

# **Unternehmensbefragung 2010**

## **Heidenheimer Netzwerk Nachqualifizierung (HNN)**

### **Leitfaden für Gespräche mit betrieblichen Experten und Expertinnen**

#### **Ausgangslage**

Der demographische Wandel stellt die Personalpolitik in der Wirtschaft vor große Herausforderungen. Bereits heute müssen die Weichen gestellt werden, um zukünftigem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Aufgrund mangelnder Ausbildungsreife sind zu wenige Schulabgänger verfügbar, um aus dem Berufsleben ausscheidende Arbeitnehmer zu ersetzen. Schon heute bleiben Lehrstellen und Arbeitsplätze unbesetzt, weil geeignete Bewerber fehlen. Bis zum Jahr 2030 wird mit einem Sinken der Schülerzahl um 20% - 25% gerechnet. Derzeit fallen in Ostwürttemberg auf 100 Erwerbsfähige 31 Rentner. Im Jahr 2025 werden es bereits 41 Rentner sein. (Quelle: IHK Ostwürttemberg, Demographischer Wandel in Ostwürttemberg)

#### **Lösungsansatz**

Ein nutzbares Potenzial stellen die An- und Ungelernten (AuU) dar. Das sind Menschen ohne Schulabschluss, ohne Ausbildung oder deren im Ausland erworbene Ausbildung in Deutschland nicht anerkannt wird und/oder mit fehlenden Sprachkenntnissen. Viele dieser AuU sind ohne Beschäftigung oder nehmen in den Betrieben einfache Tätigkeiten wahr. Um dieses Potenzial zu nutzen, sind komplexe Maßnahmen erforderlich, die von unterschiedlichen Institutionen getragen werden müssen. Dazu gehören Bildungsträger, Arbeitsagentur, Jobcenter, IHK, Handwerkskammer und nicht zuletzt die Unternehmen selbst. Um einen Prozess der Qualifizierung von AuU in Gang zu setzen und zu unterhalten, wurde das Heidenheimer Netzwerk Nachqualifizierung (HNN) gegründet. Es hat die Aufgabe, eine breite Nutzung abschlussorientierter Nachqualifizierung im Landkreis Heidenheim zu organisieren. Um diese Qualifizierungsaktivitäten optimal auf die betrieblichen Bedarfe abstimmen zu können, sollen mit Hilfe der Expertenbefragung das betriebliche Potenzial für Nachqualifizierung ausgelotet sowie Hemmnisse und maßgeschneiderte Qualifizierungsbedarfe ermittelt werden.

#### **Nutzen für die Unternehmen**

Für die Unternehmen eröffnet sich mit Hilfe des HNN ein zusätzlicher Weg, ihren Fachkräftebedarf in Zukunft zu decken, um ihre Unternehmensziele bestmöglich zu erreichen. Die Aktivitäten des HNN werden durch öffentliche Mittel unterstützt.

## Interviewleitfaden

Wir schlagen vor, das Gespräch entlang von vier Themenfeldern zu strukturieren:

1. Situation und Beschäftigung von An- und Ungelernten / Fachkräfte
2. Qualifikationsanforderung bei An- und Ungelernten
3. An- und Ungelernte als Qualifizierungspotenzial
4. Unterstützungs- und innovative Wege

Auf den folgenden Seiten befinden sich die **Leitfragen** für das Interview.

Der Leitfaden versteht sich nicht als starres Vorgehen. Wenn Ihnen unter dem Gesichtspunkt der realen Betriebspraxis eine andere Herangehensweise an die Thematik sinnvoller erscheint, können wir uns im Gespräch vom Leitfaden lösen.

### Allgemeine Angaben zu Ihrem Unternehmen (Es genügen ungefähre Angaben):

Anzahl der Beschäftigten im Betrieb (insgesamt/männlich/weiblich):

---

Anzahl der Auszubildenden (insgesamt /männlich/weiblich):

---

Anzahl der an- und ungelerten Beschäftigten (insgesamt/männlich/weiblich/ mit Migrationshintergrund):

---

Branche: \_\_\_\_\_

Funktion der Expertin / des Experten im Betrieb: \_\_\_\_\_

Wir danken Ihnen schon jetzt für Ihre Mitarbeit!

Die Erhebung unterliegt selbstverständlich dem Datenschutz. Alle Angaben werden vertraulich behandelt.

Datum der Befragung .....

### Kontakt

Heidenheimer Netzwerk Nachqualifizierung (HNN)  
Projektleitung Steffen Maurer  
Brenzstr. 27  
89518 Heidenheim  
Tel. 07321 277-840, Fax: 07321 277-823,  
[s.maurer@hnn-online.de](mailto:s.maurer@hnn-online.de), [www.hnn-online.de](http://www.hnn-online.de)

## **Themenfeld 1: Situation und Beschäftigung von An- und Ungelernten**

Offene Leitfrage:

*Welche Rolle spielen An- und Ungelernte (AuU) heute und zukünftig in Ihrem Unternehmen?*

**Ihre Stichwörter:**

## **Themenfeld 2: Qualifikationsentwicklung bei An- und Ungelernten**

Offene Leitfrage:

*Welche Veränderung im Arbeitsumfeld von An- und Ungelernten bewirken welche neuen Qualifikationsanforderungen an diese?*

**Ihre Stichwörter:**

## **Themenfeld 3: An- und Ungelernte als Qualifizierungspotenzial**

Offene Leitfrage:

*Welche Strategien der Personalentwicklung und welche Qualifizierungsmaßnahmen werden genutzt, um An- und Ungelernte als Potenzial zur Deckung des (Fachkräfte-) Bedarfs weiter zu entwickeln? Welche Qualifizierungsmaßnahmen wären denkbar? (siehe Themenfeld 4)*

**Ihre Stichwörter:**

## **Themenfeld 4: Unterstützungs- und Beratungsbedarfe**

Offene Leitfrage:

*Welche Unterstützungsbedarfe bestehen, um betriebliche Nachqualifizierung von An- und Ungelernten zur Deckung des Fachkräftebedarfs nutzen zu können?*

**Ihre Stichwörter:**

## **Betriebliche Expertenbefragung zur Nachqualifizierung Themensammlung**

### **1 Beschäftigung von An- und Ungelernten**

**a) Allgemeine Entwicklung des betrieblichen Fachkräftebedarfs und seine Deckung**

**b) Was charakterisiert An- und Ungelernte in Ihrem Unternehmen?**

- Tätigkeiten / Funktionen
- Mitgebrachte Qualifikationen
- Im Betrieb erworbene Qualifikationen
- Migrationshintergrund
- Geschlecht
- Altersverteilung

**c) Beschäftigung von An- und Ungelernten – hierzu bitte die „allgemeinen Angaben zu Ihrem Unternehmen“ auf Seite 2 erheben**

- Umfang der Beschäftigung von AuU
- Beschäftigung von AuU zukünftig (Zeitperspektive: ca. ein Jahr)
- Grad der Fluktuation in der Beschäftigung von AuU
- Nutzung von Zeitarbeitsfirmen für den Einsatz von AuU
- Grund der Beschäftigung bzw. Nicht-Beschäftigung von AuU
- Voraussetzungen für eine (vermehrte) zukünftige Beschäftigung
  - Fachliche Kompetenzen
  - Überfachliche Kompetenzen
  - Sonstige Voraussetzungen

## **2 Qualifikationsentwicklung bei An- und Ungelernten**

**a) Welche Veränderungen in der Arbeit in den von An- und Ungelernten ausgeübten Tätigkeiten und Funktionen (z.B. durch Innovationen oder geänderte Rahmenbedingungen) erwarten Sie?**

**b) Was bedeutet das für die Qualifikation der An- und Ungelernten?**

**Davon ausgelöste Änderungen der Qualifikationsanforderungen**

- Fachliche Qualifikationen
- Überfachliche Qualifikationen

**c) Gibt es eine Verdrängung von An- und Ungelernten durch Fachkräfte auf Grund steigender Anforderungen bei „einfachen Tätigkeiten“?**

### **3 An- und Ungelernte als Qualifizierungspotenzial**

#### **a) Beteiligung An- und Ungelernter an betrieblicher Qualifizierung**

- Umfang und Regelmäßigkeit der Teilnahme von AuU an betrieblicher Qualifizierung
- Spezifische Qualifizierungsziele für AuU
- Form und Methode der Qualifizierung von AuU / Erfahrungen
- Anforderungen an den Lernort, an das Lehrpersonal und an sonstige Bedingungen

#### **b) Möglichkeit Nachqualifizierung (NQ)**

- Zielgruppen: beschäftigte AuU / Neueinstellung von AuU unter der Perspektive ihrer Nachqualifizierung
- Tätigkeiten / Funktionen von AuU, die speziell als Basis für NQ geeignet sind
- Berufsbilder, in denen mit Nachqualifizierung Berufsabschlüsse angestrebt werden können
  - Welche Qualifizierungsmodule sind dafür sinnvoll?
  - Sind neue oder modifizierte Berufsbilder erforderlich?
- Voraussetzungen für Nachqualifizierung
  - Sachliche und personelle Voraussetzungen im Betrieb
  - Eignung / Interesse der Zielgruppe
  - Wie können diese Voraussetzungen ggf. hergestellt werden?
  - Nutzung von Kooperationsmodellen für die Durchführung / Durchführbarkeit von Nachqualifizierung

### **4 Unterstützungsbedarfe- und innovative Wege**

#### **a) Ausrichtung von Unterstützungsangeboten**

- Fachlich
- Personell
- Finanziell
- Organisatorisch: z.B. Zusammenarbeit mit Bildungsträgern, Gestaltung der Lernprozesse
- Unterstützung der Teilnehmer/-innen

#### **b) Neue Ideen zum Thema Nachqualifizierung und darauf bezogene Unterstützungsangebote**

