

# Bildungsberatung als Qualitätsbaustein für die zukunftsgerichtete Weiterbildung im Steinmetzhandwerk

Workshop  
5./6.12.2013

gefördert durch:



## Meilensteine

3/13

- Planungsworkshop
- Fertigstellung Befragungsunterlagen

bis 9/13

- Durchführung aufsuchende Befragungen
- Auswertung

bis 12/13

- Beginn Ableitung branchenspezifischer Bildungsbedarfe
- Zwischenworkshop

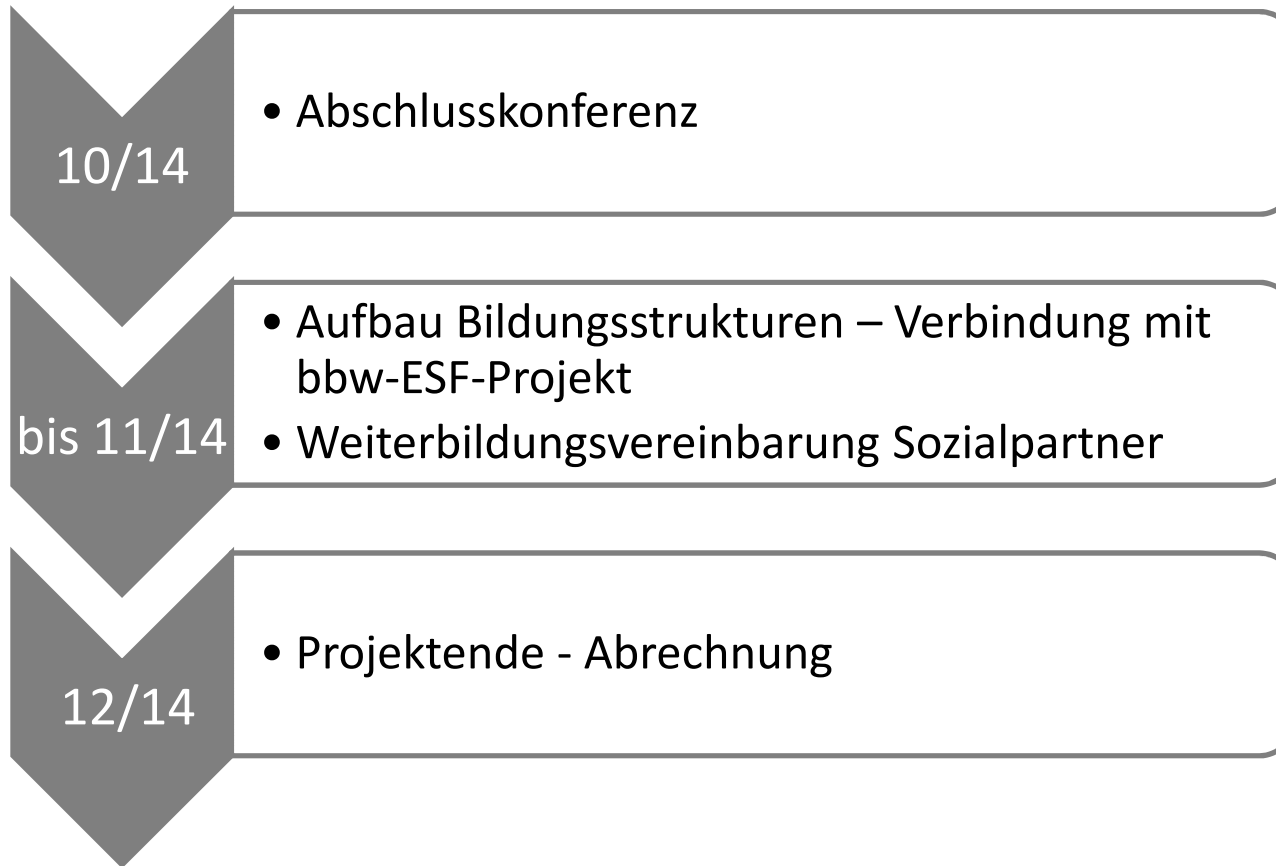
bis 9/14

- Durchführung weiterer Befragungen
- Rahmenplanung 3 Qualifizierungsangebote

gefördert durch:



## Meilensteine



gefördert durch:

## Ergebnisse - Unternehmen und Beschäftigte

Befragungszeitraum: April – Oktober 2013

Befragte Unternehmen: 14 (Soll gesamt: 25 / Wunsch: 30)

Thüringen: 5 (davon 4 ausgewertet)

Brandenburg: 4

Sachsen: 4

Sachsen-Anhalt: 1

mit insgesamt Beschäftigten: 140 (einschließlich UVA)

Befragte Unternehmensverantwortliche (UVA): 15 (darunter ein Juniorchef)

Befragte Mitarbeiter: 42 (davon 39 ausgewertet)  
= 30% der insgesamt Beschäftigten

## Ergebnisse - Beschäftigte

Gesamtzahl Mitarbeiter /innen 13 Unternehmen: 140 (einschließlich UVA)

davon Vollzeitkräfte:	103	73,6 %
davon Teilzeitkräfte:	24	17,1 %
davon Azubis:	13	9,3 %

davon Fachkräfte Steinmetzhandwerk:	108	77,1 %
davon Fachkräfte branchenfremd:	19	13,6 %

### Fazit:

Es gibt keine Ungelernten im ostdeutschen Steinmetzhandwerk. Alle Beschäftigten sind Facharbeiter (wenn z.Tl. branchenfremd). Die fehlenden 9,3% stellen die Azubis.

davon MA männlich:	110	78,6 %
davon MA weiblich:	30	21,4 %

davon MA Migrant männlich:	1	0,7 %
davon MA Migrant weiblich:	0	

Ø-lich Beschäftigte (mit UVA): 11  
(Spannbreite: zwischen 1 und 44 MA)

gefördert durch:

## Ergebnisse – Unternehmer und Beschäftigte

Gesamtzahl Mitarbeiter 13 Unternehmen: 140 (einschließlich UVA)

davon bis 25 Jahre:	20	14,3 %
davon zwischen 26-35 Jahre:	32	22,8 %
davon zwischen 36-49 Jahre:	47	33,6 %
davon ab 50 Jahre:	41	29,3 %

Ø-Alter Unternehmer: 51

(Spannbreite: 39 bis 64 Jahre)



Nachfolgeregelung

4 30,8 %  
(davon 2 mit Beratungsbedarf)

Fachkräftesicherung: 8 61,5 %

davon eher allgemein: 4

davon in Richtung Firmenverkleinerung: 2

davon in Richtung Personalaufstockung: 1



## Ergebnisse – Standorte und Hierarchieebenen

1 Standort: 11 Unternehmen 85 % mit 127 MA  
(darunter 1 Standort mit 3 Anlaufstellen für Kundenkontakte)

2 Standorte: 2 Unternehmen 15 % mit 13 MA

2 Hierarchieebenen: 8 Unternehmen 62 % mit 45 MA Ø 5,5 MA  
UVA – MA

3 Hierarchieebenen: 2 Unternehmen 15 % mit 18 MA Ø 9 MA  
UVA – Vorarbeiter – MA

4 Hierarchieebenen: 3 Unternehmen 23 % mit 77 MA Ø 26 MA  
UVA – angestellter Meister/Stellv. – Vorarbeiter – MA  
UVA – Polier (potenzieller Nachfolger – Vorarbeiter – MA  
UVA – Abteilungsleiter – Vorarbeiter – MA

gefördert durch:

## Ergebnisse – Kerngeschäfte bezogen auf Umsatz

Bereich	Anzahl	Umsatz	MA-Anzahl	Ø
<b>Grabmal:</b>	<b>12 Unternehmen</b>	<b>37 %</b>	<b>mit 119 MA</b>	<b>Ø 10 MA</b>
davon	1 Unternehmen	80 %	mit 4 MA	
davon	3 Unternehmen	50 %	mit 17 MA	Ø 6 MA
davon	2 Unternehmen	40 %	mit 13 MA	Ø 6,5 MA
<b>Bau:</b>	<b>9 Unternehmen</b>	<b>32 %</b>	<b>mit 38 MA</b>	<b>Ø 15 MA</b>
davon	3 Unternehmen	60 %	mit 22 MA	Ø 7 MA
davon	2 Unternehmen	50 %	mit 8 MA	Ø 4 MA
davon	2 Unternehmen	40-45 %	mit 16 MA	Ø 8 MA
<b>Restaurierung:</b>	<b>8 Unternehmen</b>	<b>26 %</b>	<b>mit 115 MA</b>	<b>Ø 14 MA</b>
davon	1 Unternehmen	80 %	mit 21 MA	
davon	2 Unternehmen	50-70 %	mit 13 MA	Ø 6,5 MA
davon	2 Unternehmen	40-45 %	mit 56 MA	Ø 28 MA



## Ergebnisse – Kerngeschäfte bezogen auf Umsatz

Bereich	Anzahl	Umsatz	MA-Anzahl	Ø
<b>Sonstiges:</b> - Einnahmen Arbeit als Sachverständiger - Einnahmen freie, dekorative Kunst - Einnahmen aus Zuschnitten für andere Firmen / Gewerke	3 Unternehmen	3 %	mit 32 MA	Ø 11 MA
GaLa:	4 Unternehmen	2 %	mit 84 MA	Ø 21 MA

Nur 2 Unternehmen haben sich auf ein Kerngeschäft (Umsatz zwischen 80-90 %) spezialisiert: 1x Grabmal / 1x Restaurierung.

## Ergebnisse – Leistungserbringung nach Entfernung

Es wird überwiegend regional gearbeitet:

Bis 20 km: 12 Unternehmen 44 %

(Die Hälfte dieser Unternehmen erbringen hier 70-80 % ihres Umsatzes.)

Bis 50 km: 13 Unternehmen 37 %

Bis 150 km: 8 Unternehmen 12 %

Deutschlandweit: 4 Unternehmen 9 %

(Darunter 1 Unternehmen, welches mit 52% deutschlandweit seinen Umsatz erwirtschaftet.)

gefördert durch:



## Ergebnisse – Bisherige Qualifizierungsaktivitäten

	JA	NEIN	???
--	----	------	-----

Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung: 2 12  
 (In einem Unternehmen wurde neben dem UVA auch der potenzielle Nachfolger befragt. Diese Frage wurde von beiden unterschiedlich beantwortet.)

Wäre eine solche Vereinbarung wichtig? 10 2 2

➔ **Ergebnis:** Eine Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung zwischen AG und AN sollte in ihren Grundzügen mit den Sozialpartnern erarbeitet werden.



## Ergebnisse – **Mitarbeitergespräche**

Es wird in den Unternehmen geredet!

In allen Unternehmen finden MA-Gespräche statt – i.d.R. jedoch unsystematisch und vor allem auf die täglichen Arbeitsaufgaben bezogen.

Nur 1 Unternehmen führt systematische, jährliche Gespräche mit dem Mitarbeiter mit festen Themen durch:

- Zufriedenheit mit der Arbeit / am Arbeitsplatz
- Verbesserungsvorschläge
- Zukunftsplanung – Verbleib im Unternehmen?
- Wünsche / Vorstellungen für eigene Entwicklung
- Weiterbildungsinteresse und -wünsche

gefördert durch:

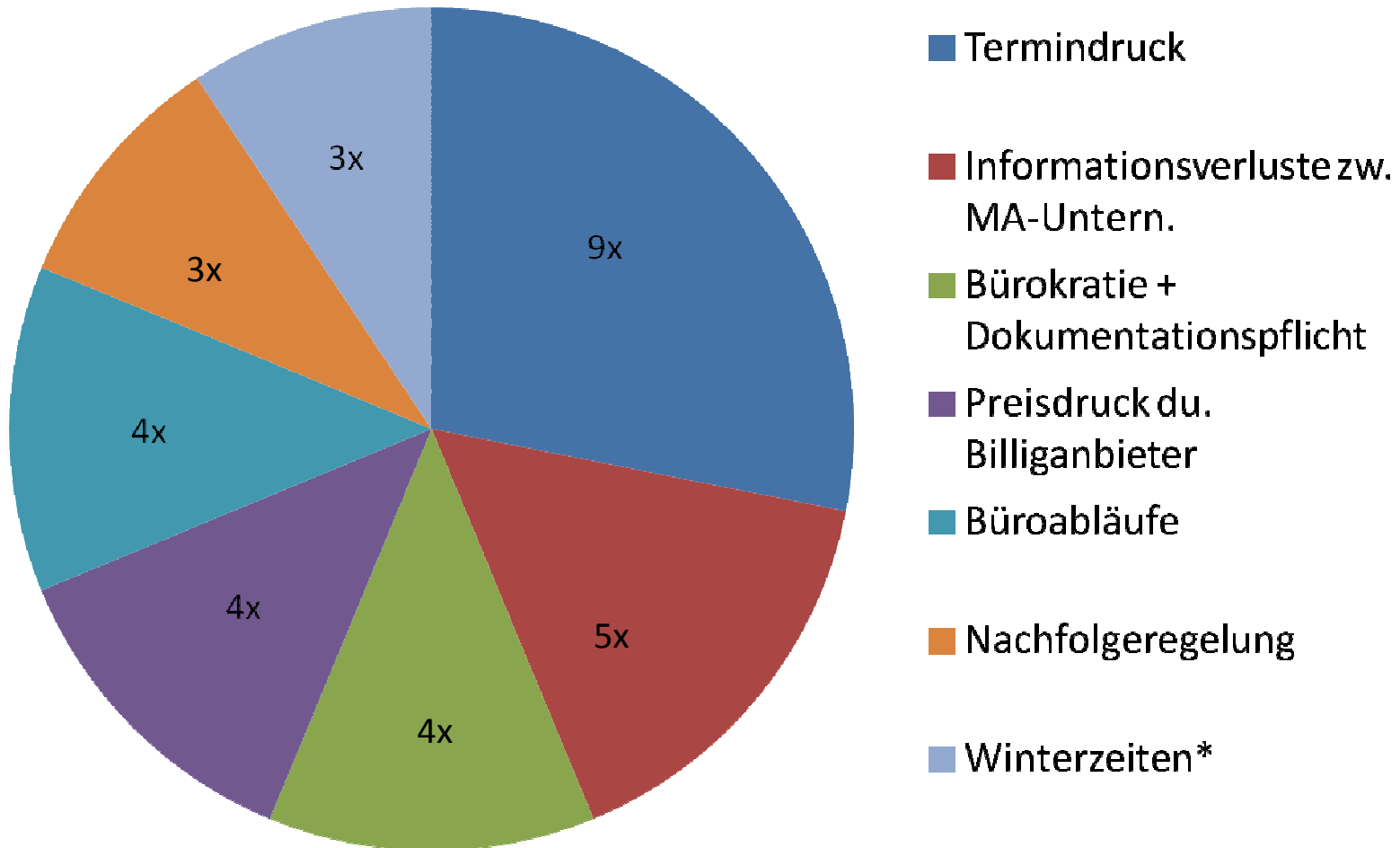


## Ergebnisse – Inhalte Mitarbeitergespräche

11x Nennung	Arbeitsabläufe, -organisation
10x Nennung	private Themen
5x Nennung	Tagesaufgaben
4x Nennung	Eigenverantwortlichkeit MA
3x	fachlicher Informationsaustausch
3x	Kundenumgang
2x	Arbeitsschutz
2x	Qualität
2x	MA als „Visitenkarte“ der Firma
1x	Kritik

gefördert durch:

## Häufigste Probleme, die im Arbeitsalltag behindern



\*Verschleiß von MA und Technik im Sommer/Überbrückungsaufträge

gefördert durch:



## Ergebnisse – **Welche Probleme treten im Arbeitsalltag auf?**

### **...bezogen auf Mitarbeiter/innen**

- Krankheits- und Urlaubszeiten von Mitarbeiter/innen
- Familienfreundlichkeit (darunter leiden betriebliche Abläufe) und mangelnde Flexibilität von Mitarbeiter/innen
- Schlechtere Vorqualifikation von Azubis bzw. Jung-Fachkräften
- Mangelnde (betriebswirtschaftliche) Eigenverantwortung von Mitarbeiter/innen

### **...bezogen auf das Umfeld**

- Kundenunzufriedenheit (als gesellschaftliches Phänomen)
- Schwieriger + hoher Aufwand, öffentliche Aufträge zu erhalten
- Geringere Qualität durch Termindruck

## Ergebnisse – **Welche Probleme treten im Arbeitsalltag auf?**

### ...Sonstiges (jeweils nur 1x genannt)

#### innere Faktoren

- Durchsetzungsprobleme gegenüber Mitarbeiter/innen
- Beratungsleistungen ohne Auftragsfolge
- Veraltete bzw. fehlende Technik
- Schwankende Auftragslage / Planungsunsicherheit
- Latente Überforderung des Unternehmers/der Unternehmerin
- Eigene Betriebsblindheit

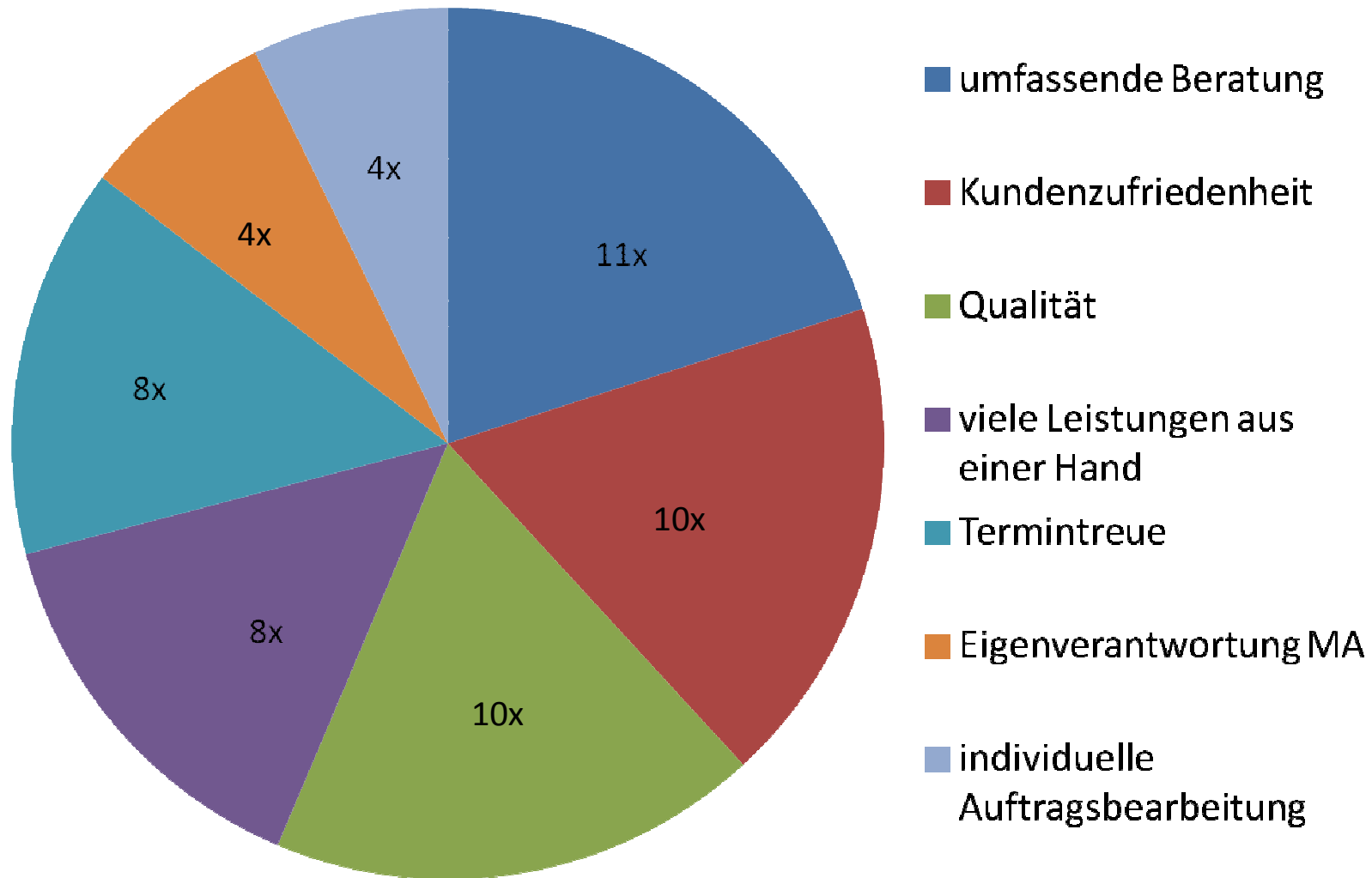
#### äußere Faktoren

- Negativimage Steinmetzhandwerk (immer mit Tod verbunden)
- Mangelnde Zahlungsmoral der Kunden
- Fehlende Erweiterungsmöglichkeiten des Unternehmens
- Abwanderungsgefahr von Fachkräften aufgrund geringerer Löhne gegenüber Industrie





## Selbst eingeschätzte Stärken



gefördert durch:



## Ergebnisse – **Selbst eingeschätzte Stärken**

### **...bezogen auf das Unternehmen**

- Präsenz- und Wettbewerbsfähigkeit
- Anwenden neuer Techniken und Trends (wie Marmorrestaurierung, QR-Codes für Grabsteine, online-Bearbeitung von Aufträgen, Kleinstschriften, fototechnische Bearbeitung von Vorlagen)A>
- Annahme auch von Kleinstaufträgen
- Vielseitiges Angebot

### **...bezogen auf das Innenverhältnis bzw. die Mitarbeiter/innen**

- Familienfreundliches Betriebsklima
- Fachliches Können der Mitarbeiter/innen (steinmetztypisches Bearbeiten von Werkstein, Schrift hauen)



## Ergebnisse – Schwachstellen und Potenziale: Was fällt auf?

- (1) Termindruck und Termintreue sind Fluch und Segen.
- (2) (Qualifizierte) Mitarbeiter/innen und (neueste) Technik sind „die Pfunde zum Wuchern“.
- (3) Was Mitarbeiter hält: Familienfreundlichkeit und gutes Betriebsklima.
- (4) Was Kunden hält: umfassende Beratung, Qualität, viele Leistungen aus einer Hand.
- (5) Obwohl in den Unternehmen viel geredet wird: Wichtige Informationen bleiben auf der Strecke.
- (6) Bürokratie und Büro: Hier gibt es wichtiges Nachholpotenzial.
- (7) Die Schwachstellen sind so vielfältig und individuell wie die Unternehmen selbst.
- (8) In den Stärken sind sich die Handwerksmeister/innen ziemlich einig.

## Ergebnisse – Bisherige Weiterbildungsaktivitäten

	JA	NEIN
--	----	------

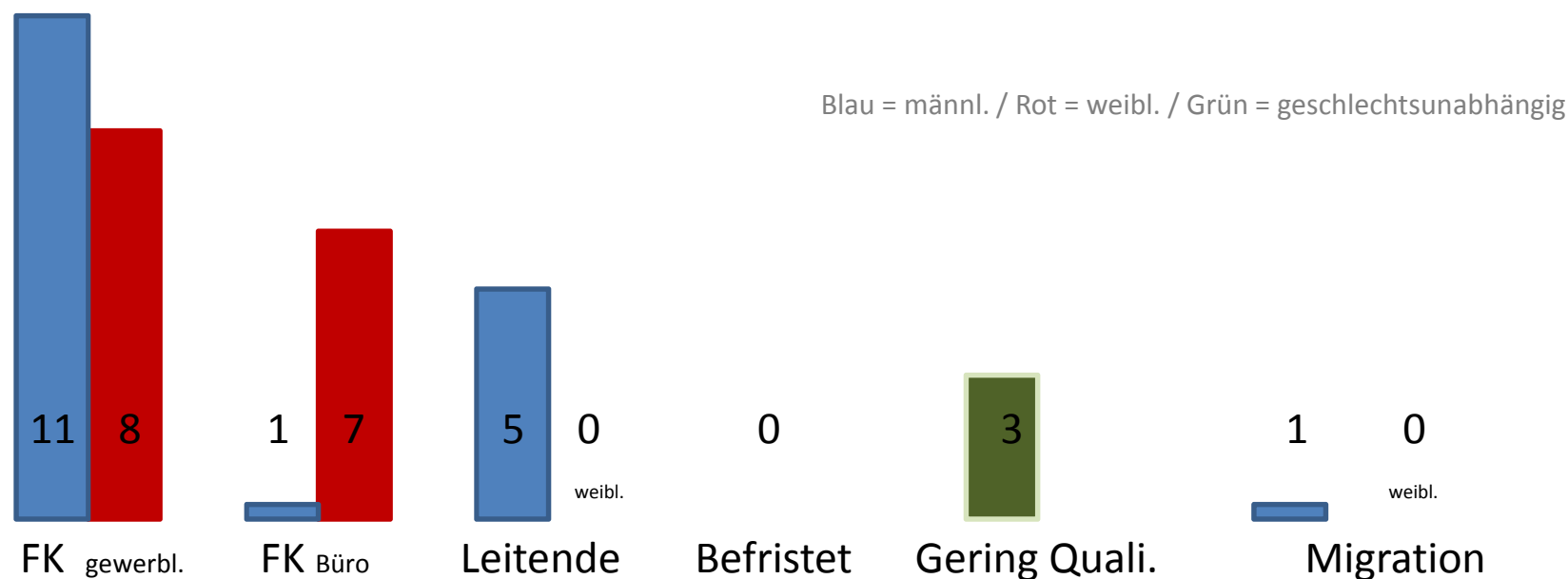
Weiterbildung Unternehmer:

13      1

Weiterbildung Mitarbeiter:

11      1

Grundlage bilden die 14 Aussagen der befragten Unternehmer (einschl. 1 Nachfolger).



gefördert durch:



## Ergebnisse - **Weiterbildungsaktivitäten**

Weiterbildung findet überwiegend während Arbeits- UND Freizeit statt.

In der Regel glaubt der Unternehmer, dass sich seine Mitarbeiter außerhalb seines Unternehmens NICHT weiterbilden.

Der Unternehmer behält sich die Entscheidung zur Weiterbildung vor.

In 4 von 13 Unternehmern kann der/die Mitarbeiter/in selbst Vorschläge unterbreiten – dieses Mitspracherecht ist unabhängig von der Betriebsgröße!

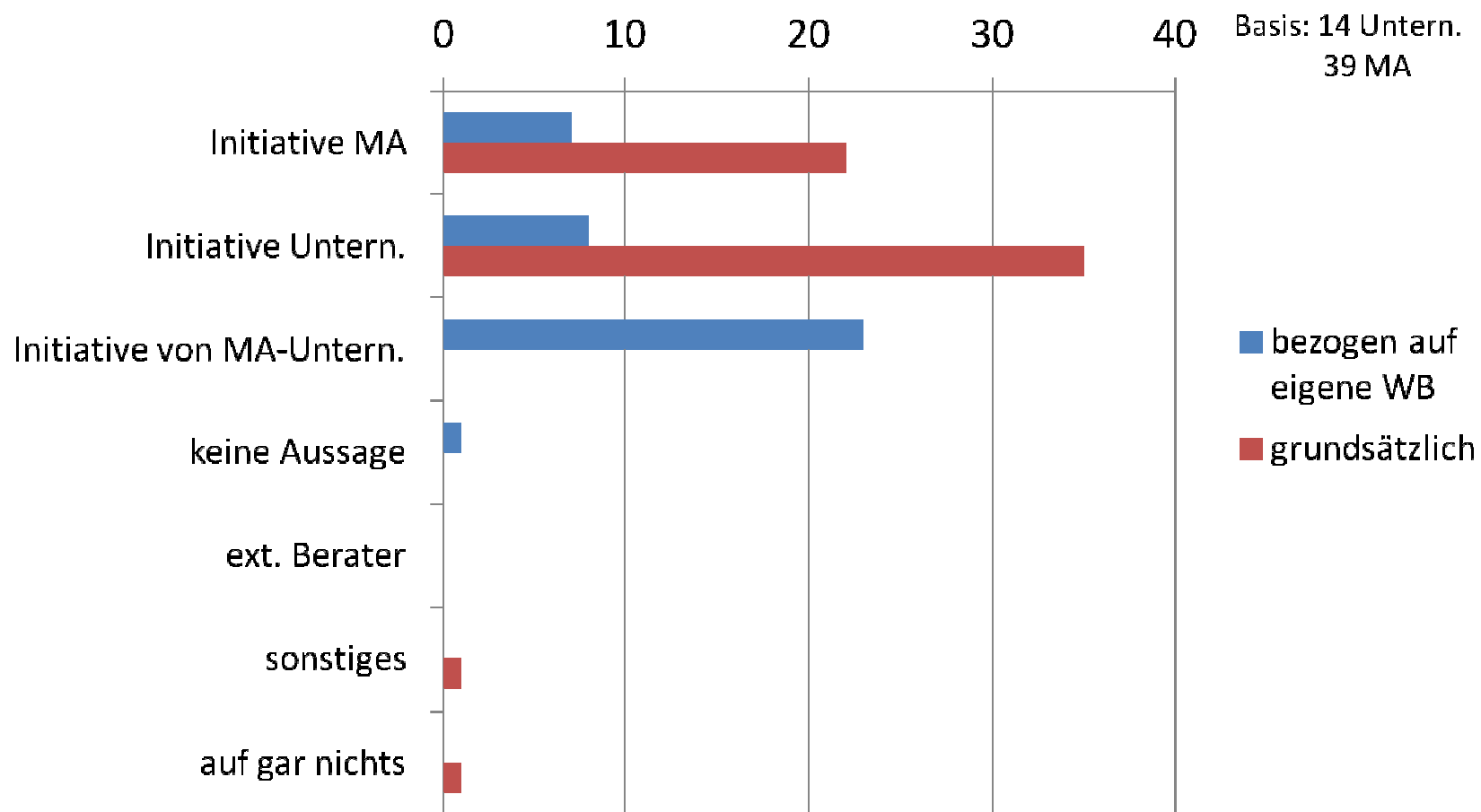
gefördert durch:



## Ergebnisse - Weiterbildungsaktivitäten

### Was sagen die 39 befragten Mitarbeiter/innen?

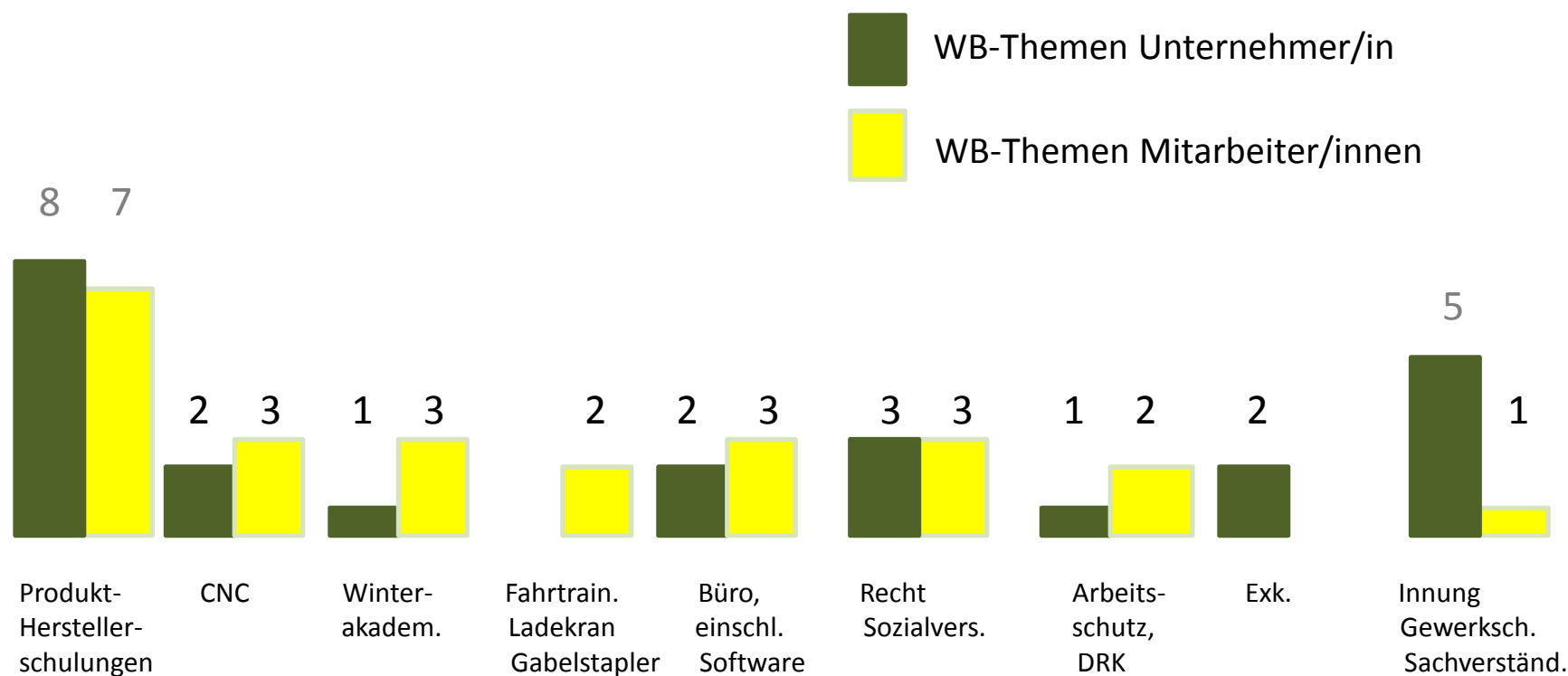
Weiterbildung im Unternehmen geht zurück auf...



gefördert durch:

## Ergebnisse – Bisherige Weiterbildungsthemen

Grundlage bilden die 14 Aussagen der befragten Unternehmer (einschl. 1 Nachfolger).



gefördert durch:



## Ergebnisse – Bisherige Weiterbildungsthemen

Weitere Weiterbildungsthemen:

Unternehmer

MA

Sprachkurs (Englisch)

1x

Gestaltung

1x

Aufstiegsfortbildung

2x

gefördert durch:



## Ergebnisse – erwartete Veränderungen

Grundlage bilden die 14 Aussagen der befragten Unternehmer (einschl. 1 Nachfolger).

11x Nennung	Markt / Kunden
10x Nennung	Arbeitskräfte
7x Nennung	Technik
5x Nennung	Nachfolge
4x	Sonstiges*
3x	Material
2x	Fremdsprachen

\*Sonstiges: hohes Problembewusstsein durch Sachverständigentätigkeit  
Grundstückskauf notwendig, da jetzige Betriebsstätte unsicher; erst danach weitere Planungen (2x)  
Preisdumping Quereinsteiger

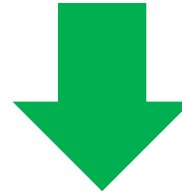
gefördert durch:



## Ergebnisse – zukünftige Anforderungen

- **Flexibilität** von Mitarbeiter/innen und Unternehmensverantwortlichen
  - Einbindung ausländischer Fachkräfte
- **Aufstiegsfortbildung** für tragende, leitende Mitarbeiter/innen
  - Freiräume für Unternehmensverantwortlichen  
(Planung, Firmenentwicklung, kreativ-künstlerisches Potenzial, generell Freizeit)
  - Delegieren von Aufgaben und akzeptieren, dass Mitarbeiter/innen diese (manchmal) anders lösen
- rechtzeitiger Prozess der **Nachfolgeregelung** (mit Nutzung von Beratung und Begleitung)
- **Quereinsteiger-Fortbildung**
- Flexibilität in der **Anwendung** von Arbeitstechniken, Materialien, Arbeitszeiten
  - Überblick über Vielfalt und Trends
  - Technikeinsatz und –anschaffung für weitere Rationalisierung
  - Anwendung geeigneter Computerprogramme für Kalkulation und Auftragsabwicklung
- Konzentration auf eine besondere Leistung – **Alleinstellungsmerkmal**
- **Kompetenz** „Alles aus einer Hand“
- steigender **Beratungsaufwand**
- **Firmenentwicklungspotenzial**, z. B. Grundstückserwerb

## Ergebnisse – zukünftige Anforderungen



Halten  
Neueinstellen  
Ausbilden

von Mitarbeiter/innen,  
die die anstehenden Aufgaben ausführen **können**



Entwickeln eines Bewusstseins,  
dass Zeit für Weiterbildung eingeräumt werden **muss**

gefördert durch:



## Ergebnisse – neue Weiterbildungslehrgänge

Betriebswirt im  
Steinmetz-  
handwerk

IT-Steinmetz

Polier im  
Steinmetz-  
handwerk

Quereinsteiger  
Qualifizierung

- **Freistellungsphase** (möglichst Januar/Februar) nutzen  
sonst Gefahr der FK-Abwanderung in Industrie, andere Unternehmen und Regionen
- **Förderung** durch öffentliche Hand (z. B. AA) mit anteiliger Beteiligung der Unternehmen (bzw. des bbw) → Idee eines „Weiterbildungs-BaFöG“
- **AN-Bindung** für Folgejahre
- Weiterbildung in **Modulform** → Abschluss (Prüfung) nach jedem Modulende  
damit können Weiterbildungsthemen individuell zusammengestellt werden; nicht jeder muss den Kurs bis zum zertifizierten Abschluss besuchen; evtl. vorhandenes steinmetzspezifisches Wissen von Teilnehmern berücksichtigen
- Entwickeln von **individuellen Lernformen** für kleine Handwerksbetriebe: dezentral – möglichst vor Ort – kompakt – in zeitlich kurzer Form  
aktueller Trend: Teilnahme an Firmen- und Produktschulungen, die neben Produkt- und Verarbeitungsinformationen erweitertes Wissen vermitteln
- Dreh- und Angelpunkt: **Qualität** der Weiterbildung  
Weiterbildungsinhalte auf das Wesentliche und von der Praxis geforderte Maß konzentrieren

gefördert durch:



## Ergebnisse – neue Weiterbildungslehrgänge

Betriebswirt im  
Steinmetz-  
handwerk

IT-Steinmetz

Polier im  
Steinmetz-  
handwerk

Quereinsteiger  
Qualifizierung

- wichtig: Meisterpflicht darf nicht mit Aufstiegsfortbildung bzw. Qualifizierung untergraben werden
- Vorschlag: je ein Weiterbildungszentrum (4x West; 1x Ost) könnte sich auf einen Kurs spezialisieren
- Anregung: regelmäßige Befragung der Branche zu Themen und dem „Wie“ von Weiterbildung
- Abschluss durch (HWK-)Prüfung

gefördert durch:



## Ergebnisse – neue Weiterbildungslehrgänge

Betriebswirt im  
Steinmetz-  
handwerk

Realistisches Abarbeiten von „virtuellen“ Baustellen und kompletten Auftragsabläufen

Themen wie „emotionaler Verkauf“ und „Präsentation“ aufnehmen

Grundsatzkurs: Auftreten gegenüber (schwierigen) Kunden / Telefongespräche / Verhalten auf Baustellen (in- und outdoor) / Mitarbeiter als „Visitenkarte des Unternehmens



## Ergebnisse – neue Weiterbildungslehrgänge

### IT-Steinmetz

Nachfrage nur von Betrieben mit entsprechender Technik (und einer größeren Mitarbeiter/innen-Anzahl)

Inhalte v. a. des Aufbaukurses mit einem Unternehmen und Fachleuten abstimmen, welche CNC- und CAD/CAM-Technik vielseitig einsetzen

Individuelle Umsetzungsaufgaben als Praxisteil in Ausbildung aufnehmen

gefördert durch:



## Ergebnisse – neue Weiterbildungslehrgänge

Polier im  
Steinmetz-  
handwerk

Nachfrage nur von Betrieben mit Schwerpunkt Bau / Restaurierung (und einer größeren Mitarbeiter/innen-Anzahl)

Realistisches Abarbeiten von „virtuellen“ Baustellen und kompletten Auftragsabläufen

gefördert durch:





## Ergebnisse – neue Weiterbildungslehrgänge

Quereinsteiger-  
Qualifizierung

Kein Aushebeln der Gesellenausbildung

Qualifizierung in bestimmten Teilgebieten wie Schrift hauen oder Bedienen eines Handschleifers

Umschulung interessierter Quereinsteiger zum Gesellen wieder ermöglichen

gefördert durch:



## Ergebnisse – neue Weiterbildungslehrgänge

Betriebswirt im  
Steinmetz-  
handwerk

8 Wochen

IT-Steinmetz

insgesamt  
5,5 Wochen

Polier im  
Steinmetz-  
handwerk

8 Wochen

- ➔ **Weiterbildungsdauer** wird als überwiegend ausreichend eingestuft (beim IT-Steinmetz allerdings größere Unsicherheit der Befragten)
- ➔ **Voll- oder Teilzeit** während Wintermonaten (Januar/Februar)
- ➔ Einsatz von **Freizeit** für die Weiterbildungsmaßnahme (9-10 von 13 Befragten), wobei im Verhältnis mehr Arbeitszeit, statt Freizeit vom Unternehmer „gefordert“ wird  
➔ **Ergebnis der MA-Befragung: 35 von 39 MA sind bereit, Freizeit für Weiterbildung einzusetzen** (im Verhältnis von 10:90 FZ:AZ bis zu 50:50)
- ➔ **Anteilige Kosten** von Weiterbildung würden 10 von 13 Befragten übernehmen; 3 Unternehmer würden sogar die vollen Kosten tragen



## Ergebnisse – neue Weiterbildungslehrgänge

Betriebswirt im  
Steinmetz-  
handwerk

IT-Steinmetz

Polier im  
Steinmetz-  
handwerk

- ➔ Akzeptierte, durchschnittliche Kosten für Weiterbildung: **1.100 EUR**
- ➔ 11 Unternehmer stellen an die Kostenübernahme **Bedingungen**
  - ➔ z. B. AN-Bindung
  - ➔ Beteiligung öffentliche Hand (AA) oder bbw „Weiterbildungs-BaFöG“
  - ➔ qualifizierter Abschluss
  - ➔ vorhergehende längere Betriebszugehörigkeit des AN
- ➔ 12 von 13 befragten Unternehmer/innen halten ein Zertifikat (**HWK-Prüfung**) für wichtig;  
das sehen die befragten Mitarbeiter/innen ähnlich: 33 von 39 wäre ein zertifizierter Abschluss wichtig

## Ergebnisse - Mitarbeiter/innen-Befragung

Gesamtzahl Mitarbeiter/innen 13 Unternehmen: 127 (ohne UVA)  
davon befragt: 39 30,1 %

davon mitarbeitender Partner/in: 8\* 20,5 %  
davon Büro: 16\* 41,0 %  
davon Produktion / Nicht-Bau: 16\* 41,0 %  
davon Bau: 17\* 43,6 %

\*Mehrfachnennungen waren möglich

Bis auf eine Ausnahme sind die mitarbeitenden Partner/innen im Büro beschäftigt.

In 5 Unternehmen sind Mitarbeiter/innen sowohl in der Produktion UND im Bau beschäftigt. Das betrifft vor allem Mischbetriebe sowie ein Unternehmen mit Schwerpunkt Bau. In diesen Unternehmen werden 11 bzw. weniger als 11 MA beschäftigt.

In 1 Unternehmen arbeitet der Mitarbeiter in allen 3 Bereichen (potenzieller Nachfolger).

davon weiblich : 16 41,0 %  
davon männlich: 23 59,0 %



## Ergebnisse - Mitarbeiter/innen-Befragung

Gesamtzahl Mitarbeiter/innen 13 Unternehmen: 127 (ohne UVA)  
davon befragt: 39 30,1 %

davon bis 25 Jahre: 3 7,7 %  
davon zwischen 26-35 Jahre: 13 33,3 %  
davon zwischen 36-49 Jahre: 15 38,5 %  
davon ab 50 Jahre: 8 20,5 %

Die Altersspannen der befragten MA spiegeln in etwa auch die Altersverhältnisse in den gesamten befragten Betrieben wider. Allerdings bilden sonst die über 50jährigen die zweitgrößte Altersgruppe; hier sind es die MA zwischen 26-35 Jahren.

Ø-liche Betriebszugehörigkeit: 12,4 Jahre  
davon männlich: 23 18,1 %

## Ergebnisse - Mitarbeiter/innen-Befragung

Gesamtzahl Mitarbeiter/innen 13 Unternehmen: 127 (ohne UVA)  
davon befragt: 39 30,1 %

davon leitende Angestellte Produktion/Bau: 3  
davon Vorarbeiter Produktion/Bau: 6  
davon Vorarbeiter/in Büro: 3  
davon Geselle/Gesellinnen: 14  
davon Mitarbeiter/in Büro: 11  
davon Fachkraft produktiv (Quereinsteiger): 2

Es wurden 3 Gesellinnen befragt.

Unter den Vorarbeiter/innen Büro war einer männlich.

davon ohne Schulabschluss: 0  
davon mit Hauptschulabschluss: 1 (heute als Vorarbeiter beschäftigt!)  
davon mit Realschulabschluss: 29  
davon mit Abitur: 9

## Ergebnisse - Mitarbeiter/innen-Befragung

Gesamtzahl Mitarbeiter/innen 13 Unternehmen: 127 (ohne UVA)  
davon befragt: 39 30,1 %

davon ohne beruflichen Abschluss: 0  
davon Facharbeiterabschluss: 33  
davon Abschluss als Meister: 3  
davon mit einem abgeschlossenen Studium: 3

davon halten sich für ausreichend qualifiziert: 35  
davon ... für NICHT ausreichend qualifiziert: 4

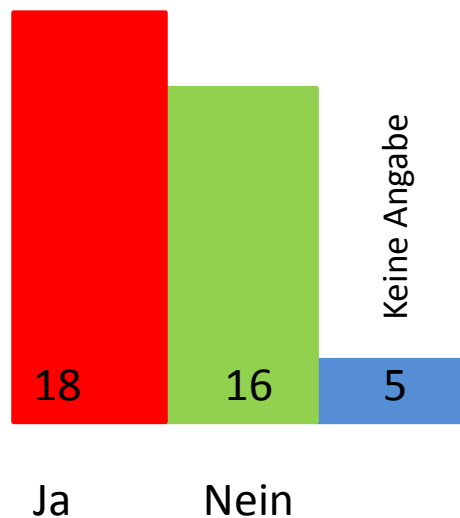
### Gründe für „nicht ausreichend qualifiziert“:

- neue Verlegesysteme (Küchen, Bäder, Fußböden) und Umgang mit neuen Materialien
- Defizite im Erstellen von rechtssicheren Abrechnungen, Erstellen von Bürgschaften, Aufmaßen auch unter Anwendung von PC-Programmen (z. B. excel), Kenntnis und Anwendung von DIN-Normen und der VOB, Kalkulation und Zuschlagermittlung, Anwendung eines Kartierungsprogramms für Schadenskartierungen
- fehlende Ausbildung zum SteinmetzMEISTER
- fehlende CNC-Kenntnisse

## Ergebnisse – Mitarbeiter/innen-Befragung

### Potenzial: nicht abgefragte Kompetenzen

- Rechercheleistungen
- kommunikative Fähigkeiten
- Fremdsprache (Engl.)
- Reparatur von Maschinen
- Führerscheine für LKW und Baumaschinen
- rechtliche Kenntnisse
- Restaurieren von Sandsteinfassaden
- Führungsqualitäten
- bildhauerische Grundfähigkeiten
- Schrift hauen
- Organisation von logistischen Abläufen
- Erstellen von ppt-Präsentationen
- Zeichnen (CNC und von Hand)
- Baustatik und –physik
- Buchhaltung
- Kalkulation, Schadenserfassung, Angebots-erstellung



Grund für keine Angaben:

„Es könnte noch mehr von mir verlangt werden.“



## Ergebnisse – Mitarbeiter/innen-Befragung

	JA	NEIN	???
Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung:	2*	37	
	2	12	
*Diese gehören zu den beiden Betrieben mit den meisten Mitarbeiter/innen.			
Wäre eine solche Vereinbarung wichtig?	22	12	5
	10	2	2

➔ **Ergebnis:** Eine Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung zwischen AG und AN sollte in ihren Grundzügen mit den Sozialpartnern erarbeitet werden.

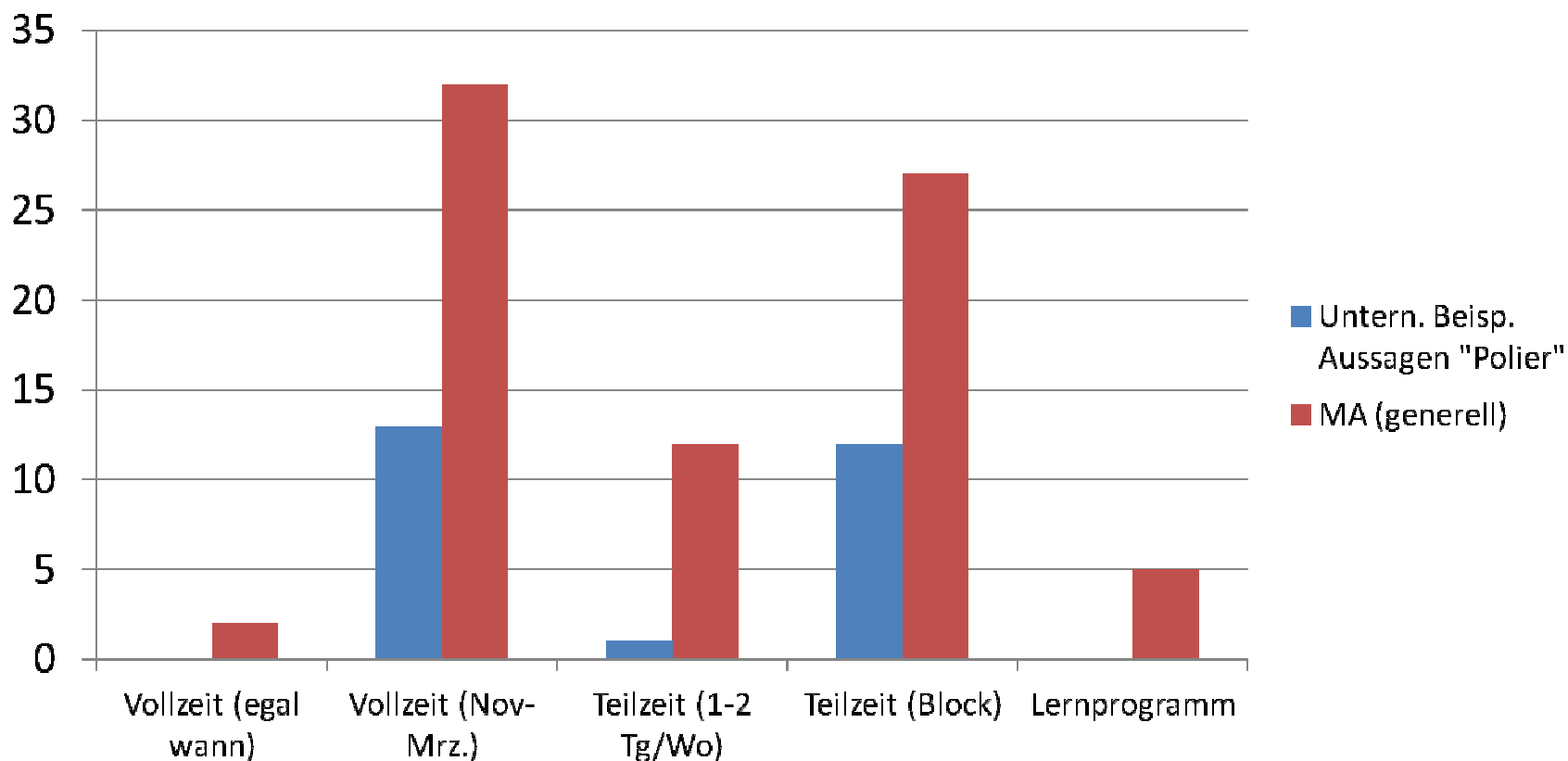
grau: Unternehmer/in

## Ergebnisse – Befragung der Mitarbeiter

### Wie sollte Weiterbildung organisiert werden?

Basis: 14 Untern.

39 MA



gefördert durch:



## Ergebnisse – Zusatzfragen

Basis: 14 Untern.

	JA	NEIN	???
Tarifvertrag	11	3	
Mindestlohn	13	1	
Grabmalvorsorge (Kenntnis)	13	1	
AN-Freizügigkeitsgesetz (Kenntnis)	11	3	
Beschäftigung ausländischer Fachkräfte*	9	3	2
Ausbildung ausländischer Jugendlicher*	7	3	4

\* vorausgesetzt, es gibt eine sprachliche Mindestverständigung, fachliche Qualifikation (Fachkräfte) bzw. Handwerkliche Grundfähigkeiten (Azubis)

gefördert durch:



## Ergebnisse – Zusatzfragen

Basis: 14 Untern.



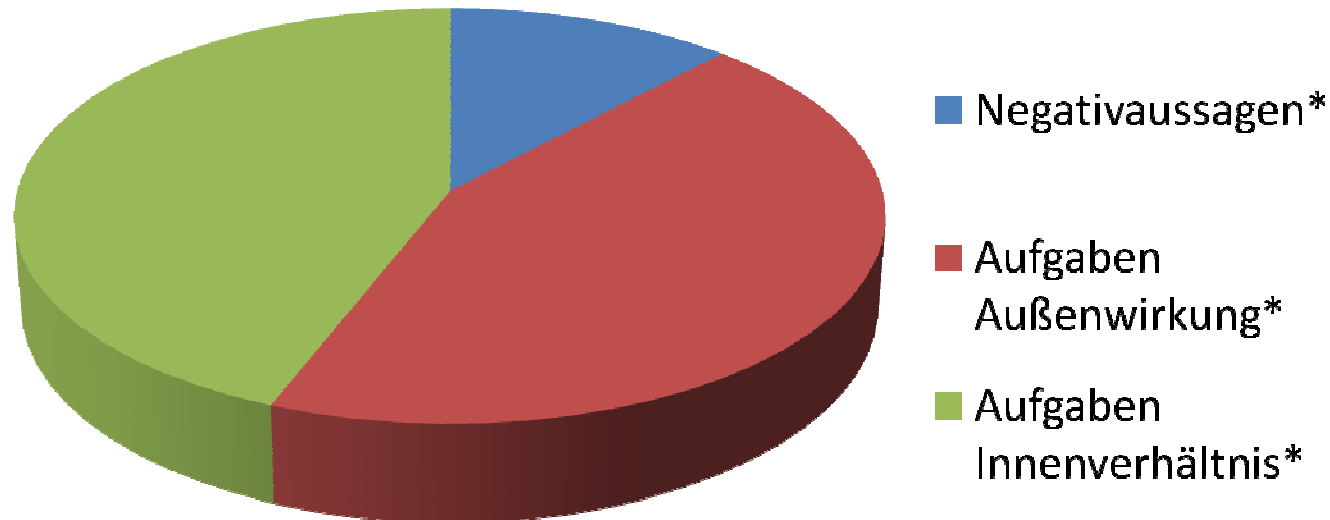
gefördert durch:



## Ergebnisse – Zusatzfragen

Basis: 14 Untern.

### Wozu Innung?!



\*bezogen auf die verteilten Stimmen

gefördert durch:



## Ergebnisse – Fazit

Basis: 14 Untern.

39 Mitarbeiter

- (1) Weiterbildung **JA**, abhängig von Qualität, Praxisbezug, Ort, Zeit und Finanzierung  
→ Hier sind neue Angebotsformen und –qualitäten speziell für Klein(st)-  
unternehmen zu finden!  
→ Weiterbildungs-Bafög ?
  
- (2) Weiterbildungsvereinbarung **JA** - Sozialpartnerregelung ?!
  
- (3) Innung **JA**, aber stark verbesserungswürdig  
→ Imagekampagne unter eigenen Mitgliedern wie potenziellen „Neuen“.
  
- (3) Fachkräftesicherung mit ausländischen Interessanten **JA**, aber mit Bedingungen  
(Sprache, fachliche Kompetenz bzw. Grundfähigkeiten) gleich.  
→ Pilotprojekt(e) mit Polen und Tschechien ?!
  
- (4) Nachfolgeregelung stärker in den Fokus rücken.  
→ Beratung und Prozessbegleitung
  
- (5) MA-Gespräche **JA**, aber systematisch führen