
Fragebogen

— Vorläufige Entwurfsfassung —
— Nicht zur Veröffentlichung bestimmt —

Betriebliche Weiterbildung für ältere Migrantinnen und Migranten
Eine Befragung von Personalverantwortlichen kleiner und mittelständischer Unternehmen

erarbeitet
im Rahmen des Modellprojekts
PERSONALMANAGEMENT INTERKULTURELL & ALTERSGERECHT
(PIA)

der Professur Politische Wirtschaftslehre und vergleichende Politikfeldanalyse
der Eberhard Karls Universität Tübingen
(Prof. Dr. Josef Schmid)

in Kooperation mit dem
Berufsbildungswerk ENAIP e. V. Stuttgart

von Norbert Kreuzkamp
Stuttgart & Tübingen
November 2009

Online-Befragung

Im Folgenden dokumentiere ich zunächst vorneweg als Graphiken einige exemplarische Ausschnitte aus der Online-Befragung als Graphiken, so dass für die Leserin und den Leser in Ausschnitten die graphische Oberfläche des Befragungsvorgangs am Bildschirm nachvollzogen deutlich wird. Im Anschluss daran wird der komplette Fragebogen in Textfassung dokumentiert

Einladung per E-Mail

Firmenname

Herrn/Frau Vorname Nachname

Straße

PLZ Wohnort

PERSONALMANAGEMENT: INTERKULTURELL & ALTERNSGERECHT (PIA)

Online-Befragung von Personalverantwortlichen
in kleinen und mittelständischen Unternehmen im Raum Stuttgart

Einladung

Sehr geehrte *Frau* ... / sehr geehrter *Herr* ...,

im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg und mit Förderung der Europäischen Union führen die Eberhard Karls Universität Tübingen und der international tätige Bildungsträger ENAIP gemeinsam das Projekt PERSONALMANAGEMENT: INTERKULTURELL & ALTERNSGERECHT (PIA) durch. Ziel des Vorhabens ist es, kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) für Anliegen von älteren Beschäftigten zu sensibilisieren. Das Projekt nimmt in besonderer Weise Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Fragen der beruflichen Weiterbildung in den Blick.

In diesem Rahmen führen wir eine Online-Befragung durch, zu der wir Sie herzlich einladen möchten. Um gute Forschungsergebnisse zu erzielen, sind wir auf die Mitwirkung von Menschen, die Personalverantwortung tragen, angewiesen. Falls Sie nicht die zuständige Ansprechperson für Personal in Ihrem Unternehmen sind, bitten wir Sie, dieses Mail entsprechend weiterzuleiten. Vielen Dank für Ihre Mitwirkung.

Um an dieser Umfrage teilzunehmen, klicken Sie bitte auf den unten stehenden Link.

Mit freundlichen Grüßen,

für das PIA-Team
der Eberhard Karls Universität Tübingen
und des Berufsbildungswerk ENAIP e. V.

Norbert Kreuzkamp
Studienleiter
befragung@pia-web.com
Telefon: 07071 / 793333

Bitte klicken Sie hier um die Umfrage zu starten:

<http://www.pia-web.com/umfragen/index.php?lang=de&sid=15635&token=xxxxxxxxxxxxxxxxxx>



Online-Bildschirme



Online-Befragung von Personalverantwortlichen
in kleinen und mittelständischen Unternehmen im Wirtschaftsraum Stuttgart

im Rahmen des Projekts
PERSONALMANAGEMENT: INTERKULTURELL & ALTERNSGERECHT (PIA)

Sehr Damen, sehr geehrte Herren,

im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg und mit Förderung der Europäischen Union führen die *Eberhard Karls Universität Tübingen* und der international tätige Bildungsträger *ENAI/P Stuttgart* gemeinsam das Projekt PERSONALMANAGEMENT: INTERKULTURELL & ALTERNSGERECHT (PIA) durch.

Ziel des Vorhabens ist es, kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) für Anliegen von älteren Beschäftigten zu sensibilisieren. Das Projekt nimmt in besonderer Weise Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Fragen der beruflichen Weiterbildung in den Blick. In diesem Rahmen führen wir – in Kooperation mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg – eine quantitative Befragung unter Personalverantwortlichen durch.

Wir bitten Sie, an dieser Online-Befragung teilzunehmen. Die Auswertung der Befragung erfolgt selbstverständlich anonym. Sie benötigen für die Befragung gut 20 Minuten. Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung.

Das Projektteam PIA

Unser Ansprechpartner für Ihre Fragen:

Herr Norbert Kreuzkamp
befragung@pia-web.com
Tel. 07071 / 793333

Weitere Informationen:

<http://www.pia-web.com>

[Weiter >>](#)

[\[Umfrage verlassen und löschen\]](#)

[Zwischengespeicherte Umfrage laden](#)



(1)

Welche **Bedeutung** haben Ihrer Meinung nach ganz allgemein Fragen der **beruflichen Weiterbildung**?

	sehr wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	überhaupt nicht wichtig	keine Angabe
Bedeutung betrieblicher Weiterbildung aus Ihrer persönlichen Sicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relevanz betrieblicher Weiterbildung für die Zukunft in Ihrer Branche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stellenwert betrieblicher Weiterbildung in Ihrem Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(2)

Wie schätzen Sie persönlich in Ihrem Unternehmen **den Bedarf** der MitarbeiterInnen ein, sich beruflich weiterzubilden?

Bitte differenzieren Sie nach verschiedenen Gruppen von MitarbeiterInnen.

	sehr hoch	eher hoch	eher gering	sehr gering	keine Angabe
Weiterbildungsbedarf der MitarbeiterInnen allgemein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsbedarf der älteren MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsbedarf älterer MigrantInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(3)

Wie schätzen Sie persönlich in Ihrem Unternehmen **die Bereitschaft** der MitarbeiterInnen ein, sich beruflich weiterzubilden?

Bitte differenzieren Sie nach verschiedenen Gruppen von MitarbeiterInnen.

	sehr hoch	eher hoch	eher gering	sehr gering	keine Angabe
Weiterbildungsbereitschaft der MitarbeiterInnen allgemein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsbereitschaft älterer MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsbereitschaft älterer MigrantInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Online-Befragung

PIA - Weiterbildung älterer MigrantInnen

Online-Befragung von Personalverantwortlichen

in kleinen und mittelständischen Unternehmen im Wirtschaftsraum Stuttgart

im Rahmen des Projekts

PERSONALMANAGEMENT: INTERKULTURELL & ALTERNSGERECHT (PIA)

Sehr Damen, sehr geehrte Herren,

im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg und mit Förderung der Europäischen Union führen die Eberhard Karls Universität Tübingen und der international tätige Bildungsträger ENAIP gemeinsam das Projekt PERSONALMANAGEMENT: INTERKULTURELL & ALTERNSGERECHT (PIA) durch.

Ziel des Vorhabens ist es, kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) für Anliegen von älteren Beschäftigten zu sensibilisieren. Das Projekt nimmt in besonderer Weise Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Fragen der beruflichen Weiterbildung in den Blick.

In diesem Rahmen führen wir in Kooperation mit der Friedrich Alexander Universität Erlangen-Nürnberg eine quantitative Befragung unter Personalverantwortlichen durch.

Wir bitten Sie, an dieser Online-Befragung teilzunehmen. Die Auswertung der Befragung erfolgt selbstverständlich anonym. Sie benötigen für die Befragung knapp 30 Minuten. Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung.

Das Projektteam PIA

A – Grundlagen

Diese Befragung umfasst 6 Abschnitte:

A – Grundlagen

B – Unternehmen

C – Personalgewinnung

D – Personalmanagement

E – Weiterbildung

F – Abschluss

Der einleitende Abschnitt enthält Fragen zur Bedeutung beruflicher Weiterbildung und zur Begriffsklärung.

1 Welche **Bedeutung** haben Ihrer Meinung nach Fragen der beruflichen Weiterbildung?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr wichtig | eher wichtig | eher nicht wichtig | überhaupt nicht wichtig | keine Angabe

- ▶ Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung aus Ihrer persönlichen Sicht
 - ▶ Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung in Ihrem Unternehmen
 - ▶ Relevanz betrieblicher Weiterbildung für die Zukunft in Ihrer Branche
-

2 Wie schätzen Sie persönlich in Ihrem Unternehmen den *Bedarf* der MitarbeiterInnen ein, sich beruflich weiterzubilden?

Bitte differenzieren Sie nach verschiedenen Gruppen von MitarbeiterInnen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr hoch | eher hoch | eher gering | sehr gering | keine Angabe

- ▶ Weiterbildungsbedarf der MitarbeiterInnen allgemein
 - ▶ Weiterbildungsbedarf der älteren MitarbeiterInnen
 - ▶ Weiterbildungsbedarf älterer MigrantInnen
-

3 Wie schätzen Sie persönlich in Ihrem Unternehmen die *Bereitschaft* der MitarbeiterInnen ein, sich beruflich weiterzubilden?

Bitte differenzieren Sie nach verschiedenen Gruppen von MitarbeiterInnen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr hoch | eher hoch | eher gering | sehr gering | keine Angabe

- ▶ Weiterbildungsbereitschaft der MitarbeiterInnen allgemein
- ▶ Weiterbildungsbereitschaft älterer MitarbeiterInnen
- ▶ Weiterbildungsbereitschaft älterer MigrantInnen

4 Fördert Ihr Unternehmen die berufliche Weiterbildung der MitarbeiterInnen?
Wie schätzen Sie persönlich die *Unterstützung* von beruflicher Weiterbildung *durch das Unternehmen* ein?

Bitte differenzieren Sie nach verschiedenen Gruppen von MitarbeiterInnen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr hoch | eher hoch | eher gering | sehr gering | keine Angabe

- ▶ Förderung der Weiterbildung der MitarbeiterInnen allgemein
- ▶ Förderung der Weiterbildung älterer MitarbeiterInnen
- ▶ Förderung der Weiterbildung älterer MigrantInnen

5 In wirtschaftlich schwierigen Zeiten ändern sich Prioritäten. Das Füllen der Auftragsbücher und Überlebensstrategien stehen bei vielen Unternehmen auf der Agenda. Wie beurteilen Sie die *aktuelle wirtschaftliche Entwicklung*?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr gut | eher gut | eher schlecht | sehr schlecht | keine Angabe

- ▶ wirtschaftliche Entwicklung in Ihrer Branche
- ▶ wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens

6 Wie wird sich die Situation Ihrer Einschätzung nach *in einem Jahr*, also im Sommer 2010 darstellen?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

viel besser | eher besser | eher schlechter | viel schlechter | keine Angabe

- ▶ wirtschaftliche Entwicklung in Ihrer Branche
- ▶ wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens

7 Welche *Behauptungsstrategien am Markt* verfolgt Ihr Unternehmen in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | keine Angabe

- ▶ Arbeitsverdichtung
- ▶ Betriebsbedingte Entlassungen
- ▶ Einsatz neuer Technologien
- ▶ Konzentration auf unser Kerngeschäft
- ▶ Kooperation und Vernetzung
- ▶ Kundengruppenspezifisches Marketing
- ▶ Kurzarbeit
- ▶ Lockangebote
- ▶ Sparmaßnahmen
- ▶ übertarifliche Bezahlung und Vergünstigung für MitarbeiterInnen
- ▶ Umstrukturierungen
- ▶ Weiterbildung des Personals

-
- 8 Zukunftsorientierte Studien heben angesichts des demografischen Wandels die zunehmende Bedeutung für die Unternehmen von *älteren ArbeitnehmerInnen* hervor. Welche Einschätzung haben Sie persönlich?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | keine Angabe

- ▶ Wir werden künftig alle länger arbeiten.
- ▶ Das Thema "Arbeit und Gesundheit" wird an Bedeutung gewinnen.
- ▶ Überalterung und demografischer Wandel werden oft überschätzt.
- ▶ Wir werden künftig mit einem erheblichen Mangel an Fachkräften rechnen müssen.
- ▶ Für Unternehmen ist es wichtig, schon heute Strategien zu entwickeln, um den "Kampf um Talente" für sich zu entscheiden.
- ▶ Für mein Unternehmen hat ein zukünftiger Mangel an Fachkräften heute noch eine untergeordnete Bedeutung.

-
- 9 Der Begriff "*ältere ArbeitnehmerInnen*" wird heute immer weiter gefasst. Wie würden Sie den Begriff definieren?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ Beschäftigte ab 40 Jahren
- ▶ Beschäftigte ab 45 Jahren
- ▶ Beschäftigte ab 50 Jahren
- ▶ Beschäftigte ab 55 Jahren
- ▶ Beschäftigte ab 60 Jahren
- ▶ Beschäftigte ab 65 Jahren
- ▶ Beschäftigte ab 67 Jahren

Sonstiges: _____

-
- 10 Im Rahmen des Projekts PIA haben wir uns auf die Altersgruppe von *Beschäftigten ab 45 Jahren* verständigt. Halten Sie diese Festlegung für *geeignet*?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ Ja
- ▶ Nein

-
- 11 In vielen Unternehmen sind heute Menschen tätig, deren Familien in der Vergangenheit zugewandert sind. Man nennt sie: "*ausländische ArbeitnehmerInnen*", "*Beschäftigte mit Migrationshintergrund*" oder auch "*MitarbeiterInnen mit Zuwanderungsgeschichte*".

Wir haben uns im Rahmen dieser Befragung für den etwas vereinfachten Begriff "*MigrantInnen*" entschieden. Halten Sie diese begriffliche Festlegung für *geeignet*?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ Ja
- ▶ Nein

12 In dieser Online-Befragung verwenden wir – etwas vereinfachend – den Begriff "ältere MigrantInnen" und meinen damit ältere ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund. Es geht also um *Beschäftigte mit Zuwanderungsgeschichte* ab einem Lebensalter von *45 Jahren*. Halten Sie diese begriffliche Festlegung für *geeignet*?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ Ja
- ▶ Nein

B – Unternehmen

Die Befragung im Überblick:

A – Grundlagen

B – Unternehmen

C – Personalgewinnung

D – Personalmanagement

E – Weiterbildung

F – Abschluss

Der zweite Abschnitt enthält Fragen zu Ihrem Unternehmen.

1 In welchem Wirtschaftsbereich ist Ihr Unternehmen vorwiegend tätig?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ Metall (verarbeitendes Gewerbe)
 - ▶ Maschinenbau (verarbeitendes Gewerbe)
 - ▶ Elektrotechnik und Elektronik (verarbeitendes Gewerbe)
 - ▶ Automobilindustrie und Fahrzeugbau
 - ▶ Baugewerbe (mit allen Gewerken)
 - ▶ Großhandel
 - ▶ Einzelhandel
 - ▶ Kfz-Handel
 - ▶ Gastgewerbe
 - ▶ Verkehr, Transport und Logistik
 - ▶ Information und Kommunikation
 - ▶ Kreditinstitute und Versicherungen
 - ▶ Grundstücks- und Wohnungswesen
 - ▶ Erziehung und Unterricht
 - ▶ Gesundheitswesen
 - ▶ Kultur, Sport und Unterhaltung
 - ▶ unternehmensbezogene Dienstleistungen
 - ▶ personenbezogene Dienstleistungen
 - ▶
- Sonstiges: _____

2 Ist Ihr Unternehmen dem *Handwerk* zuzuordnen und gemäß Handwerksordnung in die Handwerksrolle eingetragen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ Ja
- ▶ Nein

3 Bitte geben Sie die für Ihr Unternehmen *wichtigsten Gewerke* an:

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Die Antwort war 'Ja' bei Frage '15 [B-15]' (Ist Ihr Unternehmen dem Handwerk zuzuordnen und gemäß Handwerksordnung in die Handwerksrolle eingetragen?)

Bitte schreiben Sie Ihre Antwort hier



4 Wieviele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?

Bitte ordnen Sie Ihr Unternehmen einer der *Größenklassen* zu.

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ keine Beschäftigten
- ▶ 1 bis 3 Beschäftigte
- ▶ 4 bis 6 Beschäftigte
- ▶ 7 bis 9 Beschäftigte
- ▶ 10 bis 19 Beschäftigte
- ▶ 20 bis 49 Beschäftigte
- ▶ 50 bis 99 Beschäftigte
- ▶ 100 bis 149 Beschäftigte
- ▶ 150 bis 199 Beschäftigte
- ▶ 200 bis 249 Beschäftigte
- ▶ 250 und mehr Beschäftigte

5 Welche Aussage in Bezug auf Beschäftigte in Ihrem Unternehmen trifft zu?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | keine Angabe

- ▶ In meinem Unternehmen sind auch ältere MitarbeiterInnen (ab 45 Jahre) beschäftigt.
- ▶ In meinem Unternehmen sind MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund beschäftigt.
- ▶ In meinem Unternehmen sind auch ältere MigrantInnen (ab 45 Jahre) beschäftigt.

6 Wie hoch ist Ihrer Ansicht nach der Anteil der verschiedenen Zielgruppen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen? Bitte schätzen Sie jede Gruppe von MitarbeiterInnen einzeln.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

0% | unter 5% | 5% bis unter 10% | 10 bis unter 15% | 15% bis unter 20% | 20% bis unter 25% | 25% bis unter 50% | 50% bis unter 75% | 75% und mehr | keine Angabe

- ▶ Anteil älterer MitarbeiterInnen (ab 45 Jahre)
- ▶ Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund (MigrantInnen)
- ▶ Anteil älterer MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund (älterer MigrantInnen)

7 Welche Bedeutung für Ihr Unternehmen haben folgende Personengruppen *als KundInnen*?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr wichtig | eher wichtig | eher nicht wichtig | überhaupt nicht wichtig | keine Angabe

- ▶ ältere Menschen (ab 45 Jahren) als KundInnen
- ▶ MigrantInnen als KundInnen
- ▶ ältere MigrantInnen als KundInnen

C – Personalgewinnung

Die Befragung im Überblick:

A – Grundlagen

B – Unternehmen

C – Personalgewinnung

D – Personalmanagement

E – Weiterbildung

F – Abschluss

Der dritte Abschnitt enthält Fragen zur Personalgewinnung.

1 In manchen Branchen ist es schon heute nicht einfach, *geeignetes Personal zu finden*. Wie schätzen Sie die Suche nach geeignetem Personal derzeit ein?

Die Frage bezieht sich auf Ihre Branche und Ihr Unternehmen. Bitte beachten Sie auch die Unterscheidungen bei den Zielgruppen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr schwierig | eher schwierig | eher einfach | sehr einfach | keine Angabe

- ▶ geeignete MitarbeiterInnen allgemein in Ihrer Branche
 - ▶ geeignete MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in Ihrer Branche
 - ▶ geeignete MitarbeiterInnen allgemein in Ihrem Unternehmen
 - ▶ geeignete MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in Ihrem Unternehmen
-

2 Welche Instrumente setzen Sie üblicherweise bei der *Gewinnung neuer MitarbeiterInnen* ein?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | keine Angabe

- ▶ Arbeitsproben
- ▶ Assessment Center
- ▶ Ausbildungs- und Jobbörsen
- ▶ Einstellungsgespräch
- ▶ Einstellungstests
- ▶ Empfehlungen von Kunden und Partnern
- ▶ Empfehlungen von MitarbeiterInnen
- ▶ interne Ausschreibung
- ▶ Praktikum
- ▶ Stellenausschreibung im Internet
- ▶ Stellenausschreibungen in der Presse
- ▶ Talentmanagement
- ▶ Vorauswahl aus schriftlichen Bewerbungen nach Schulnoten
- ▶ Vorauswahl aus schriftlichen Bewerbungen nach Arbeitszeugnissen

3 Welche Bedeutung haben in Ihrem Unternehmen folgende *Auswahlkriterien* bei der Gewinnung von Personal?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr wichtig | eher wichtig | eher nicht wichtig | überhaupt nicht wichtig | keine Angabe

- ▶ allgemeine Schulbildung
- ▶ anerkannte berufliche Qualifikation
- ▶ beruflicher Werdegang
- ▶ BewerberIn passt ins Team
- ▶ BewerberIn passt ins Unternehmen
- ▶ Berufserfahrung
- ▶ Einsatzbereitschaft
- ▶ Fachwissen und Fachkompetenz
- ▶ Fremdsprachen
- ▶ im Ausland erworbene nicht anerkannte Qualifikation
- ▶ informell erworbene berufliche Kompetenz
- ▶ interkulturelle Kompetenz
- ▶ internationale Erfahrung
- ▶ jugendliches Alter
- ▶ Kundenorientierung
- ▶ Leistungsbereitschaft
- ▶ Lebensalter
- ▶ Leistungsfähigkeit
- ▶ Loyalität
- ▶ Referenzen
- ▶ Teamfähigkeit
- ▶ Vielfalt in der Zusammensetzung von Teams (Diversity)
- ▶ Weiterbildungsbereitschaft
- ▶ Zuverlässigkeit

4 Sind Sie ein *Ausbildungsunternehmen*?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ Ja
- ▶ Nein

5 Haben Sie in den vergangenen zwei Jahren *Auszubildende mit Migrationshintergrund* gehabt?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind: Die Antwort war 'Ja' bei Frage '[C-04]' ((4) Sind Sie ein Ausbildungsunternehmen?)

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ Ja
- ▶ Nein

D – Personalmanagement

Diese Befragung umfasst 6 Abschnitte:

A – Grundlagen

B – Unternehmen

C – Personalgewinnung

D – Personalmanagement

E – Weiterbildung

F – Abschluss

Der vierte Abschnitt enthält vor allem Fragen dazu, wie Personal *im Unternehmen gehalten* werden kann..

1 In Zukunft wird es möglicherweise wichtig sein, auch gezielt *ältere MitarbeiterInnen* zu halten bzw. für das Unternehmen zu gewinnen. Wie schätzen Sie das *für Ihre Branche* ein?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr wichtig | eher wichtig | eher nicht wichtig | überhaupt nicht wichtig | keine Angabe

- ▶ ältere MitarbeiterInnen im Unternehmen halten
 - ▶ ältere MitarbeiterInnen (neu) für das Unternehmen gewinnen
 - ▶ ältere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Unternehmen halten
 - ▶ ältere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund (neu) für das Unternehmen gewinnen
-

2 Die gleiche Frage noch einmal in Bezug auf Ihr tatsächliches Arbeitsumfeld: In Zukunft wird es möglicherweise wichtig sein, auch gezielt ältere MitarbeiterInnen zu halten bzw. für das Unternehmen zu gewinnen. Wie schätzen Sie das *für Ihr eigenes Unternehmen* ein? *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr wichtig | eher wichtig | eher nicht wichtig | überhaupt nicht wichtig | keine Angabe

- ▶ ältere MitarbeiterInnen in unserem Unternehmen halten
- ▶ ältere MitarbeiterInnen für unser Unternehmen (neu) gewinnen
- ▶ ältere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in unserem Unternehmen halten
- ▶ ältere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund für unser Unternehmen (neu) gewinnen

-
- 3 Fachleute gehen davon aus, dass durch *alternsgerechte Arbeitsgestaltung* die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von älteren MitarbeiterInnen gezielt gefördert und verbessert werden kann. Wie schätzen Sie persönlich derartige Maßnahmen ein? Bitte geben Sie jeweils Ihre Einzelwertung ab. Die Arbeitsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen *kann gezielt gefördert* werden durch:

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | keine Angabe

- ▶ alternsgerechte Tätigkeiten und Arbeitsformen
- ▶ Altersteilzeit, Lebensarbeitszeitkonten, Arbeitszeitflexibilisierung
- ▶ Beteiligungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume
- ▶ ergonomischer und alternsgerechter Arbeitsplatz
- ▶ Fitness am Arbeitsplatz
- ▶ gemeinsame Überzeugungen und Regeln im Unternehmen
- ▶ generationsübergreifende Zusammenarbeit und altersgemischte Teams
- ▶ Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz
- ▶ gezielte Nutzung der beruflichen Erfahrung der älteren für die jüngeren MitarbeiterInnen
- ▶ professionelle Weiterbildungskonzepte
- ▶ kooperatives Führungsverhalten
- ▶ Transparenz von Entscheidungen

-
- 4 Neuere Unternehmensstrategien berücksichtigen Ansätze von *Diversity Management*. Man geht zum Beispiel davon aus, dass Vielfalt bei der Zusammensetzung von Teams und in der Personalpolitik von Unternehmen zum Unternehmenserfolg zusätzlich beitragen kann. Wie schätzen Sie Konzepte des Diversity Managements ein? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

sehr wichtig | eher wichtig | eher nicht wichtig | überhaupt nicht wichtig | keine Angabe

-
- 5 Gibt es in Ihrem Unternehmen schon *erste Ansätze* von Diversity Management?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ Ja
- ▶ Nein

-
- 6 Wenn ja: Woran machen Sie das fest? Können Sie hierzu bitte ein paar Stichwörter aufschreiben?

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind: Die Antwort war 'Ja' bei Frage '29 [D-05]' ((5) Gibt es in Ihrem Unternehmen schon erste Ansätze von Diversity Management?)

Bitte schreiben Sie Ihre Antwort hier

▶

7 Es gibt eine Reihe von Initiativen und Kampagnen, die sich um Verbesserungen für Unternehmen zum Beispiel im Umgang mit den Ressourcen älterer Menschen oder von MigrantInnen bemühen. Sind Ihnen einzelne dieser Initiativen *bekannt*?

Übrigens, wenn Sie an Informationen zu diesem Thema interessiert sind, nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf. Entsprechende Kontaktinformationen finden Sie am Ende der Befragung.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

bekannt | unbekannt | keine Angabe

- ▶ "Beruf und Familie"
- ▶ "Charta der Vielfalt"
- ▶ DGB-Index "Gute Arbeit"
- ▶ "Familienfreundliches Unternehmen"
- ▶ "Erfolgsfaktor Familie"
- ▶ Unternehmensnetzwerk "Initiative Neue Qualität der Arbeit" (INQA)
- ▶ "Mittelstand und Familie"
- ▶ "Perspektive 50plus"
- ▶ "Synergie durch Vielfalt"
- ▶ "Vielfalt als Chance"
- ▶ "Vielfalt als Gewinn"
- ▶ "Alter schafft Neues"
- ▶ "Wirtschaftsfaktor Alter"

8 Wie beurteilen Sie folgende Aussagen zum *Wissensmanagement*?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | keine Angabe

- ▶ In meiner Branche ist es besonders wichtig, das Know-how der MitarbeiterInnen im Unternehmen zu halten.
- ▶ Für unser Unternehmen ist es besonders wichtig, das Know-how der MitarbeiterInnen im Unternehmen zu halten.
- ▶ Das Know-how und Erfahrungswissen der MitarbeiterInnen sollte generell im Unternehmen gehalten werden.
- ▶ Der technologische Wandel macht es notwendig, sich ständig nach neuen jungen MitarbeiterInnen umzusehen.
- ▶ Der Wandel zur Wissensgesellschaft ist auch in unserer Branche angekommen: Fach- und Erfahrungswissen sind eine zentrale Ressource für Unternehmen unserer Branche.
- ▶ Kompetenz und Erfahrungswissen älterer MitarbeiterInnen hat in unsere Unternehmen einen hohen Stellenwert.
- ▶ MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund verfügen über besondere Kompetenzen, die unser Unternehmen braucht.
- ▶ Ältere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund stellen für unser Unternehmen eine wichtige Ressource dar, die genutzt und ausgebaut werden sollte.

E – Weiterbildung

Die Befragung im Überblick:

- A – Grundlagen
- B – Unternehmen
- C – Personalgewinnung
- D – Personalmanagement
- E – Weiterbildung**
- F – Abschluss

Der fünfte Abschnitt enthält Fragen zu Weiterbildungsstrategien in Ihrem Unternehmen.

-
- 1 Hat man in Ihrem Unternehmen die *Bedeutung der beruflichen Weiterbildung* für die Zukunft von MitarbeiterInnen und Unternehmen als Ganzes erkannt? Bitte schätzen Sie das Problembewusstsein für die verschiedenen Personengruppen ein.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr hoch | eher hoch | eher gering | sehr gering | keine Angabe

- ▶ Unternehmensführung
- ▶ kaufmännisches Personal
- ▶ technisches Personal
- ▶ ältere MitarbeiterInnen
- ▶ Beschäftigte mit Migrationshintergrund (MigrantInnen)
- ▶ ältere Beschäftigte mit Migrationshintergrund (MigrantInnen)

-
- 2 Wie schätzen Sie die tatsächliche Praxis der beruflichen Weiterbildung in Ihrem Unternehmen ein? Bitte schätzen Sie die *tatsächliche Weiterbildungspraxis* für die verschiedenen Personengruppen ein.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr gut | eher gut | eher schlecht | sehr schlecht | keine Angabe

- ▶ Unternehmensführung
- ▶ Kaufmännisches Personal
- ▶ technisches Personal
- ▶ ältere MitarbeiterInnen
- ▶ Beschäftigte mit Migrationshintergrund (MigrantInnen)
- ▶ ältere Beschäftigte mit Migrationshintergrund (MigrantInnen)

3 Wichtige Hinweise für einen Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf sind besondere positive oder negative Entwicklungen im Unternehmen. Bitte beurteilen Sie, inwieweit die *aufgelisteten Problemlagen* auf Ihr Unternehmen zutreffen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | keine Angabe

- ▶ Die Reklamationen sind angestiegen. Es gibt zu viel Ausschuss.
- ▶ Die Flexibilität der MitarbeiterInnen ist gering.
- ▶ Wir benötigen neue Produkte. Unsere Produkte müssen den Kundenwünschen angepasst werden.
- ▶ Die Arbeitsmittel werden nicht im vollen Umfang genutzt.
- ▶ Wir finden keine qualifizierten MitarbeiterInnen für die unbesetzten Stellen.
- ▶ Die Mitarbeiterbeschwerden haben zugenommen.
- ▶ Wir können die uns gesetzten Termine nur schwer einhalten.
- ▶ Der Umsatz ist in letzter Zeit deutlich zurückgegangen.
- ▶ Verbesserungsvorschläge werden nicht umgesetzt.
- ▶ In letzter Zeit hat sich ein schlechtes Betriebsklima entwickelt.
- ▶ In den letzten Monaten haben viele MitarbeiterInnen das Unternehmen verlassen.
- ▶ Die Motivation von MitarbeiterInnen hat erkennbar nachgelassen.
- ▶ Wir müssen neue Kunden gewinnen und neue Absatzmärkte erschließen.
- ▶ Wir müssen das Kostenmanagement bzw. Controlling verbessern.
- ▶ Wir wollen den Betrieb vergrößern.
- ▶ Die MitarbeiterInnen arbeiten nicht kooperativ zusammen.

4 Welche Kompetenzen *braucht* Ihr Unternehmen?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr wichtig | eher wichtig | eher nicht wichtig | überhaupt nicht wichtig | keine Angabe

- ▶ technische Fähigkeiten und technisches Know-how
- ▶ handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse
- ▶ kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- ▶ IT-Kompetenz
- ▶ Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick
- ▶ Gesprächsführung und Rhetorik
- ▶ Führungskompetenz und Führungsverhalten
- ▶ Personalführung
- ▶ Fremdsprache Englisch
- ▶ weitere Fremdsprachen
- ▶ Entscheidungsfähigkeit
- ▶ berufliche Selbstorganisation und Selbständigkeit
- ▶ Zeitmanagement
- ▶ Eigenverantwortung im Arbeitsalltag
- ▶ Fähigkeit zur Selbstreflexion
- ▶ Teamfähigkeit
- ▶ Konflikt- und Kritikfähigkeit
- ▶ Interkulturelle Kompetenz
- ▶ Kreativität und Innovationspotential
- ▶ Zielstrebigkeit und Ehrgeiz

5 Welche Kompetenzen können *ältere MitarbeiterInnen* gut in Ihr Unternehmen einbringen?

Die Frage bezieht sich zunächst auf die Zielgruppe der älteren Beschäftigten allgemein.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | keine Angabe

- ▶ technische Fähigkeiten und technisches Know-how
- ▶ handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse
- ▶ kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- ▶ IT-Kompetenz
- ▶ Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick
- ▶ Gesprächsführung und Rhetorik
- ▶ Führungskompetenz und Führungsverhalten
- ▶ Personalführung
- ▶ Fremdsprache Englisch
- ▶ weitere Fremdsprachen
- ▶ Entscheidungsfähigkeit
- ▶ berufliche Selbstorganisation und Selbständigkeit
- ▶ Zeitmanagement
- ▶ Eigenverantwortung im Arbeitsalltag
- ▶ Fähigkeit zur Selbstreflexion
- ▶ Teamfähigkeit
- ▶ Konflikt- und Kritikfähigkeit
- ▶ Interkulturelle Kompetenz
- ▶ Kreativität und Innovationspotential
- ▶ Zielstrebigkeit und Ehrgeiz

6 Welche Kompetenzen können *ältere MitgrantInnen* gut in Ihr Unternehmen einbringen?
Die eben schon gestellte Frage bezieht sich jetzt nur auf die älteren Beschäftigten *mit Migrationshintergrund*.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | keine Angabe

- ▶ technische Fähigkeiten und technisches Know-how
- ▶ handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse
- ▶ kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- ▶ IT-Kompetenz
- ▶ Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick
- ▶ Gesprächsführung und Rhetorik
- ▶ Führungskompetenz und Führungsverhalten
- ▶ Personalführung
- ▶ Fremdsprache Englisch
- ▶ weitere Fremdsprachen
- ▶ Entscheidungsfähigkeit
- ▶ berufliche Selbstorganisation und Selbständigkeit
- ▶ Zeitmanagement
- ▶ Eigenverantwortung im Arbeitsalltag
- ▶ Fähigkeit zur Selbstreflexion
- ▶ Teamfähigkeit
- ▶ Konflikt- und Kritikfähigkeit
- ▶ Interkulturelle Kompetenz
- ▶ Kreativität und Innovationspotential
- ▶ Zielstrebigkeit und Ehrgeiz

7 Das gleiche Set von Kompetenzen kommt noch einmal, aber unter einer neuen Perspektive. Wo sehen Sie *besondere Chancen* bei einer Weiterbildung von älteren MitgrantsInnen, die Ihrem Unternehmen zugutekommen könnten? Eine Weiterbildung von älteren MigrantInnen ist *besonders erfolgversprechend* im Hinblick auf folgende Kompetenzen: *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | keine Angabe

- ▶ technische Fähigkeiten und technisches Know-how
- ▶ handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse
- ▶ kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- ▶ IT-Kompetenz
- ▶ Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick
- ▶ Gesprächsführung und Rhetorik
- ▶ Führungskompetenz und Führungsverhalten
- ▶ Personalführung
- ▶ Fremdsprache Englisch
- ▶ weitere Fremdsprachen
- ▶ Entscheidungsfähigkeit
- ▶ berufliche Selbstorganisation und Selbständigkeit
- ▶ Zeitmanagement
- ▶ Eigenverantwortung im Arbeitsalltag
- ▶ Fähigkeit zur Selbstreflexion
- ▶ Teamfähigkeit
- ▶ Konflikt- und Kritikfähigkeit
- ▶ Interkulturelle Kompetenz
- ▶ Kreativität und Innovationspotential
- ▶ Zielstrebigkeit und Ehrgeiz

8 Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen zu den *besonderen Chancen* der Weiterbildung von älteren MigrantInnen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | keine Angabe

- ▶ Ältere MigrantInnen haben oft trotz geringer schulischer Vorbildung eine erhebliche Leistung in ihrem Arbeitsleben erbracht. Hierauf können sie aufbauen.
- ▶ Ältere MigrantInnen verfügen oft über sehr umfangreiche Lernerfahrungen aus nicht-formalisierten Lernsituationen. Weiterbildung kann hieran anknüpfen.
- ▶ Für ältere MigrantInnen können adäquate und passgenaue Weiterbildungsangebote die Motivation fördern und stützen.
- ▶ Formale Bildung und Qualifikation können für ältere MigrantInnen, die oftmals ohne sie auskommen mussten, eine durchaus attraktive Perspektive eröffnen.
- ▶ Bildung ist in vielen Herkunftsländern ein sehr hohes Gut.
- ▶ Ältere MigrantInnen verfügen über langjährige Erfahrungen in der Arbeitswelt und mit berufsspezifischen Aufgabenbereichen.
- ▶ Fachpraktische, sozialkommunikative Problemlösungsstrategien werden auch bei Weiterbildungsprozessen gebraucht.
- ▶ Ältere MigrantInnen verfügen – langjährig geschult – über ein hohes Maß an Frustrationstoleranz. Das ist hilfreich.
- ▶ Ältere Arbeitnehmer haben über viele Jahre hinweg – zumeist mit gutem Grund – hohe Arbeitsleistungen erbracht. Nicht selten waren Zusatzleistungen (Zweitjob u. ä.) für sie selbstverständlich. Bei einer klaren Motivationslage kann daher mit kontinuierlich hohen Leistungen gerechnet werden.
- ▶ Wo das familiäre und nähräumliche Sozialnetz hohe Bedeutung hat, ist es wichtig, dieses motivationsförderlich und motivationsstabilisierend einzubinden.

-
- 9 Wo sehen Sie besondere *Hürden oder Schwierigkeiten* bei der Weiterbildung von älteren MigrantInnen in Ihrem Unternehmen? Eine Weiterbildung von älteren MigrantInnen ist mit besonderen Hürden oder Schwierigkeiten verbunden im Hinblick auf die folgenden Kompetenzen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | keine Angabe

- ▶ technische Fähigkeiten und technisches Know-how
- ▶ handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse
- ▶ kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- ▶ IT-Kompetenz
- ▶ Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick
- ▶ Gesprächsführung und Rhetorik
- ▶ Führungskompetenz und Führungsverhalten
- ▶ Personalführung
- ▶ Fremdsprache Englisch
- ▶ weitere Fremdsprachen
- ▶ Entscheidungsfähigkeit
- ▶ berufliche Selbstorganisation und Selbständigkeit
- ▶ Zeitmanagement
- ▶ Eigenverantwortung im Arbeitsalltag
- ▶ Fähigkeit zur Selbstreflexion
- ▶ Teamfähigkeit
- ▶ Konflikt- und Kritikfähigkeit
- ▶ Interkulturelle Kompetenz
- ▶ Kreativität und Innovationspotential
- ▶ Zielstrebigkeit und Ehrgeiz

-
- 10 Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen zur den besonderen *Schwierigkeiten und Hürden* bei der Weiterbildung von *älteren MigrantInnen*.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft überhaupt nicht zu | keine Angabe

- ▶ Ältere MigrantInnen verfügen oft über nur geringe schulische Vorkenntnisse. Der Nachholbedarf ist oft zu hoch.
- ▶ Älteren MigrantInnen fehlen oft jüngere positive Erfahrungen mit formalen Lernsettings.
- ▶ Ältere MigrantInnen haben möglicherweise anders ausgerichtete Motivationslagen. Für sie ist eine Verlängerung der Arbeitslebensphase möglicherweise wenig attraktiv.
- ▶ Noch einmal "die Schulbank zu drücken" ist für ältere MigrantInnen möglicherweise auch aus kulturellen Gründen wenig attraktiv.
- ▶ Ältere MigrantInnen trauen sich oft weniger zu, als sie möglicherweise könnten. Dies könnte für die Weiterbildungsbereitschaft hinderlich sein.
- ▶ Für ältere MigrantInnen ist es möglicherweise besonders schwierig, über einen längeren Zeitraum hinweg die notwendige Frustrationstoleranz aufzubringen.
- ▶ Für ältere MigrantInnen ist es möglicherweise besonders schwierig, die für eine Weiterbildung notwendige konstant hohe zusätzliche Leistungsbereitschaft aufzubringen.
- ▶ Ältere MigrantInnen sind oftmals noch stärker in die familiären und sonstigen sozialen Zusammenhänge eingebunden. Dies erschwert möglicherweise eine individuelle Weiterbildungsentscheidung oder macht sie labil.

-
- 11 Sehen Sie einen Bedarf für Ihr Unternehmen, *passgenaue Weiterbildungsangebote für bestimmte Zielgruppen* entwickeln?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr wichtig | eher wichtig | eher nicht wichtig | überhaupt nicht wichtig | keine Angabe

- ▶ Weiterbildungsangebote für alle MitarbeiterInnen
- ▶ Weiterbildungsangebote für an-/ungelernte MitarbeiterInnen
- ▶ Weiterbildungsangebote für ältere MitarbeiterInnen
- ▶ Weiterbildungsangebote für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
- ▶ Weiterbildungsangebot für ältere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund

12 Sehen Sie einen Bedarf für Ihr Unternehmen, passgenaue Weiterbildungsangebote *für bestimmte Fragestellungen* zu entwickeln?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

sehr wichtig | eher wichtig | eher nicht wichtig | überhaupt nicht wichtig | keine Angabe

- ▶ fachliche Kompetenzen der MitarbeiterInnen stärken
- ▶ Fachkompetenzen der MitarbeiterInnen an technologische Entwicklungen anpassen
- ▶ Persönliche Kompetenzen und Sozialkompetenzen der MitarbeiterInnen stärken
- ▶ interkulturelle und internationale Kompetenzen der MitarbeiterInnen stärken
- ▶ Gesundheitsförderliche Angebote
- ▶ Arbeitskraftehaltende Angebote
- ▶ Weiterbildungsangebote, die auf neue oder erweiterte Tätigkeiten abzielen
- ▶ Weiterbildungsangebote, die auf neue Organisationsformen der Arbeit im Unternehmen abzielen

F – Abschluss

Diese Befragung umfasst 6 Abschnitte:

- A – Grundlagen
- B – Unternehmen
- C – Personalgewinnung
- D – Personalmanagement
- E – Weiterbildung
- F – Abschluss**

Der sechste und letzte Abschnitt enthält *abschließende* Fragen.

- 1 Sind *Sie* die richtige *Ansprechpartnerin* bzw. der richtige *Ansprechpartner* in Ihrem Unternehmen für Fragen der betrieblichen Weiterbildung?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ Ja
 - ▶ Nein
-

- 2 Wer in Ihrem Unternehmen ist mit Fragen der beruflichen Weiterbildung befasst bzw. dafür *zuständig*?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ Inhaberin bzw. Inhaber
 - ▶ Geschäftsführerin bzw. Geschäftsführer
 - ▶ Personalleiterin bzw. Personalleiter
 - ▶ Leiterin bzw. Leiter der Aus- und Weiterbildung
 - ▶ Ausbilderin bzw. Ausbilder
 - ▶ Sonstiges
-

- 3 Mit welchen Partnern arbeiten Sie schon heute zusammen? Wer *unterstützt* und *berät* Ihr Unternehmen in Weiterbildungsfragen?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ▶ Industrie- und Handelskammer (IHK)
- ▶ Handwerkskammer (HWK)
- ▶ Weiterbildungseinrichtungen
- ▶ externe Trainerinnen bzw. Trainer
- ▶
Sonstiges: _____

-
- 4 Im Rahmen des Projekts PIA werden qualitative Interviews mit ausgewählten Personalverantwortlichen und Beschäftigten geführt, in denen die angesprochenen Fragestellungen vertieft werden. Sind Sie persönlich bereit, an einem solchen Interview teilzunehmen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ Ja
- ▶ Vielleicht
- ▶ Nein

-
- 5 Im Rahmen des Projekts PIA ist geplant, mit ausgewählten Unternehmen in Workshops passgenaue Strategien zu entwickeln, wie ältere MitarbeiterInnen und Beschäftigte mit Migrationshintergrund noch gezielter gefördert und weitergebildet werden können. Sind sie persönlich interessiert, an einem solchen *kostenlosen Workshop* teilzunehmen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ▶ Ja
- ▶ Vielleicht
- ▶ Nein

-
- 6 Wenn Sie an den *Ergebnissen* zu dieser Befragung interessiert, zur Teilnahme an einem *qualitativen Interview* bereit sind, an einem *Workshop* teilnehmen oder aus weiteren Gründen mit uns *ins Gespräch kommen* möchten, bitten wir um Ihre Kontaktdaten:

- ▶ Vor- und Nachname
- ▶ E-Mail
- ▶ Vorwahl und Telefonnummer

Diese Kontaktdaten werden ausschließlich zur Kontaktaufnahme mit Ihnen benutzt und getrennt von den Antworten aus der Befragung verarbeitet. Die Anonymität Ihre Befragung bleibt selbstverständlich gewahrt.

Bitte schreiben Sie Ihre Antwort hier:

- ▶ Vor- und Nachname | E-Mail | Vorwahl und Telefonnummer

Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.