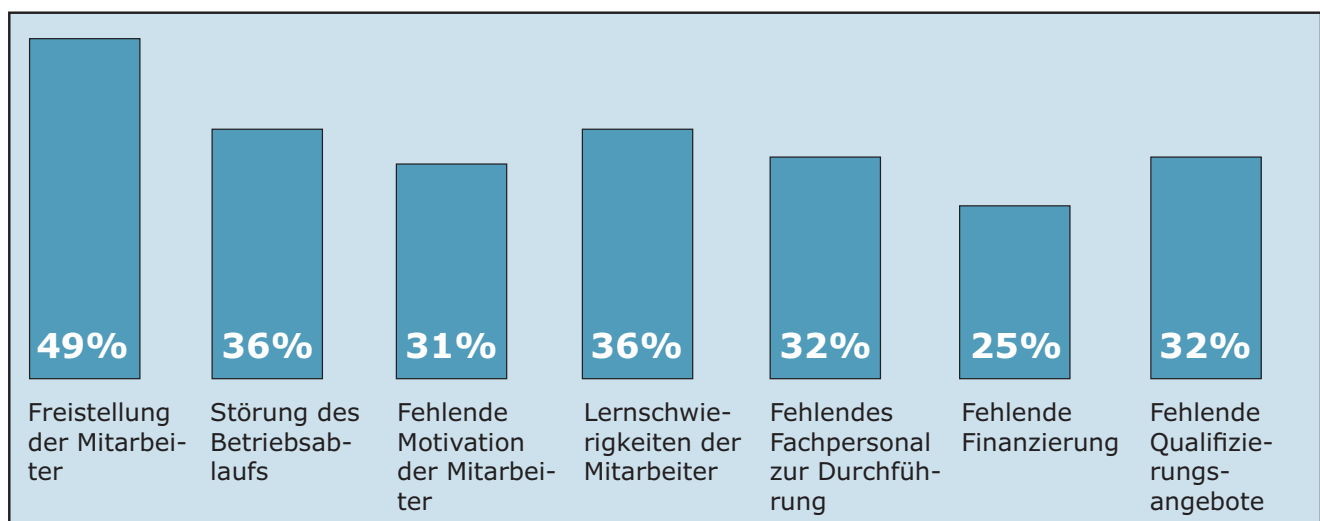


Abbildung 4: Hemmnisse bei der Qualifizierung An- und Ungelernter

Einige Hindernisse werden von mehr kleinen und mittleren als von großen Betrieben wahrgenommen:

So bemerken mehr KMU als große Unternehmen die Störung des Betriebsablaufes als Hinderungsgrund für die Qualifizierung An- und Ungelernter. Ebenso geben mehr KMU als große Betriebe Probleme bei der Finanzierung an. Und auch dass geeignete Qualifizierungsangebote für die Zielgruppe der An- und Ungelernten fehlen sowie dass kein Fachpersonal für die Durchführung vorhanden ist, stellt für mehr KMU als große Unternehmen ein Problem bei der Qualifizierung An- und Ungelernter dar.

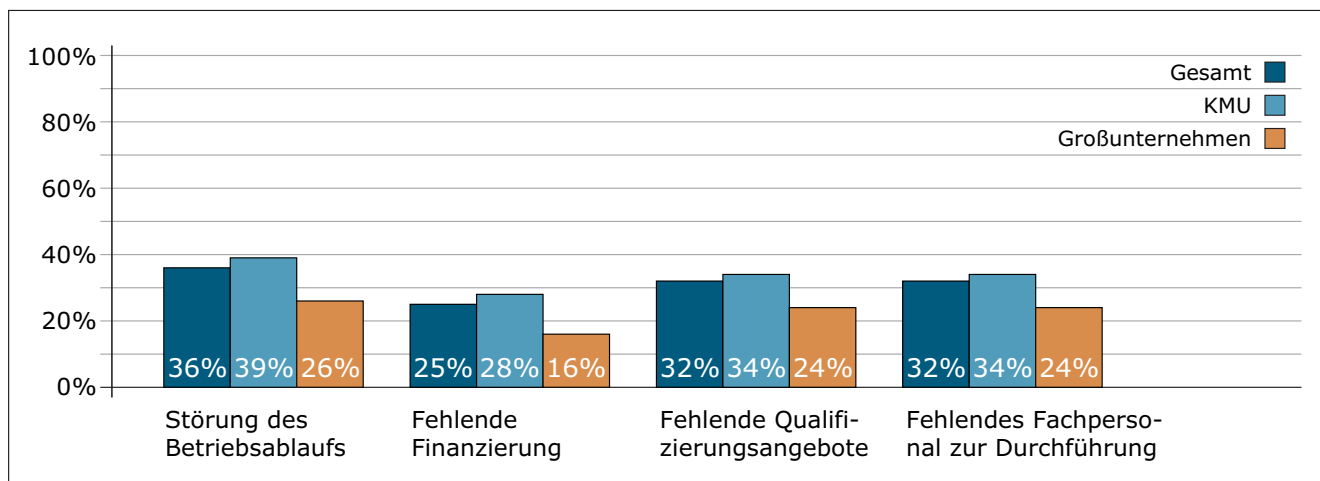


Abbildung 5: Hemmnisse bei der Qualifizierung - unterschieden nach Betriebsgröße

Unterstützungsbedarf bei der Qualifizierung An- und Ungelernter (siehe Abbildung 6)

Damit Lösungen für die Hinderungsgründe gefunden werden und Personalverantwortliche in Unternehmen die Qualifizierung angelernter Mitarbeiter/innen auch tatsächlich in Angriff nehmen können, brauchen sie geeignete Formen der Unterstützung. Dies belegt auch die Unternehmensbefragung: Mehr als 80% aller Unternehmensvertreter sagten aus, sich Beratung zu wünschen rund um die Qualifizierung An- und Ungelernter von der Erhebung des Qualifizierungsbedarfes über die Planung und Organisation bis hin zur Durchführung der Qualifizierung. Ein Blick auf die Unternehmen, die Beratung bereits nutzen, lässt ein Ungleichgewicht erkennen: 40% aller großen Unternehmen über 500 Beschäftigten sind noch nicht zu diesem Thema beraten worden, hingegen 65% der Betriebe mit weniger als 500 Beschäftigten haben noch keine entsprechende Unterstützung in Anspruch genommen. Hier lässt sich ein Bedarf ableiten: Es müssen solche Informationen und Beratungs- und Unterstützungsleistungen angeboten werden, die besonders auf die Belange kleiner und mittelständischer Unternehmen abgestimmt und für diese gut erreichbar sind.

Wie der Grafik zu entnehmen ist, wünschen sich die Betriebe vor allem Unterstützung in Form von allgemeinen Informationen, z.B. über das Internet. Etwa die Hälfte der Betriebe ist zudem an persönlicher Beratung interessiert, vor allem wenn es um Planung, Organisation und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen geht.

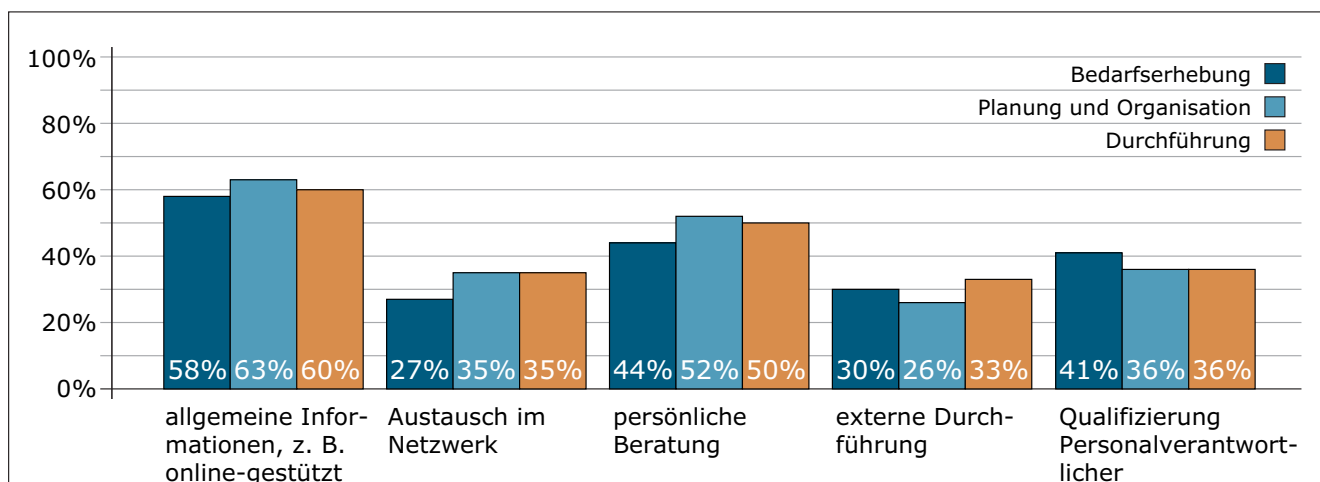


Abbildung 6: Unterstützungswünsche der Unternehmen bei drei verschiedenen Phasen der Qualifizierung (farblich gekennzeichnet)