Bildungstätte und Gästehaus

GEOKOMPETENZZENTRUM FREIBERG e.V.
GEOKOMPETENZ
Innovatives Netzwerk für weltweites Wirken

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Bildungsberatung als Qualitätsbaustein für die zukunftsgerichtete Weiterbildung im Steinmetzhandwerk

Berufs- und Weiterbildungskonferenz 14./15.11.2014

gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

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

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Meilensteine

11/14

- Abschlusskonferenz

bis 11/14

- Aufbau Bildungsstrukturen – Verbindung mit bbw-ESF-Projekt
- Weiterbildungsvereinbarung Sozialpartner

12/14

- Projektende - Abrechnung

Befragung

von Unternehmen des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks
in Ostdeutschland (Zielgebiet 1)

Aufsuchende Befragung

30 Unternehmen

Standardisierte Fragebögen – Langversion (41 bzw. 22 Fragen)

AG

AN

Schriftliche Befragung

655 Unternehmen

Rücklauf: 22 (3,4 %)

Standardisierte Fragebögen – Kurzversion (25 Fragen)

AG

Bildungstätte
und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse

Basisdaten Unternehmen

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Unternehmen und Beschäftigte** – aufsuchende Befragung

Befragungszeitraum – aufsuchende Befragung:	April 2013 – Juni 2014
Befragte Unternehmen:	30
Brandenburg:	6
Mecklenburg-Vorpommern	8
Sachsen:	5
Sachsen-Anhalt:	6
Thüringen:	5
mit insgesamt Beschäftigten:	257 (einschließlich UVA)
Befragte Unternehmensverantwortliche (UVA):	31 (darunter ein Juniorchef)
Befragte Mitarbeiter:	79 = 30% der insgesamt Beschäftigten

Bildungstätte und Gästehaus

Ergebnisse - **Beschäftigte** – aufsuchende Befragung

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Gesamtzahl Mitarbeiter /innen 30 Unternehmen:	257 (einschließlich UVA)	
davon Vollzeitkräfte:	196	76,3 %
davon Teilzeitkräfte:	37	14,4 %
davon Azubis:	24	9,3 %
davon Fachkräfte Steinmetzhandwerk:	183	71,2 %
davon Fachkräfte branchenfremd:	50	19,5 %

Fazit:
Es gibt keine Ungelernten im ostdeutschen Steinmetzhandwerk. Alle Beschäftigten sind Facharbeiter/innen (davon 20% branchenfremd). Die fehlenden 9,3% stellen die Azubis.

davon MA männlich:	203	79,0 %
davon MA weiblich:	54	21,0 %
davon MA Migrant männlich:	1	0,4 %
davon MA Migrant weiblich:	0	
Ø-lich Beschäftigte (mit UVA):	8,5	

(Spannbreite: zwischen 1 und 44 MA)

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Unternehmer und Beschäftigte** – aufsuchende Befragung

Gesamtzahl Mitarbeiter/innen 30 Unternehmen: 257 (einschließlich UVA)

davon bis 25 Jahre:	36	14,0 %
davon zwischen 26-35 Jahre:	50	19,5 %
davon zwischen 36-49 Jahre:	93	36,1 %
davon ab 50 Jahre:	78	30,4 %

Ø-Alter Unternehmer: 51

(Spannbreite: 34 bis 66 Jahre)

⇨ Nachfolge im Fokus 14 45,2 %
(tlw. mit Beratungsbedarf)

Nur 5 Unternehmen benennen die Nachfolgesuche jedoch direkt als anstehendes Problem.

Fachkräftesicherung:	25	80,6 %
davon eher allgemein:	14	
davon in Richtung Firmenverkleinerung:	2	
davon in Richtung Personalaufstockung:	9	
Geschäftsaufgabe:	1	

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Standorte und Hierarchieebenen** – aufsuchende Befragung

1 Standort:	19 Unternehmen	64 %	mit 196 MA
(darunter 1 Standort mit 3 Anlaufstellen für Kundenkontakte)			
2 Standorte:	10 Unternehmen	33 %	mit 54 MA
3 Standorte:	1 Unternehmen	3 %	mit 7 MA

Ergebnisse – **Standorte und Hierarchieebenen** aufsuchende Befragung

2 Hierarchieebenen:	17 Unternehmen	57 %	mit 87 MA	Ø 5 MA
UVA – MA				
3 Hierarchieebenen:	8 Unternehmen	27 %	mit 62 MA	Ø 8 MA
UVA – Vorarbeiter – MA				
4 Hierarchieebenen:	4 Unternehmen	13 %	mit 86 MA	Ø 21,5 MA
UVA – angestellter Meister/Stellv. – Vorarbeiter – MA				
UVA – Polier (potenzieller Nachfolger) – Vorarbeiter – MA				
UVA – Abteilungsleiter – Vorarbeiter – MA				
5 Hierarchieebenen:	1 Unternehmen	3 %	mit 22 MA	Ø 22 MA
UVA/ Geschäftsleitung (2 Geschäftsführer) – Bauleitung – Meister – Vorarbeiter – MA				

gefördert durch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland, EUROPÄISCHE UNION

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Kerngeschäfte bezogen auf Umsatz** – aufsuchende Befragung

Bereich	Anzahl	Umsatz	MA-Anzahl	Ø
Grabmal:	28 Unternehmen	43 %	mit 226 MA	Ø 8 MA
davon	4 Unternehmen	90-95 %	mit 16 MA	Ø 4 MA
davon	4 Unternehmen	60-70 %	mit 24 MA	Ø 6 MA
davon	8 Unternehmen	40-50 %	mit 52 MA	Ø 6,5 MA
Bau:	23 Unternehmen	34 %	mit 207 MA	Ø 9 MA
davon	3 Unternehmen	70-75 %	mit 20 MA	Ø 6,5 MA
davon	9 Unternehmen	50-60 %	mit 50 MA	Ø 5,5 MA
davon	4 Unternehmen	40-45 %	mit 28 MA	Ø 7 MA
Restaurierung:	14 Unternehmen	19 %	mit 175 MA	Ø 12,5 MA
davon	3 Unternehmen	70-80 %	mit 47 MA	Ø 15,5 MA
davon	5 Unternehmen	40-50 %	mit 84 MA	Ø 17 MA

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Kerngeschäfte bezogen auf Umsatz** – aufsuchende Befragung

Bereich	Anzahl	Umsatz	MA-Anzahl	Ø
bei Umsätzen ab 10%:				
Sonstiges: - Einnahmen Arbeit als Sachverständiger - Einnahmen freie, dekorative Kunst - Einnahmen aus Zuschnitten für andere Firmen / Gewerke - Bildhauerleistungen	4 Unternehmen	2 %	mit 35 MA	Ø 9 MA
GaLa:	2 Unternehmen	2 %	mit 26 MA	Ø 13 MA

6 Unternehmen (20%) haben sich auf ein Kerngeschäft (Umsatz zwischen 80-90 %) spezialisiert: 4x Grabmal / 2x Restaurierung.

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Leistungserbringung nach Entfernung** – aufsuchende Befragung

Es wird überwiegend regional gearbeitet:

Bis 20 km: 26 Unternehmen 50 % Umsatz
Etwa die Hälfte dieser Unternehmen (12) erbringen hier 70-98 % ihres Umsatzes.

Bis 50 km: 26 Unternehmen 30 % Umsatz
Jedoch nur 3 Unternehmen erwirtschaften 70-80% ihres Umsatzes bis 50 km.

Bis 150 km: 15 Unternehmen 16 % Umsatz
Nur 2 Unternehmen erzielen in diesem Bereich einen Umsatz zwischen 70-95%.

Deutschlandweit: 5 Unternehmen 5 %
1 Unternehmen erarbeitet 52% Umsatz deutschlandweit.

Bildungstätte
und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Bisherige Qualifizierungsaktivitäten

Ergebnisse – **Bisherige Qualifizierungsaktivitäten** – aufsuchende Befragung

Begrifflichkeiten[1]

1. **Formales Lernen** findet in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen statt und führt zu anerkannten Abschlüssen und Qualifikationen.

2. **Nicht-formales Lernen** umfasst alle Aktivitäten außerhalb der Hauptsysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung und führt nicht unbedingt zum Erwerb eines formalen Abschlusses.
   - am Arbeitsplatz
   - Aktivitäten der Organisationen und Gruppierungen der Zivilgesellschaft
   - Organisationen und Dienste in Ergänzung formaler Systeme (z. B. Kunstkurse, private Tutorenbetreuung)

3. **Informelles Lernen** ist die „natürliche Begleiterscheinung des täglichen Lebens.“ Es wird von den Lernenden unter Umständen gar nicht als Erweiterung ihres Wissens wahrgenommen.

[1]Kommission der Europäischen Gemeinschaft (2000), Memorandum über Lebenslanges Lernen, SEK (2000) 1832, Brüssel, S. 9 f.

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Bisherige Qualifizierungsaktivitäten** – aufsuchende Befragung

n=31	JA	NEIN	???
Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung:	4	27	
(In einem Unternehmen wurde neben dem UVA auch der potenzielle Nachfolger befragt. Diese Frage wurde von beiden unterschiedlich beantwortet.)			
Wäre eine solche Vereinbarung wichtig?	17 (55%)	10	4

⇨ Die bisher geschlossenen Vereinbarungen zur beruflichen Weiterbildung sind unabhängig von der Betriebsgröße: 2x > 20 AN / 1x 6-8 AN / 1x 1-5 AN

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Mitarbeiter/innen-Befragung** – aufsuchende Befragung

	JA	NEIN	???
Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung:	4	75	
	4	27	
je 55%			
Wäre eine solche Vereinbarung wichtig?	41	31	7
	17	10	4

⇨ Eine Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung zwischen den Sozialpartnern des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks sollte vorbereitet werden, um zukünftig berufliche Weiterbildung im Sinne von Aufstiegsfortbildung und formaler wie non-formaler Weiterbildung zu systematisieren.

n=79 Mitarbeiter/in
n=31 Unternehmer/in

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsteilhabe

Unternehmensgröße		WB UVA		WB MA	
		ja	nein	ja	nein
1-5 MA	(13 Unternehmen)	13	0	8	5 (38,5 %)
6-10 MA	(12 Unternehmen)	10	2	10	2 (17 %)
11-20 MA	(2 Unternehmen)	2	0	2	0
> 20 MA	(3 Unternehmen)	3	0	3	0

⇨ Die Weiterbildungsteilhabe ist abhängig von der Unternehmerpersönlichkeit.

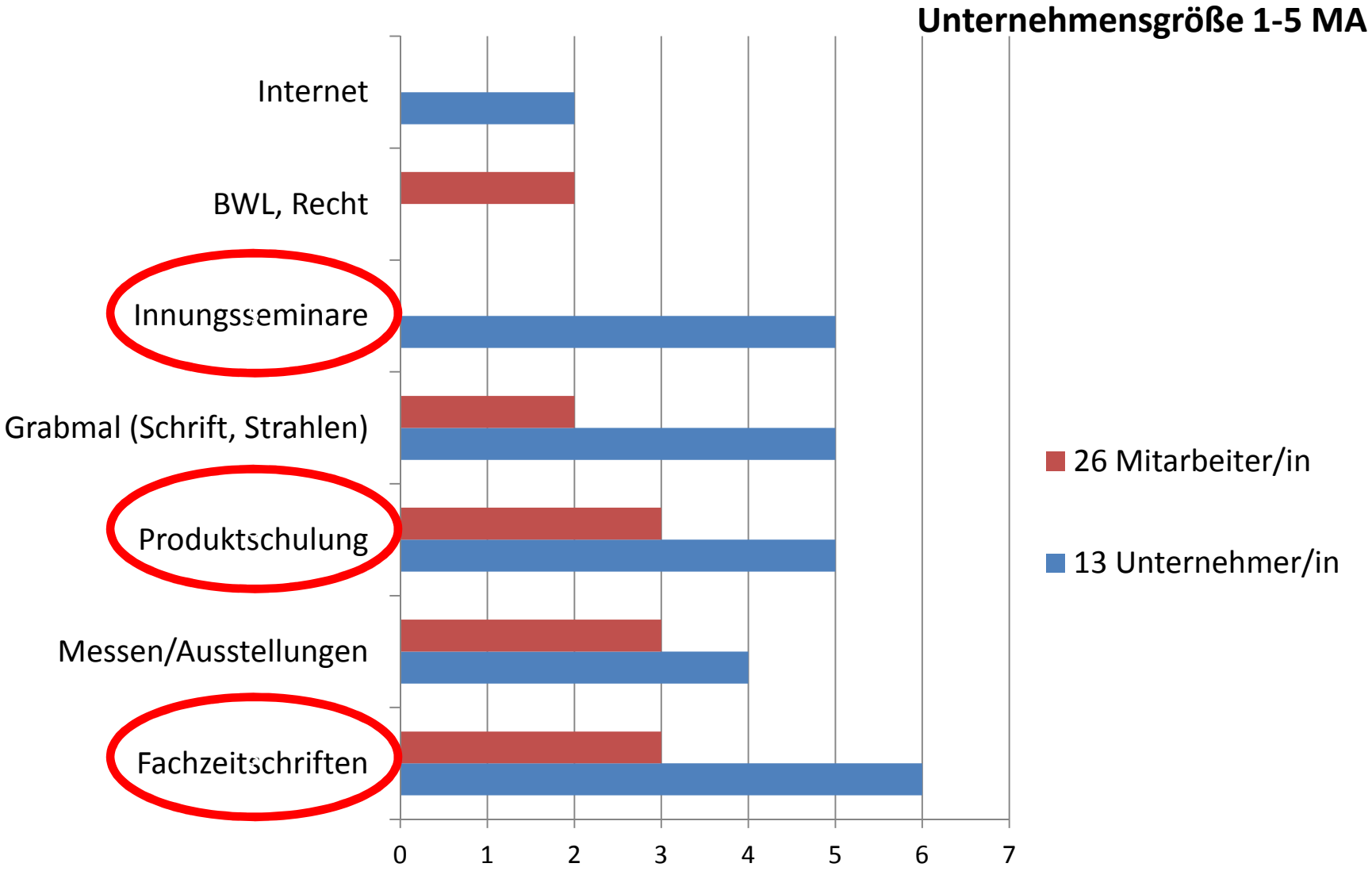
⇨ Der bzw. die Unternehmensverantwortliche bildet sich unabhängig von der Betriebsgröße fort.

⇨ Je kleiner die Unternehmensgröße, desto geringer die Weiterbildungsteilhabe der Mitarbeiter.

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

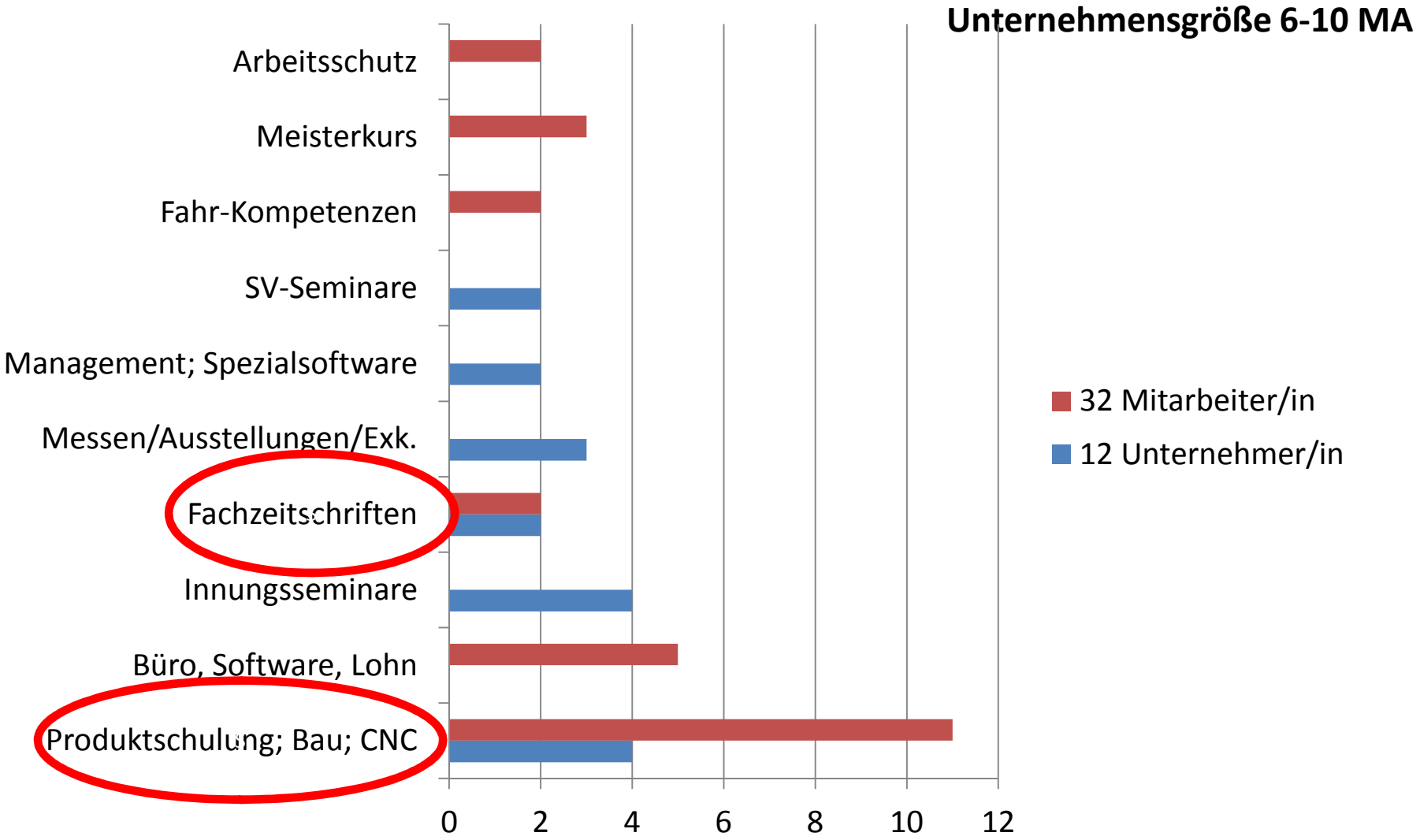
Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsteilhabe



Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

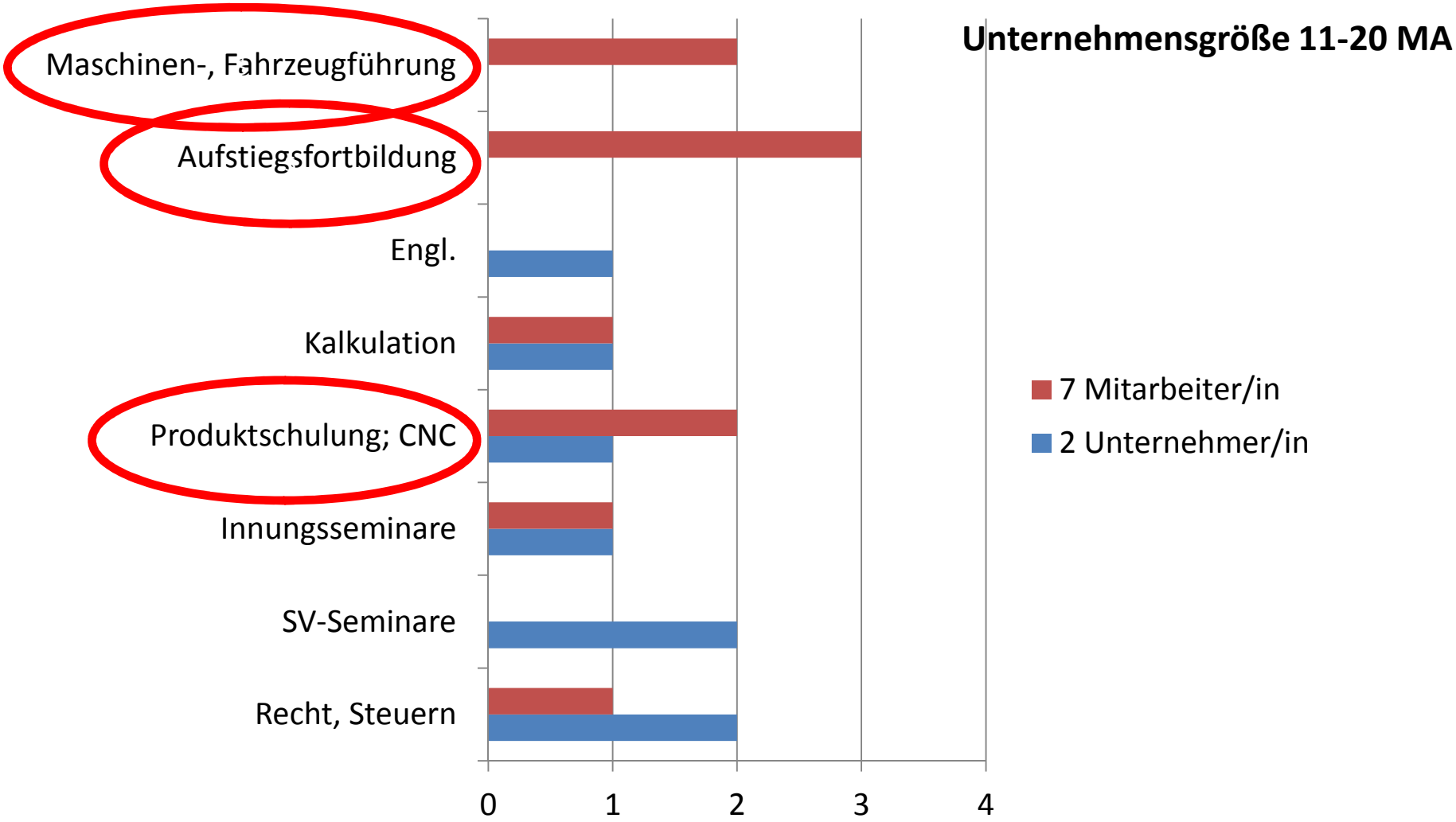
Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsteilhabe



Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

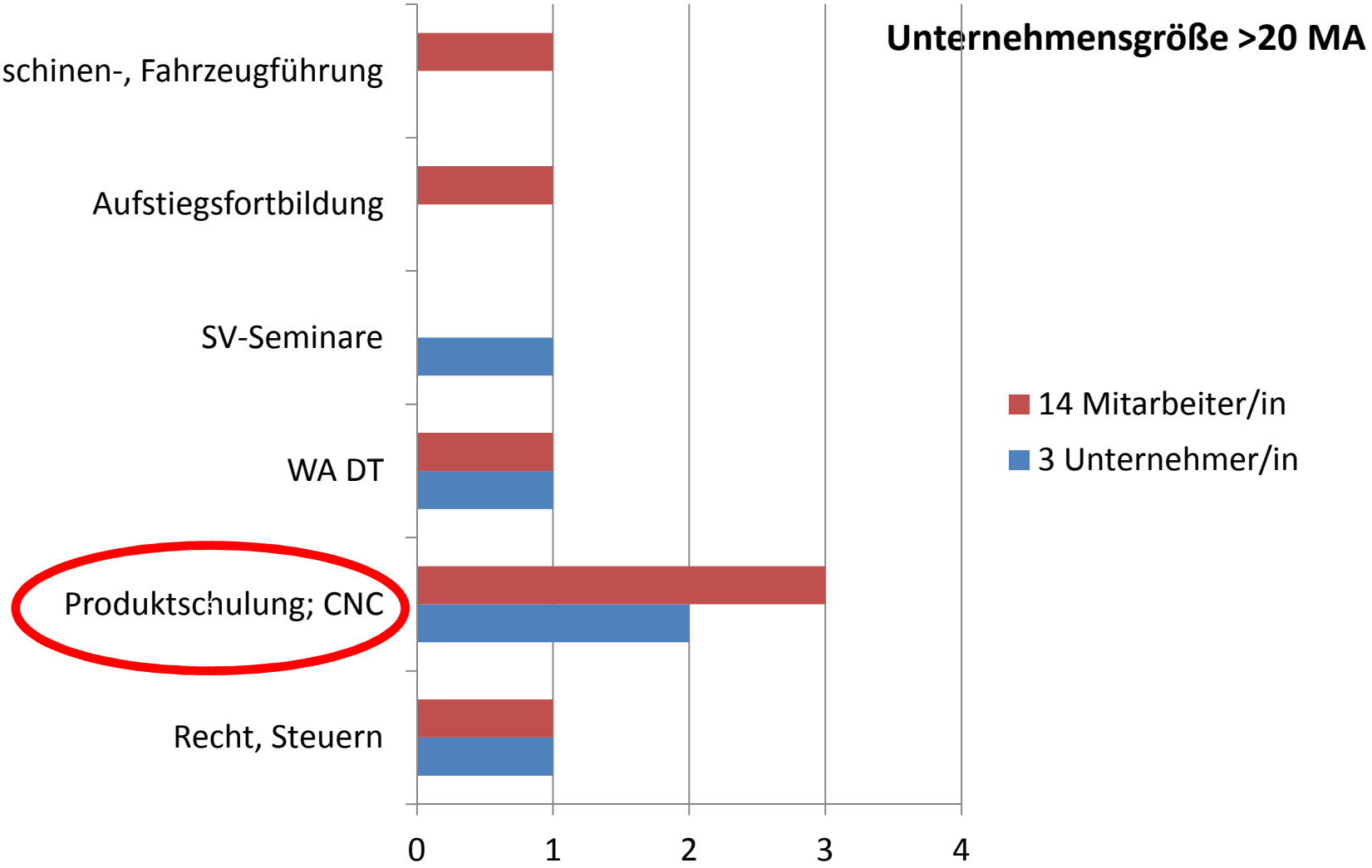
Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsteilhabe



Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsteilhabe



Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsteilhabe

⇨ Je kleiner das Unternehmen, desto höher ist der Anteil non-formaler und informeller Bildung
- Fachzeitschriften
- Messen, Ausstellungen
- Produktschulungen (oft mit formalen Elementen)

⇨ Vor allem in den kleineren Betrieben bildet sich der Unternehmer/die Unternehmerin formal, non-formal und informell weiter – und gibt das Wissen an die Mitarbeiter weiter.

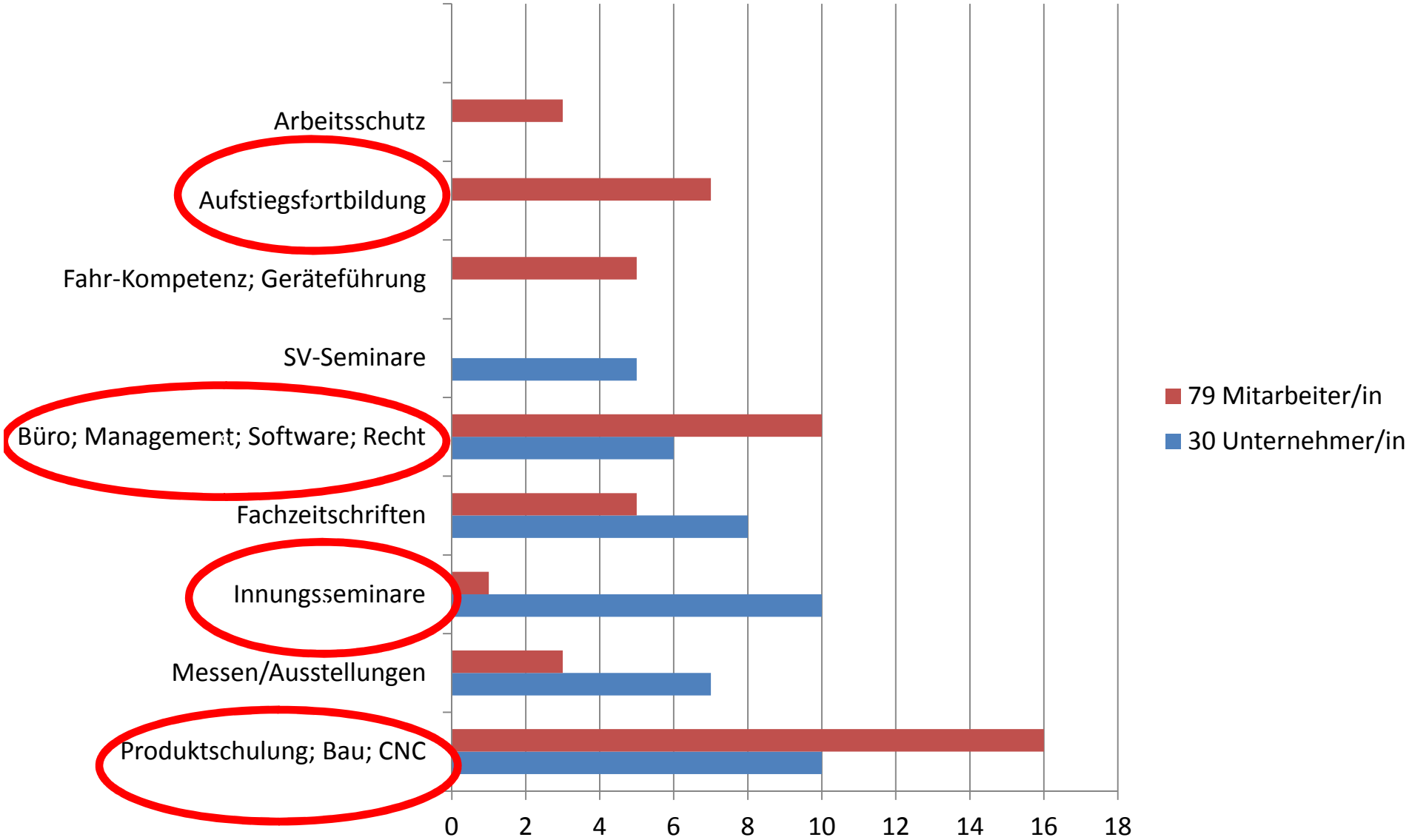
⇨ Bei den Unternehmen mit 6-10 Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen sind Produkt- und Herstellerschulungen DAS Bildungsmittel – vor allem für MA.

⇨ Je größer die Unternehmen werden, desto wichtiger werden Büroorganisation (Software) und Aufstiegsfortbildungen der MA.

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

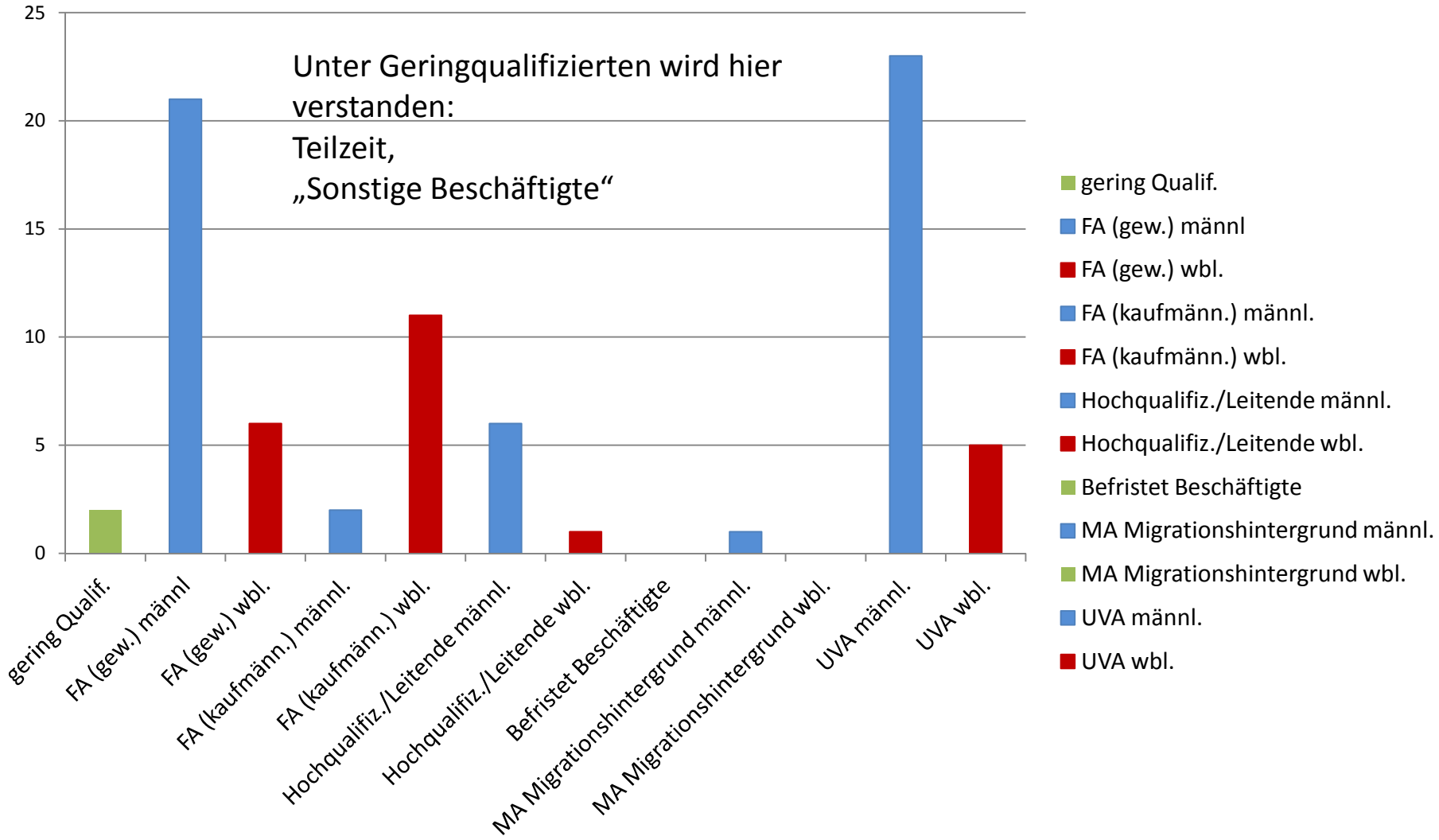
Ergebnisse – **Bisherige Weiterbildungsthemen** – aufsuchende Befragung



Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Weiterbildungsteilhabe – Personalstruktur – 30 Unternehmensaussagen



Weiterbildungsteilhabe – Personalstruktur

- Von 30 befragten Unternehmen haben sich 28 formal, non-formal oder zumindest informell weitergebildet.
- Alle 5 befragten **Unternehmerinnen** haben sich in den letzten 3 Jahren weitergebildet.
- Eine stärkere Weiterbildungteilhabe ist unter den männl. gewerblichen Fachkräften festzustellen (70%) – im Vergleich: weibl. gewerbliche Fachkräfte 20%. Dies spiegelt ziemlich genau das Verhältnis Frauen – Männer (21:79%) in den Steinmetz- und Bildhauerunternehmen wider.
- Weiterbildungsteilhabe zieht sich – entsprechend der Personalstruktur in den Unternehmen – durch alle Personalbereiche. Wenn sich für (formale, non-formale) Weiterbildung entschieden wird, kann im Prinzip jeder Mitarbeiter / jede Mitarbeiterin davon partizipieren.

Weiterbildungsteilhabe – Weitere Aussagen

Weiterbildung findet überwiegend während Arbeits- UND Freizeit statt.
– **60 %**

In der Regel glaubt das Unternehmen, dass sich seine Mitarbeiter außerhalb seines Unternehmens NICHT weiterbilden.
– **80 %**

Das Unternehmen behält sich die Entscheidung zur Weiterbildung vor.
– **97 %**

In 9 von 30 Unternehmen können die Mitarbeiter selbst Vorschläge unterbreiten – dieses Mitspracherecht ist unabhängig von der Betriebsgröße!
– **30 %**

Bildungstätte
und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Exkurs

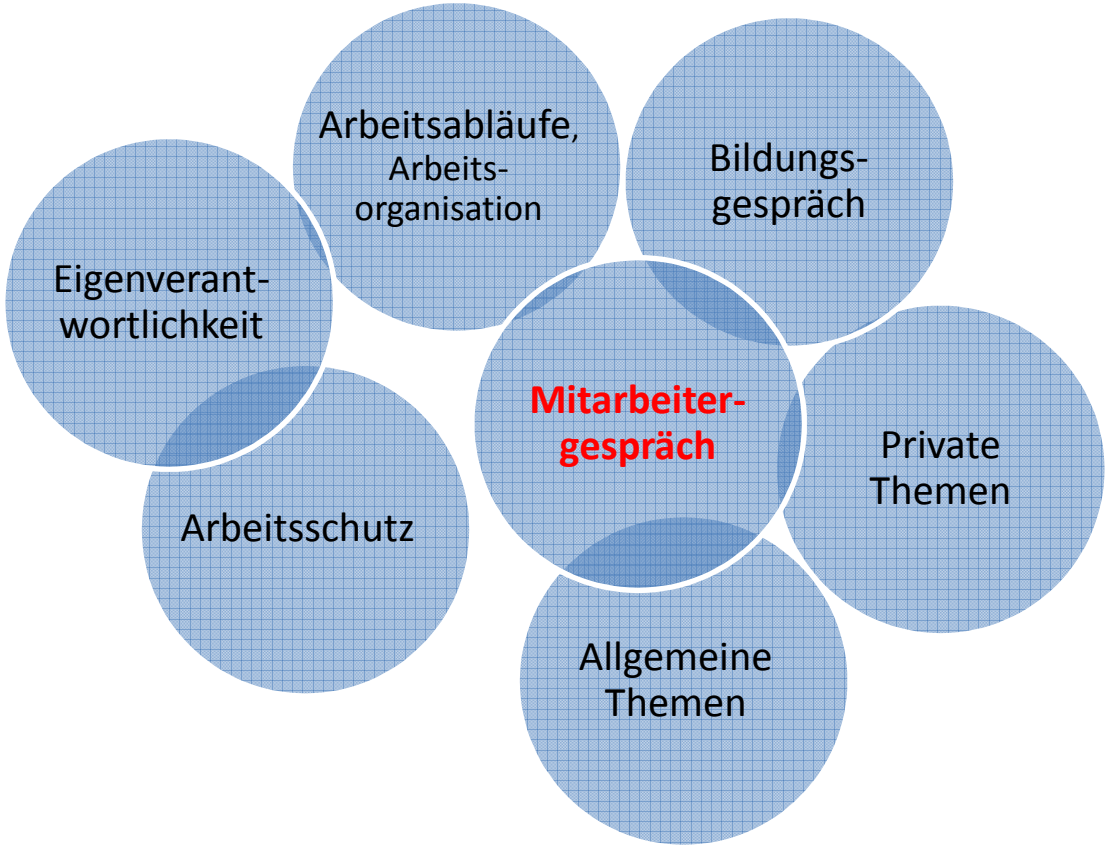
Mitarbeitergespräch

Ergebnisse – **Mitarbeitergespräche** – aufsuchende Befragung

Es wird in den Unternehmen geredet!

- allerdings eher unsystematisch und das aktuelle Tagesgeschehen betreffend !

Zitat:
„Mitarbeitergespräche sind in der Regel Arbeitsbesprechungen.“



Definition[1]

Mitarbeitergespräche

…sind alle Gespräche, die der bzw. die Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin führt.

…sind das jährlich (regelmäßig) stattfindende Mitarbeitergespräch / Beurteilungsgespräch / Personalentwicklungsgespräch.

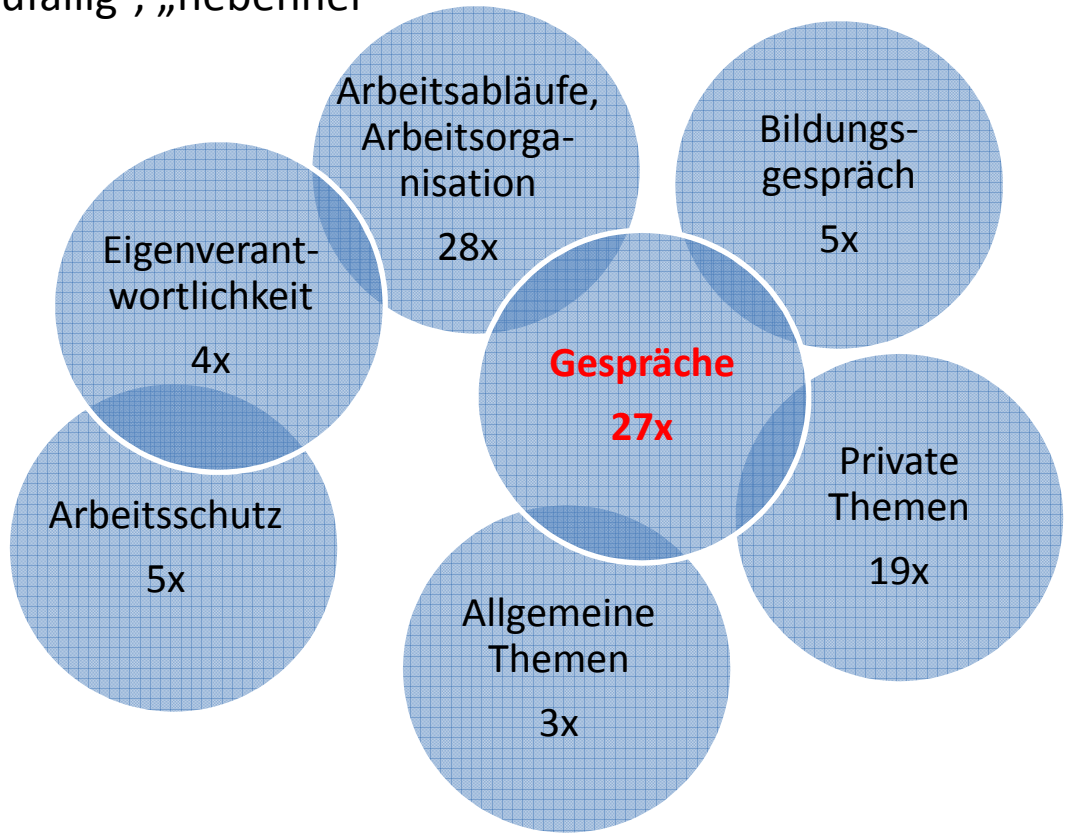
→ …sind alle Gespräche, die über routinemäßige Alltagskommunikation hinausgehen und demnach einen ganz bestimmten, vorher definierten Zweck verfolgen.
→ …sind in der Regel Vier-Augen-Gespräche.

Kommunikation, die im direkten Zusammenhang mit der Erledigung der Arbeit steht, z. B. Arbeitsanweisungen, fallen NICHT unter den Begriff „Mitarbeitergespräch“.

[1]Sven Hinrichs. Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung.
Bund Verlag 2009. S. 13.

Es wird in den Unternehmen geredet! – Die Sicht der Unternehmer:

25 Gespräche – die jedoch eher KEIN Mitarbeitergespräch sind
2 Gespräche „zufällig“, „nebenher“



n=30

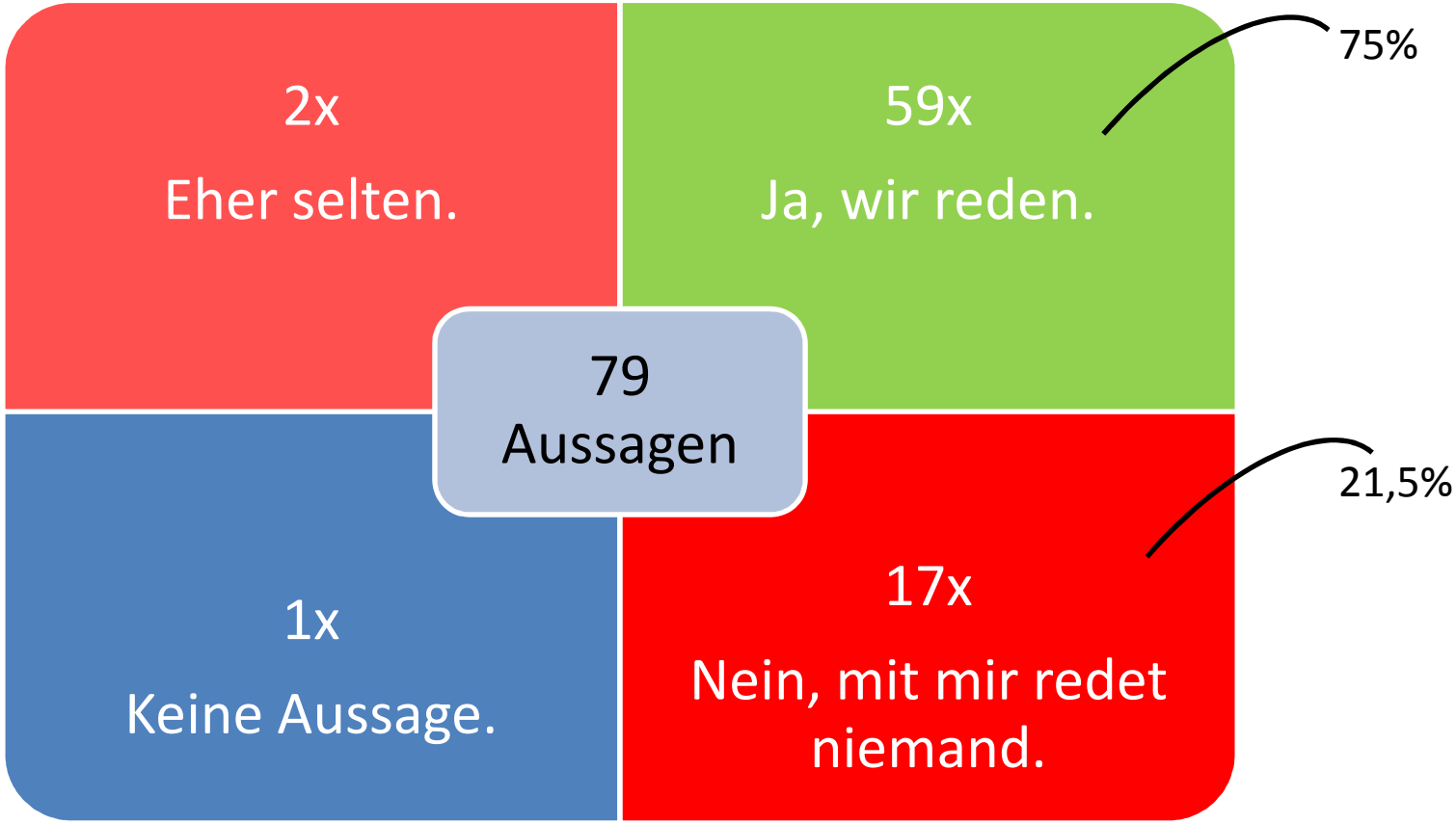
Ergebnisse – **Mitarbeitergespräche** – aufsuchende Befragung

In 3 von 30 untersuchten Unternehmen gibt es systematische Mitarbeitergespräche.

Themen:

- Zufriedenheit mit der Arbeit / am Arbeitsplatz
- Verbesserungsvorschläge
- Verteilung von Aufgaben / Aufgabenfeldern und Verantwortlichkeiten
- Ordnung und Sicherheit
- Zukunftsplanung – Verbleib im Unternehmen?
- Wünsche / Vorstellungen für eigene Entwicklung
- Weiterbildungsinteresse und -wünsche

Es wird in den Unternehmen geredet! – Die Sicht der Mitarbeiter:



Bildungstätte
und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Schwachstellen und Potenziale

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Erledigungsprobleme** – aufsuchende Befragung

	Häufigkeit n=31
Termindruck; saisonale Auftragslage; Stressmanagement	27
Bürokratie + Dokumentationspflicht	16
Informationsverluste zwischen MA-Unternehmer/in	9
Preisdruck; Konkurrenz	6
Büroabläufe; Management	6
fehlende Eigenverantwortung MA	6
Aufwand für Aufträge	6
fehlende Technik	6
fehlende Mitarbeiter; Fluktuation	6
Nachfolgeregelung	5
Image Steinmetzhandwerk	3
allgemeine Kundenunzufriedenheit	3
Erkennen von Kundenwünschen	3

Ergebnisse – **Welche Probleme treten im Arbeitsalltag auf?** – aufsuchende Befragung

…Sonstiges

innere Faktoren:

- Durchsetzungsprobleme gegenüber Mitarbeiter/innen
- Beratungsleistungen ohne Auftragsfolge
- veraltete bzw. fehlende Technik
- Kompensationsmöglichkeiten für schwankende Auftragslage; Planungsunsicherheit
- Latente Überforderung des Unternehmers/der Unternehmerin
- eigene Betriebsblindheit
- schlechte Medienpräsenz
- Altersstruktur im Unternehmen

äußere Faktoren:

- Zahlungsmoral der Kunden
- fehlende Erweiterungsmöglichkeiten des Unternehmens
- Abwanderungsgefahr von Fachkräften aufgrund geringerer Löhne gegenüber Industrie
- Internet-Datenleistung
- geeignete Lehrlinge
- Quereinsteigerqualifizierung

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Selbst eingeschätzte Stärken** – aufsuchende Befragung

	Häufigkeit n=31
Qualität	25
Kundenzufriedenheit	23
umfassende Beratung	21
Termintreue	19
viele Leistungen aus einer Hand (i.d.R. bezogen auf Kerngeschäft)	16
handwerkliche Steinbearbeitung	15
individuelle Auftragsbearbeitung	13
Präsenz- und Wettbewerbsfähigkeit	6
Eigenverantwortung MA	6
Verweis auf Alleinstellungsmerkmal	6
besondere Unternehmenskultur	5
Flexibilität	4

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Selbst eingeschätzte Stärken** – aufsuchende Befragung

…bezogen auf das Unternehmen

- Spezialisierungen wie Marmorrestaurierung, QR-Codes für Grabsteine, online-Bearbeitung von Aufträgen, Kleinstschriften, fototechnische Bearbeitung von Vorlagen
- Annahme auch von Kleinstaufträgen
- Vielseitiges Angebot
- Besondere Kenntnisse (Sachverständige)

…bezogen auf das Innenverhältnis bzw. die Mitarbeiter/innen

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

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Schwachstellen und Potenziale** – aufsuchende Befragung

Was fällt auf ? Ein Fazit:

(1) Termindruck und Termintreue sind Fluch und Segen.

(2) (Qualifizierte) Mitarbeiter/innen, Spezialisierungen und (neueste) Technik sind „die Pfünde zum Wuchern“.

(3) Was Mitarbeiter/innen hält: Familienfreundlichkeit und gutes Betriebsklima.

(4) Was Kunden hält: Qualität, umfassende Beratung, Termintreue und viele Leistungen aus einer Hand.

(5) Obwohl in den Unternehmen viel geredet wird: Wichtige Informationen bleiben auf der Strecke; PE-Gespräche als wichtiges Entwicklungsinstrument finden kaum statt.

(6) Bürokratie, Büroabläufe und Management: Hier gibt es Nachholpotenzial.

(7) Obwohl in den Unternehmen viel geredet wird: Wichtige Informationen bleiben auf der Strecke; PE-Gespräche als wichtiges Entwicklungsinstrument finden kaum statt.

(8) Analyse und Strategien gehen oft im Alltagsgeschäft unter.

Bildungstätte
und Gästehaus

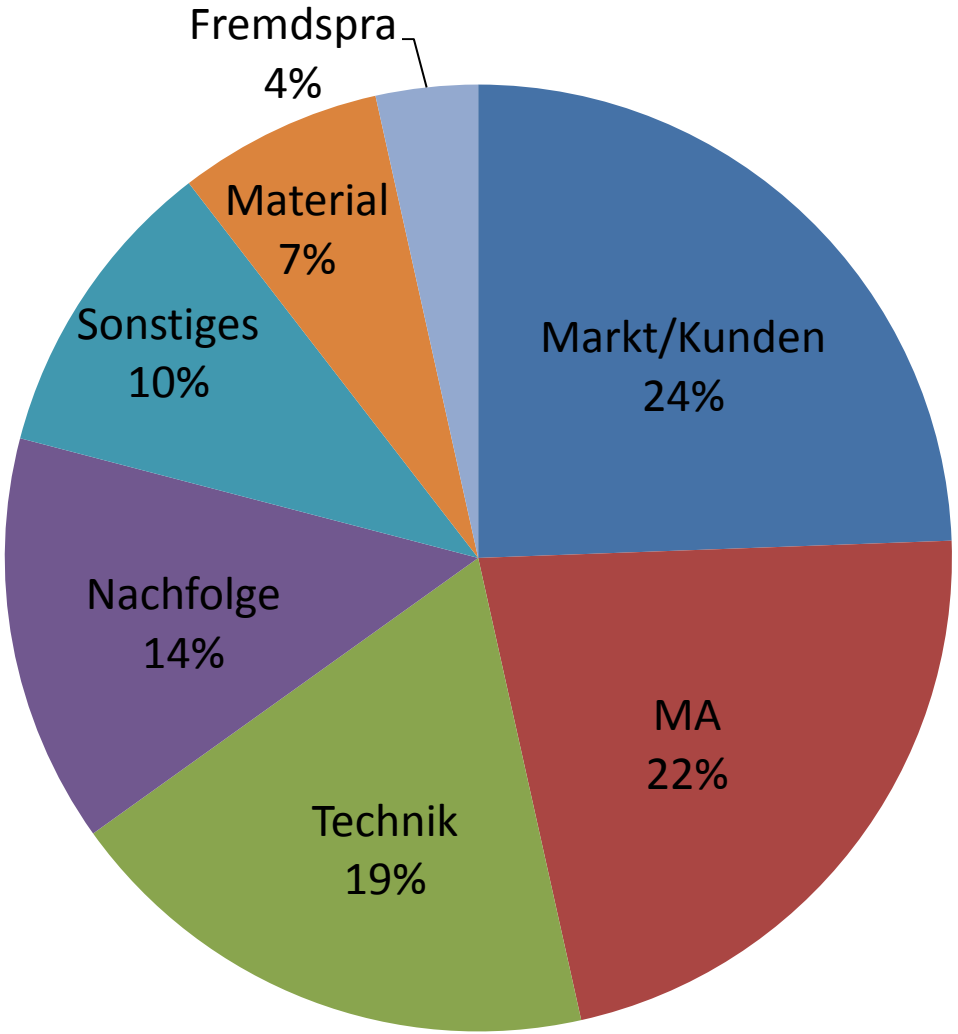
weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Geplante Veränderungen in den Unternehmen

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **erwartete Veränderungen** – aufsuchende Befragung



n=31

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **erwartete Veränderungen** – aufsuchende Befragung

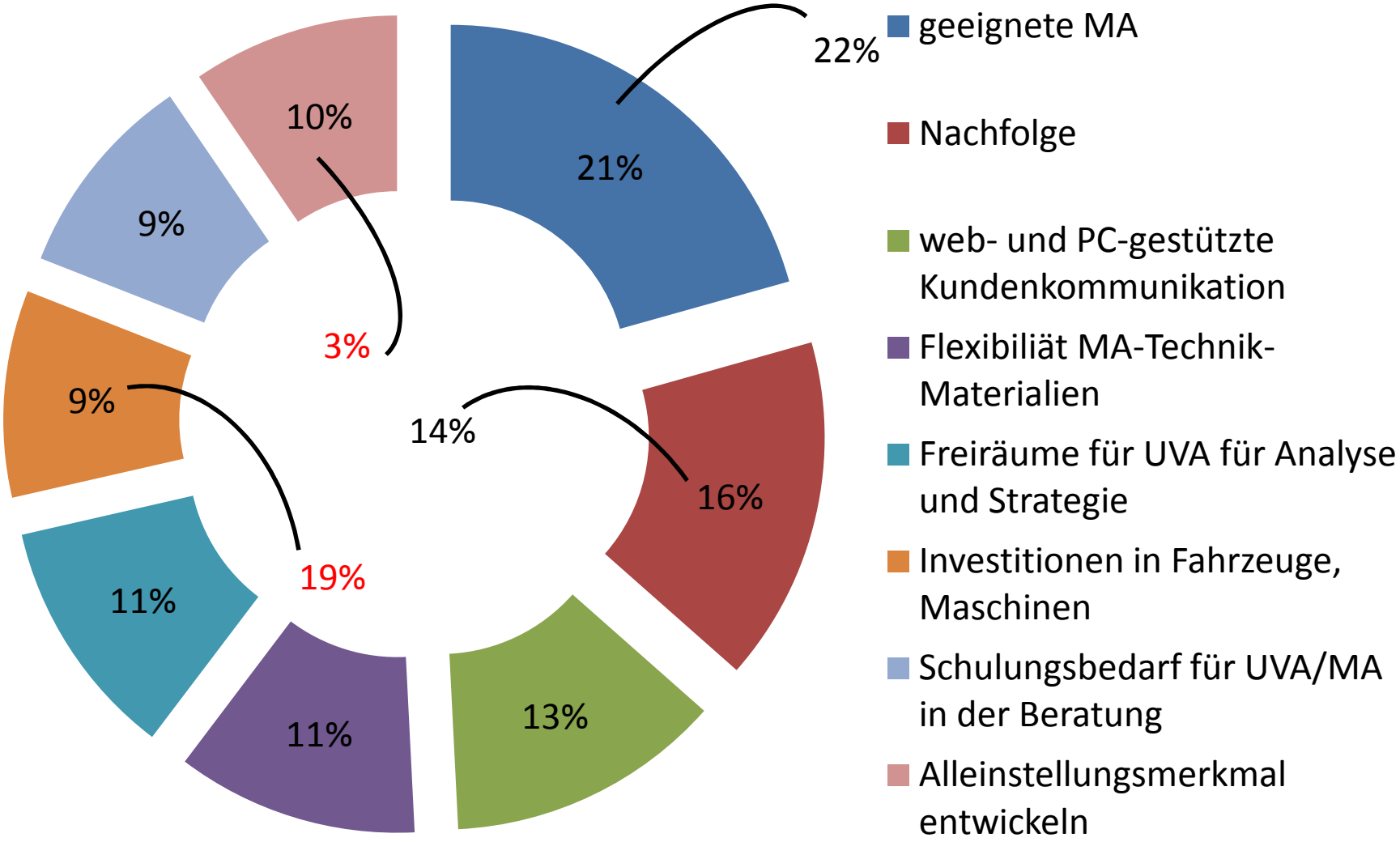
Sonstige Veränderung	Nennzahl
Preisdumping	2
Firmenerweiterung	2
Standardisierung Abläufe	2
Auslastung Programme/Software	2
Alleinstellungsmerkmal entwickeln	1
Umgang mit Bürokratie und Vorschriften	1

n=31

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **zukünftige Anforderungen** – aufsuchende Befragung



n=31

Ausgewählte Verhältnisse zwischen erwarteten Veränderungen und zukünftigen Anforderungen

Bildungstätte
und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Zukunftssicherung durch (Weiter-)Bildung

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Zukunftssicherung durch (Weiter-)Bildung** – aufsuchende Befragung

Personalentwicklungs-gespräche

Halten
Neueinstellen
Ausbilden

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

(aufsuchende)Beratung und Sensibilisierung

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

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **neue Weiterbildungslehrgänge** – aufsuchende Befragung

Fachwirt/in plus im Steinmetz-handwerk

CNC-Fachkraft Stein

Werkspolier/in im Steinmetz-handwerk

Quereinsteiger/in Qualifizierung

8 Wo

5,5 Wo

8 Wo

83 % halten Kursdauer für angemessen

Vz Nov-Mrz

Blockunterr.

Tz 1-2 Tg/Wo

83 %

77 %

27 %

87 %: Der MA sollte Freizeit für Weiterbildung aufwenden.

Az-Fz: 65 : 35

Kostenbeteiligung

73 % anteilig

23% komplett

n=30

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Fachwirt/in plus im Steinmetz-handwerk

CNC-Fachkraft Stein

Werkspolier/in im Steinmetz-handwerk

Quereinsteiger/in Qualifizierung

Bedingungen für Kostenbeteiligung

87 % ja

10% nein

Nutzen der Freistellungsphase
Finanzielle Unterstützung Dritter
AN-Bindung / längere Betriebszugehörigkeit AN

Beteiligungshöhe unternehmensseitig

Ø 1.233 EUR

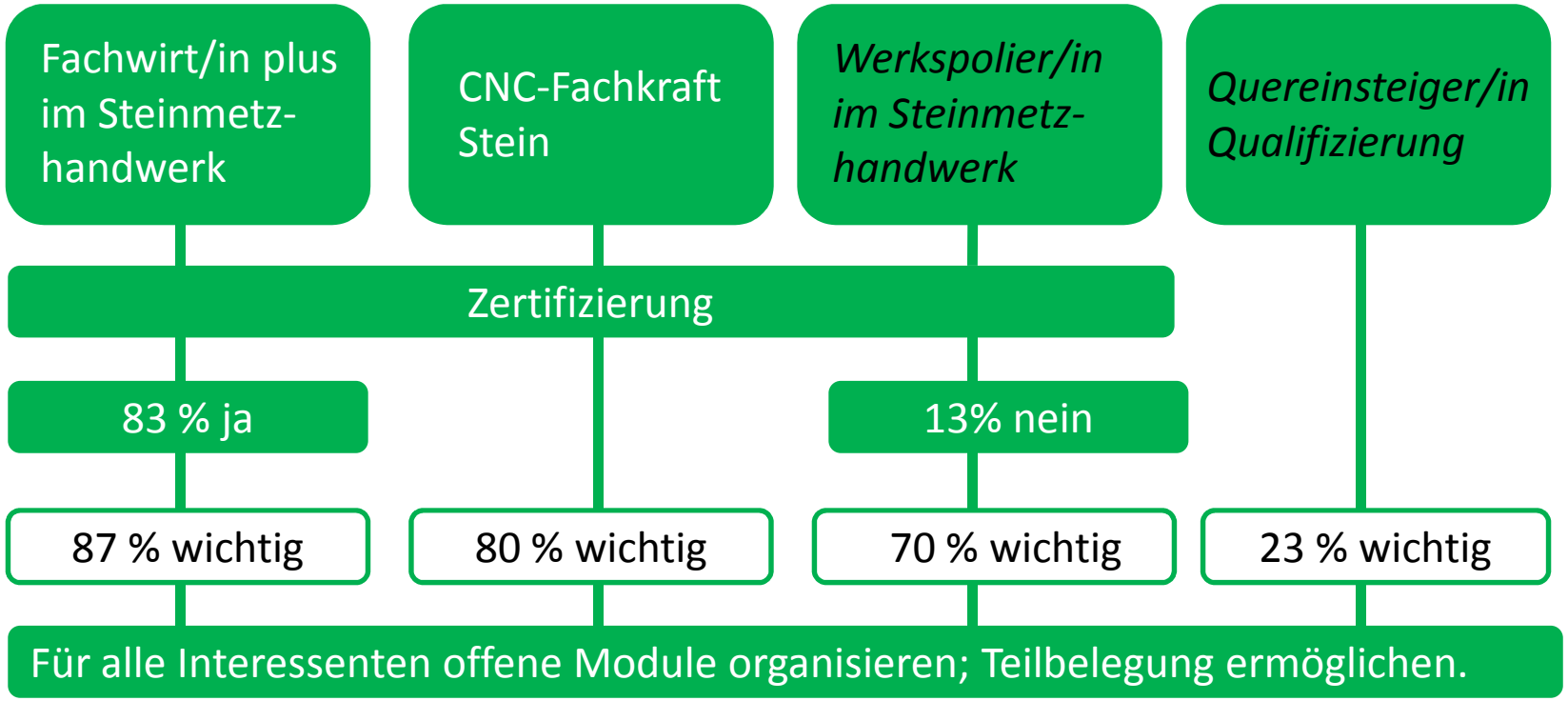
Ø 1.110 EUR

Ø 1.233 EUR

n=30

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung



n=30

Bildungstätte
und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse

Mitarbeiterbefragung

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse - **Mitarbeiter/innen-Befragung** – aufsuchende Befragung

Gesamtzahl Mitarbeiter/innen 30 Unternehmen:	227 (ohne UVA)	
davon befragt:	79	34,8 %
davon bis 25 Jahre:	7	8,9 %
davon zwischen 26-35 Jahre:	22	27,8 %
davon zwischen 36-49 Jahre:	32	40,5 %
davon ab 50 Jahre:	18	22,8 %

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:	13 Jahre

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Gesamtzahl Mitarbeiter/innen 30 Unternehmen:	227 (ohne UVA)	
davon befragt:	79	34,8 %

davon leitende Angestellte:	7
davon Vorarbeiter/in Produktion/Bau:	12
davon Vorarbeiter/in Büro:	6, davon 1x männlich
davon Geselle/Gesellinnen:	22, davon 3x weiblich
davon Mitarbeiter/in Büro:	16
davon Fachkraft produktiv (Quereinsteiger/in):	13

davon ohne Schulabschluss:	0
davon mit Hauptschulabschluss:	3 (davon einer heute als Vorarbeiter beschäftigt!)
davon mit Realschulabschluss:	62
davon mit Abitur:	14

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Gesamtzahl Mitarbeiter/innen 30 Unternehmen:	227 (ohne UVA)	
davon befragt:	79	34,8 %

davon ohne beruflichen Abschluss:	2, da noch Lehrling
davon Facharbeiterabschluss:	62
davon Abschluss als Meister/in:	9
davon mit einem abgeschlossenen Studium:	6

davon halten sich für ausreichend qualifiziert:	71
davon … für NICHT ausreichend qualifiziert:	7

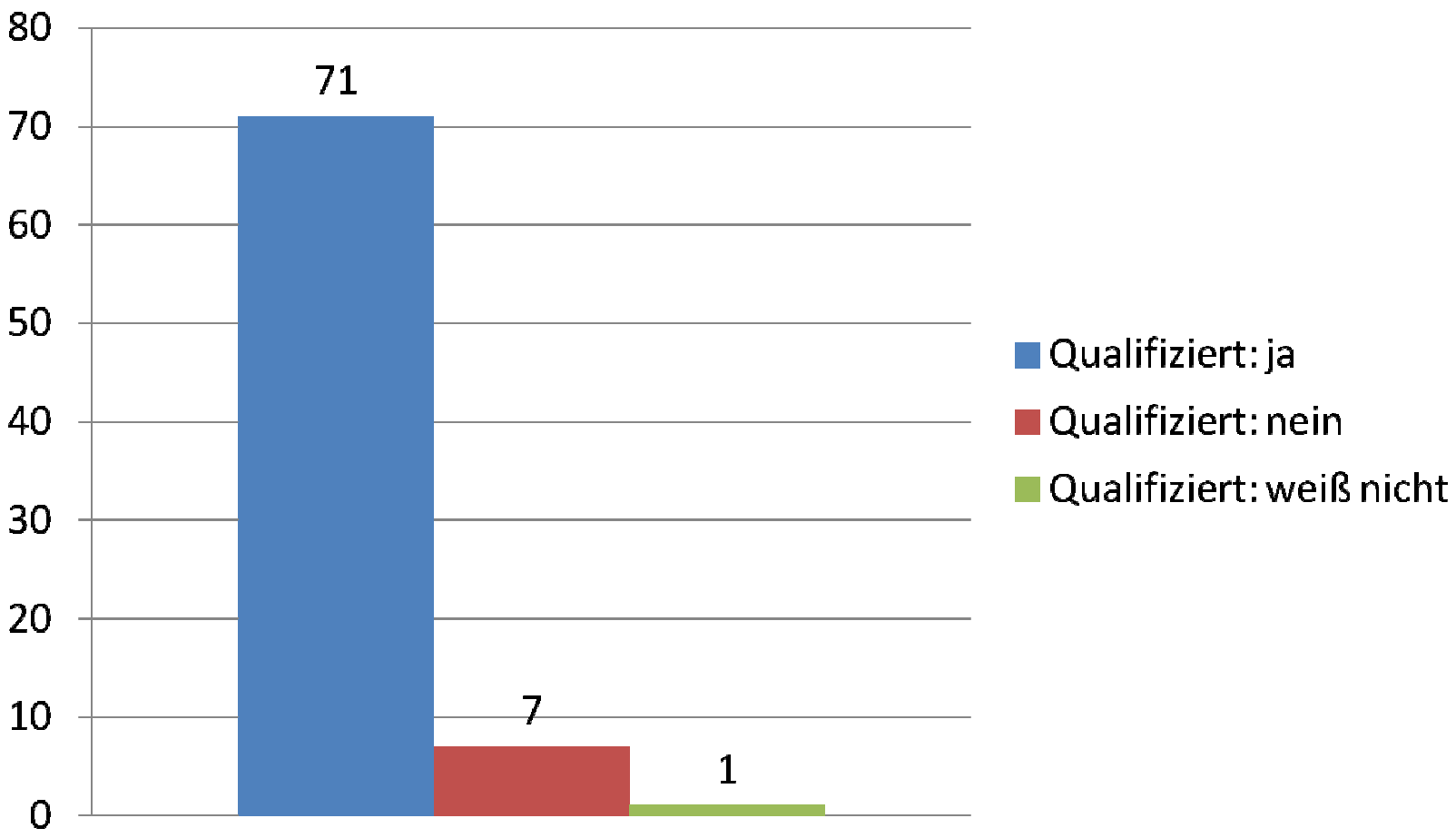
Gründe für „nicht ausreichend qualifiziert“:

- 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

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Die Mitarbeiter halten sich für ihre täglichen Arbeitsaufgaben für….



n=79

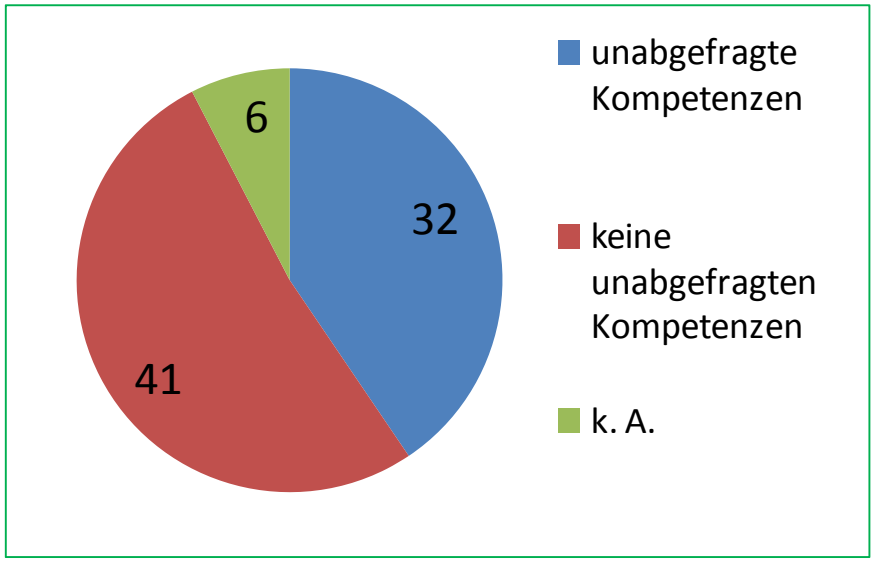
Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Mitarbeiter/innen-Befragung** – aufsuchende Befragung

Potenzial: nicht abgefragte Kompetenzen

- Rechercheleistungen
- Verkaufsgespräche / Kundenberatung
- Fremdsprache (Engl.)
- Fachkenntnisse Bau, Tischler, Gärtner, Töpfer, Kfz- und Maschinenreparatur
- Führerscheine für LKW und Baumaschinen
- rechtliche Kenntnisse



n=79

- Restaurieren von Sandsteinfassaden
- Führungsqualitäten
- AdA-Schein
- bildhauerische Grundfähigkeiten
- Schrift hauen
- Organisation von logistischen Abläufen
- Erstellen von ppt-Präsentationen
- Zeichnen (CNC und von Hand)
- Baustatik und –physik
- Buchhaltung / kaufmännisches Wissen
- Kalkulation, Schadenserfassung, Angebots-erstellung

Grund für keine Angaben:

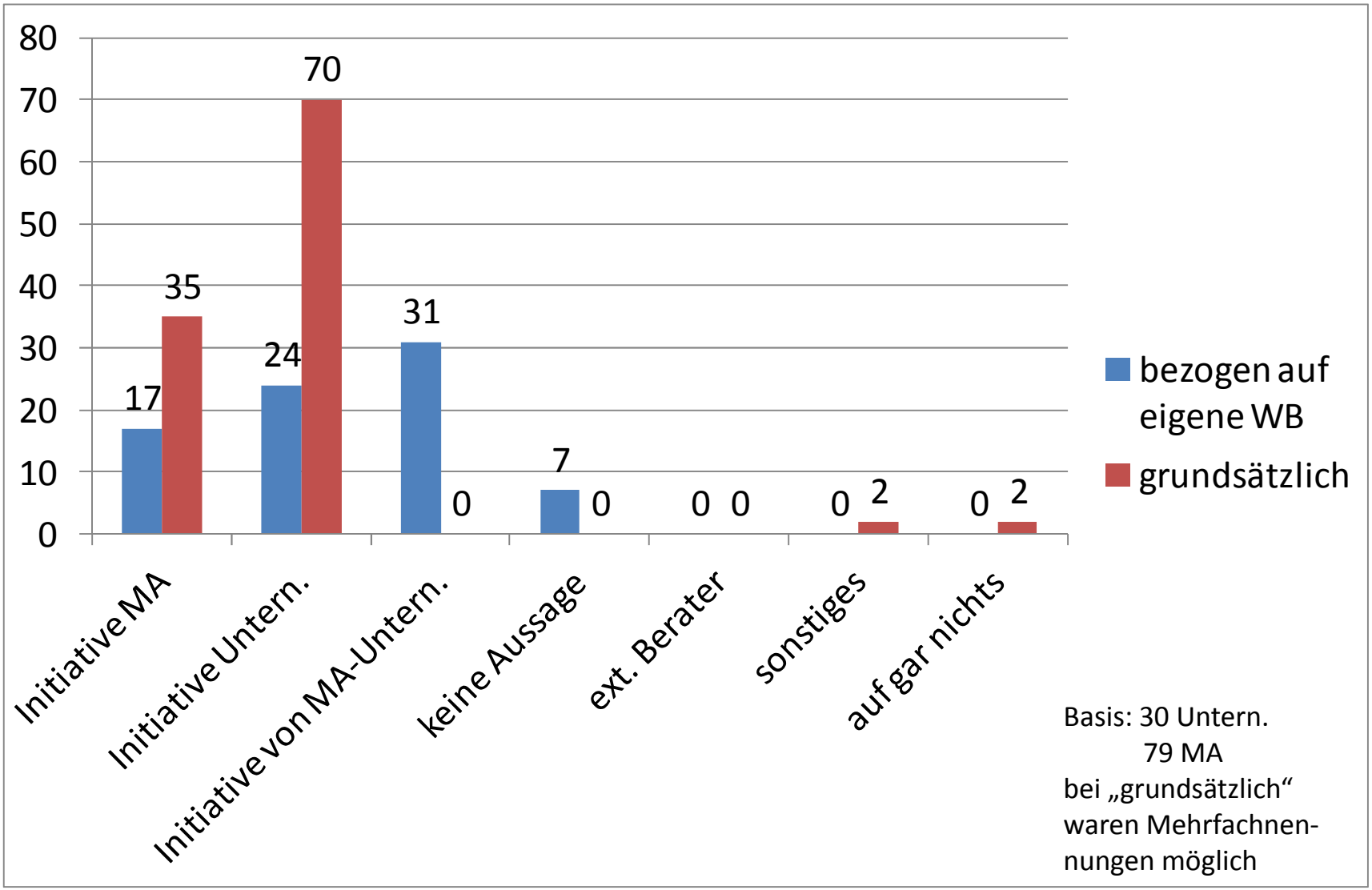
„Es könnte noch mehr von mir verlangt werden.“

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Was sagen die 79 befragten Mitarbeiter/innen?

Weiterbildung im Unternehmen geht zurück auf….



Basis: 30 Untern.
79 MA
bei „grundsätzlich“ waren Mehrfachnennungen möglich

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Weiterbildungsteilhabe – Aus Sicht der Mitarbeiter/innen

Die grundsätzliche Initiative / Entscheidung zur Weiterbildung geht vom Unternehmen aus. – **89 %** / **97 %** aus Sicht der Unternehmer

Bezogen auf die eigene Weiterbildungsteilhabe sieht sich der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin in seinen Interessen eher wahrgenommen.
– **22 % eigene Initiative / 39 % in beiderseitiger Absprache** / **30 %** aus Sicht der Unternehmer

Weiterbildung findet überwiegend während Arbeits- UND Freizeit statt.
– **43 %** / **60 %** aus Sicht der Unternehmer
…in der Arbeitszeit: **30 %**
…in der Freizeit: **18 %**

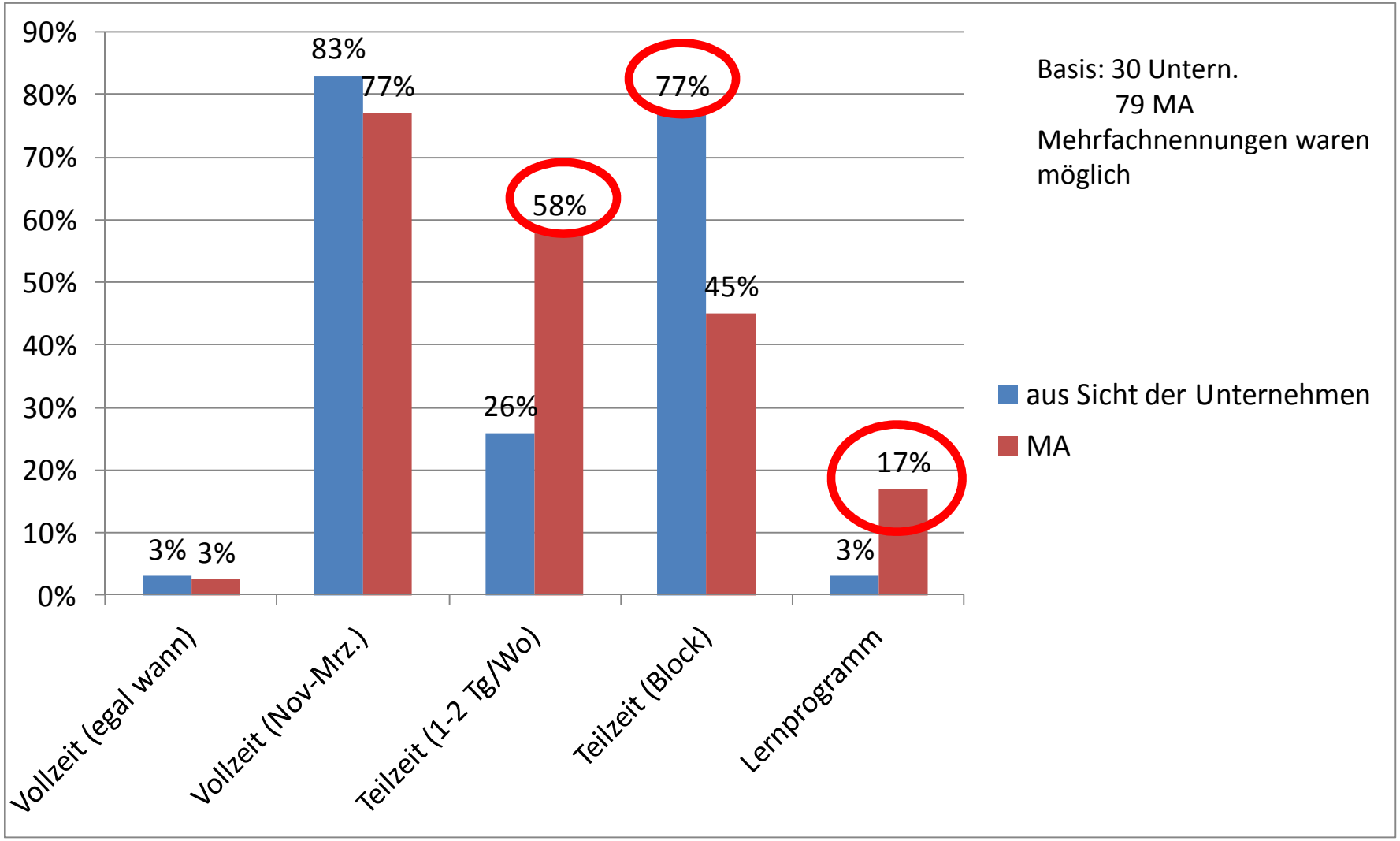
Der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin würde Freizeit für Weiterbildung einsetzen.
– **91 %** / **87 %** aus Sicht der Unternehmen
Verhältnis Az:Fz: 70 : 30 / 65 : 35 aus Sicht der Unternehmen

Ein zertifizierter Abschluss wäre 2/3 der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wichtig.
– **66 %** / **83 %** aus Sicht der Unternehmen

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Wie sollte Weiterbildung organisiert werden?



Bildungstätte
und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Zusatzfragen

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Zusatzfragen** – aufsuchende Befragung

Basis: 30 Untern., 1 Juniorchef

	JA	NEIN	??
Tarifvertrag	25	6	
Mindestlohn	29	2	
Grabmalvorsorge (Kenntnis)	29	2	
AN-Freizügigkeitsgesetz (Kenntnis)	26	5	
Beschäftigung ausländischer Fachkräfte*	22	5	4
Ausbildung ausländischer Jugendlicher*	20	5	6

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

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Zusatzfragen** – aufsuchende Befragung

Basis: 30 Untern., 1 Juniorchef

Wozu Innung?!

Innenverhältnis

- **Kommunikationsplattform / Netzwerk**
- **Mitgliederarbeit und – gewinnung**
- **Sachverständigen- und Rechts-beratung**
- Geldwerte Vorteile (Rabatte, Nachlässe)
- **Weiterbildung**
- Ausbildung und Prüfung

Außenwirkung

- **AG-Verband**
- Tarifhoheit
- **Öffentlichkeitsarbeit / Imagepflege**
- Brauchtum- und Traditionspflege
- **Lobbyarbeit**
- Meisterzwang
- Qualitätssiegel
- Tarifangleichung an benachbarte Gewerke

Negativ

- „Mitgliedsbeitrags-verwaltungsverein“
- **Konkurrenz**
- Zersplitterung durch zu viele Einzelinnungen

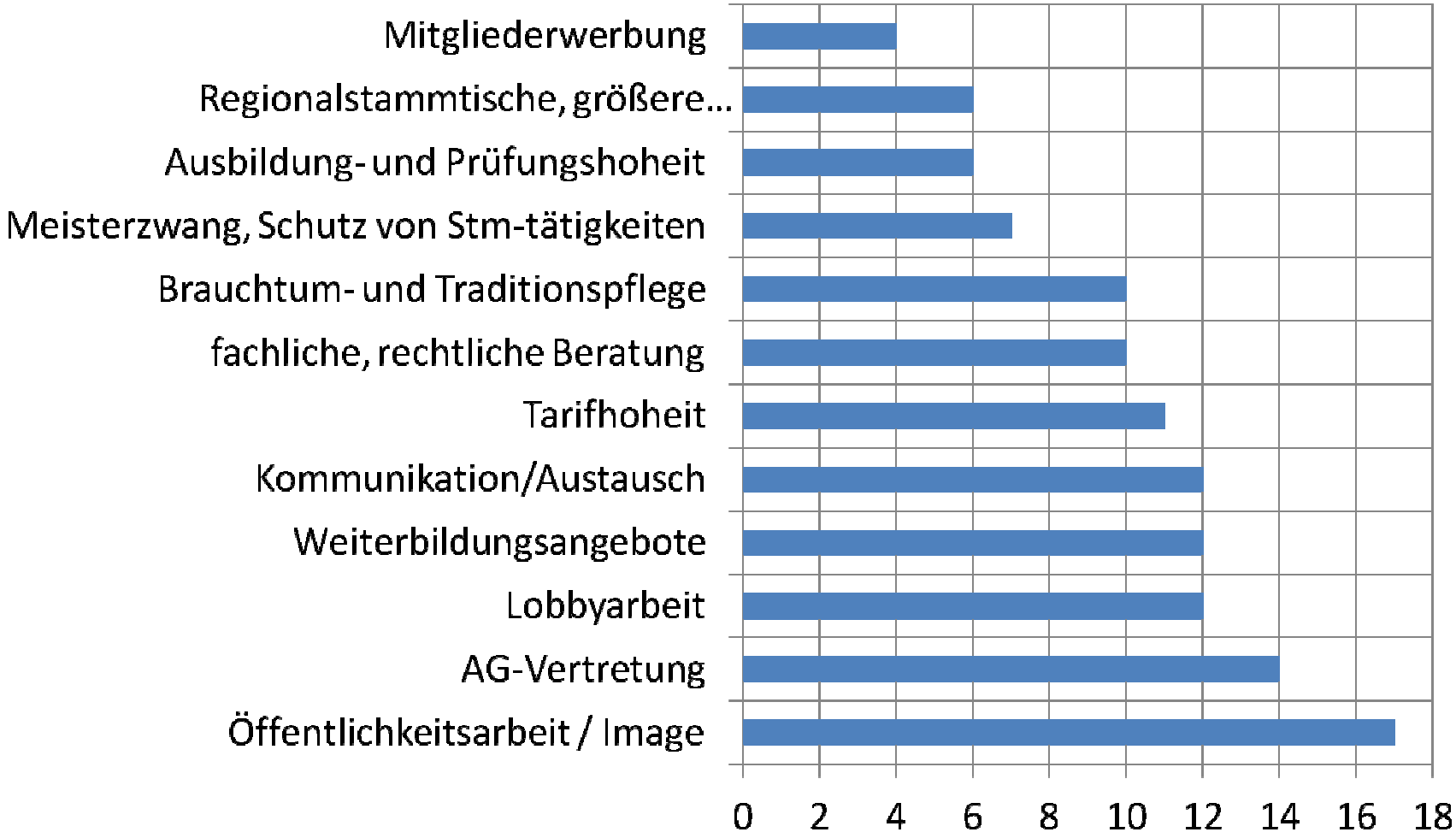
Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Ergebnisse – **Zusatzfragen** – aufsuchende Befragung

Basis: 30 Untern., 1 Juniorchef

Aufgaben von Innung*



*freie Nennungen möglich

Bildungstätte
und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Strategische Entwicklung / Zukunftsszenario

Bildungstätte und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Wo soll mein Unternehmen in den nächsten 5 Jahren stehen? – aufsuchende Befragung

Basis: 30 Untern., 1 Juniorchef

Bisherigen status quo halten	22
Erweiterung Angebotsportfolio	8
Bekanntheitsgrad erhöhen	6
Neue Mitarbeiter/innen einstellen	4
Geregelte Nachfolge	4
Erweiterung in der Fläche	3
Mehr Freizeit für Unternehmer/in	2
Verringerung der Mitarbeiter/in-Anzahl	1
Aufgabe des Unternehmens	1

*freie Nennungen möglich

Bildungstätte
und Gästehaus

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Schlussfolgerungen

Ideensammlung