

pia personalmanagement: interkulturell & altersgerecht

Online-Befragung von Personalverantwortlichen
in kleinen und mittelständischen Unternehmen im Wirtschaftsraum Stuttgart
im Rahmen des Projekts
PERSONALMANGEMENT: INTERKULTURELL & ALTERNSGERECHT

Einfache Graphiken

© Norbert Kreuzkamp, Oktober 2009



EUROPÄISCHE UNION



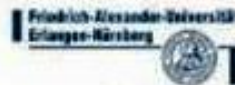
WIRTSCHAFTSMINISTERIUM



BERUFSBILDUNGSWERK
ENAIP E. V. STUTTGART



INSTITUT FÜR POLITIKWISSENSCHAFT
PROFESSUR JOSEF SCHMID



INSTITUT FÜR PÄDAGOGIK
PROFESSUR MICHAEL GÖHLICH



ITALIENISCHES
GENERALKONSULAT
STUTTGART



KROATISCHES
GENERALKONSULAT
STUTTGART

**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,

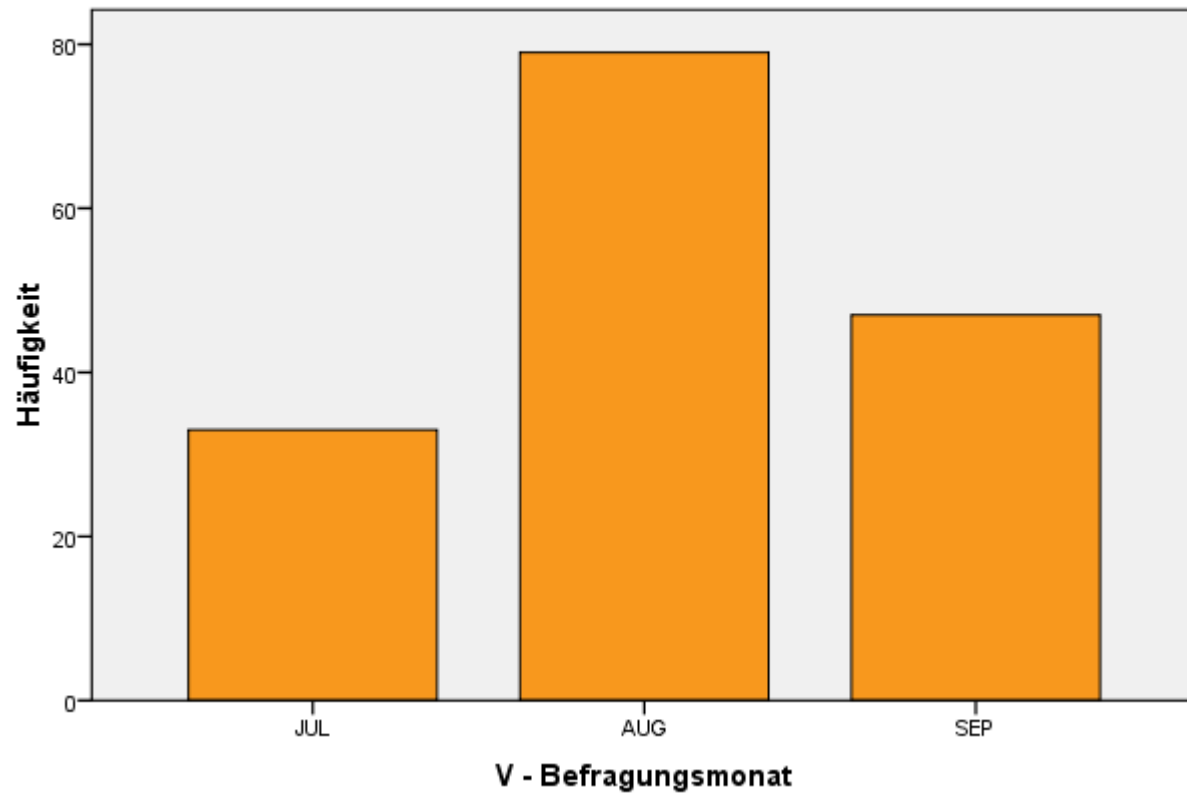
im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg und mit Förderung der Europäischen Union führen die *Eberhard Karls Universität Tübingen* und der international tätige Bildungsträger *ENAIP Stuttgart* gemeinsam das Projekt PERSONALMANAGEMENT: INTERKULTURELL & ALTERNSGERECHT (PIA) durch.

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.

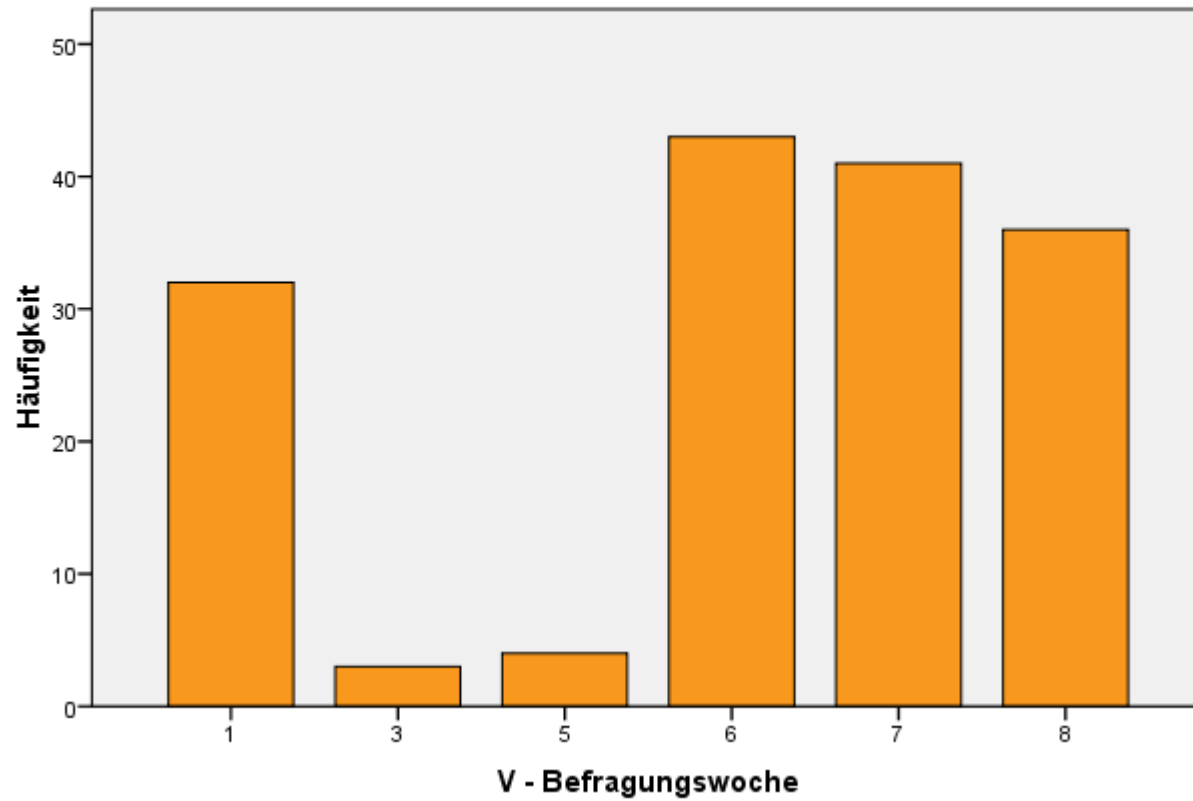
Wir bitten Sie, an dieser Online-Befragung teilzunehmen. Die Auswertung der Befragung erfolgt selbstverständlich anonym. Sie benötigen für die Befragung gut 20 Minuten. Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung.

Das Projektteam PIA

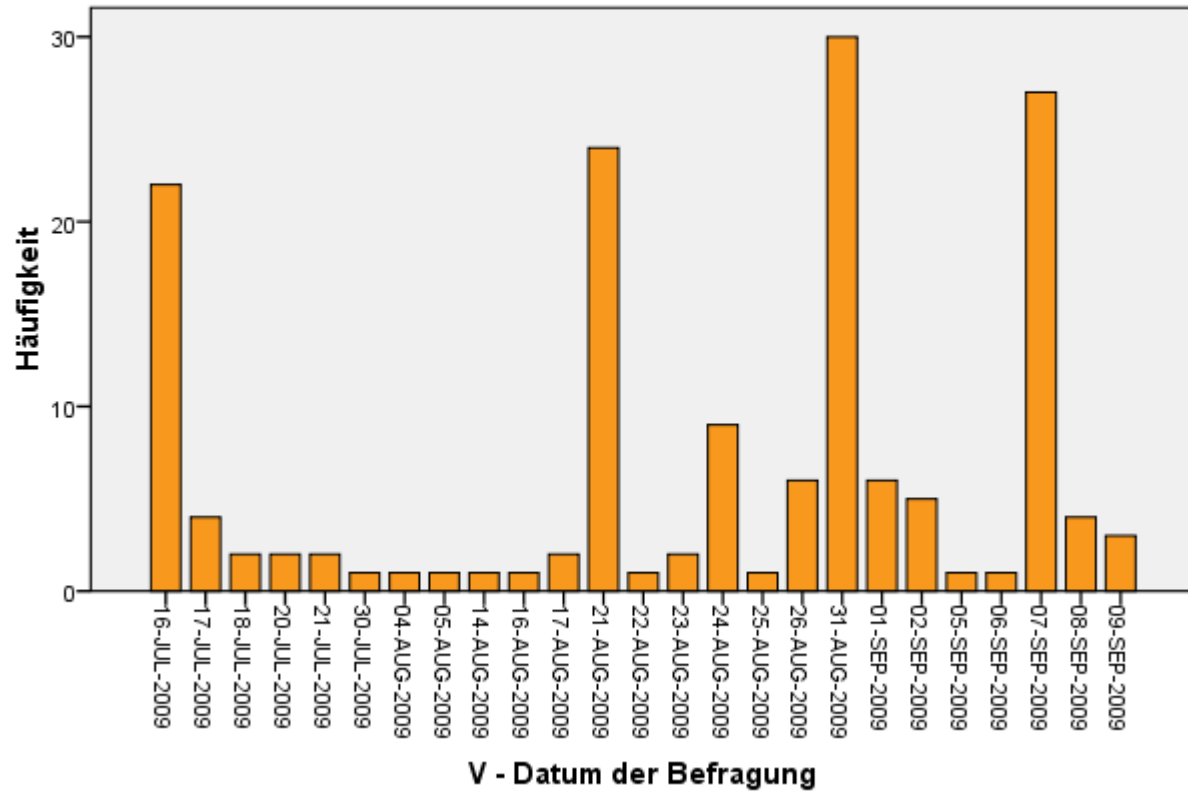
V - Befragungsmonat



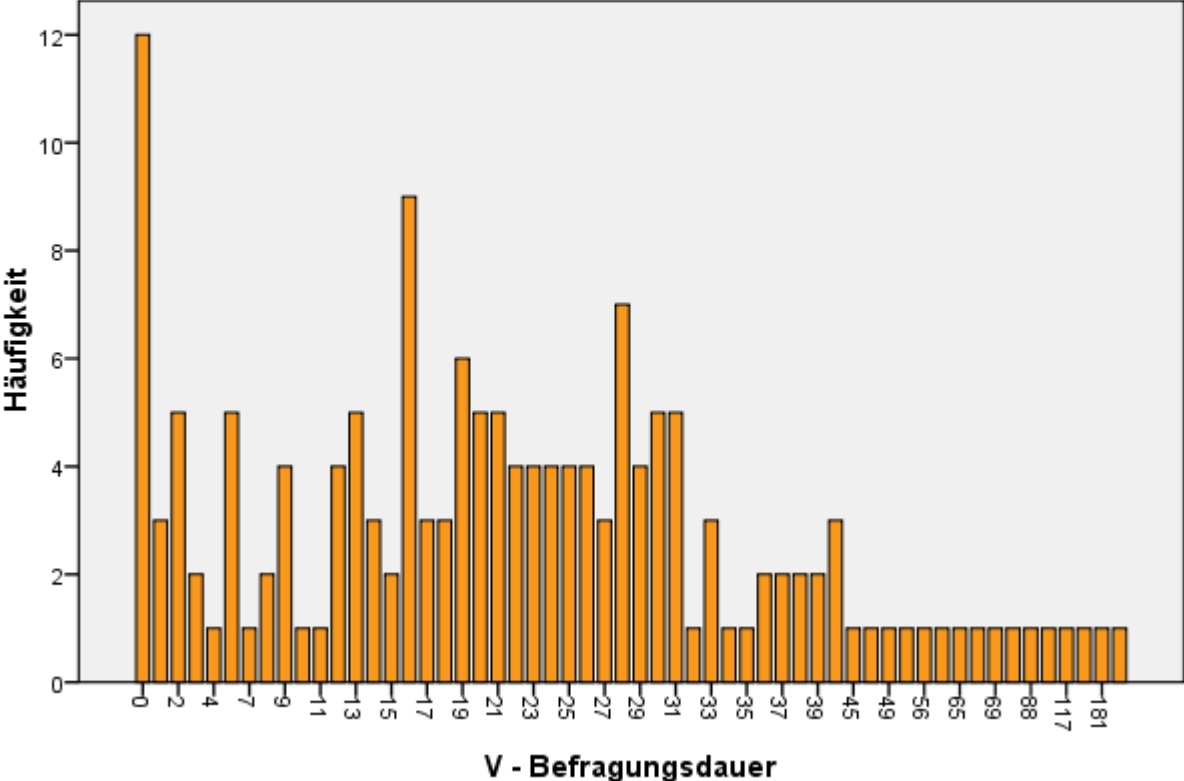
V - Befragungswoche



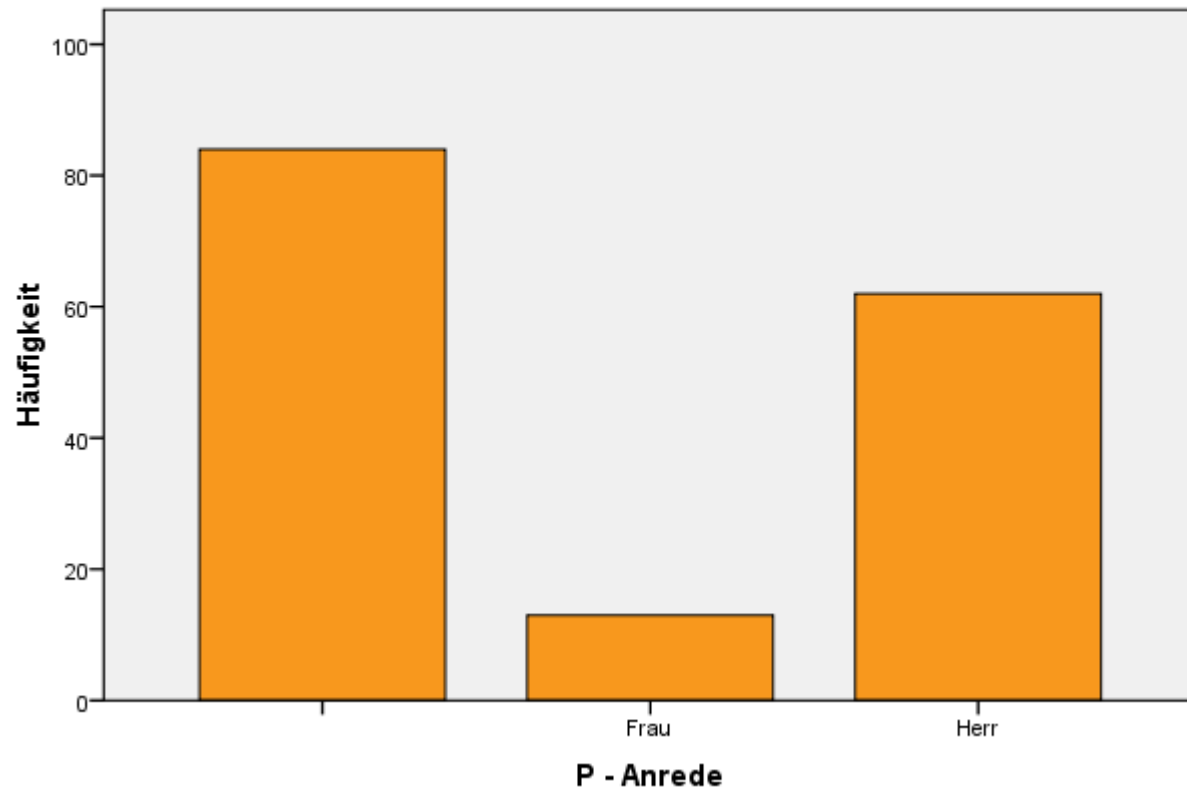
V - Datum der Befragung



V - Befragungsdauer



P - Anrede



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

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

0% 100%

A - Grundlagen

Diese Befragung umfasst 6 Abschnitte:

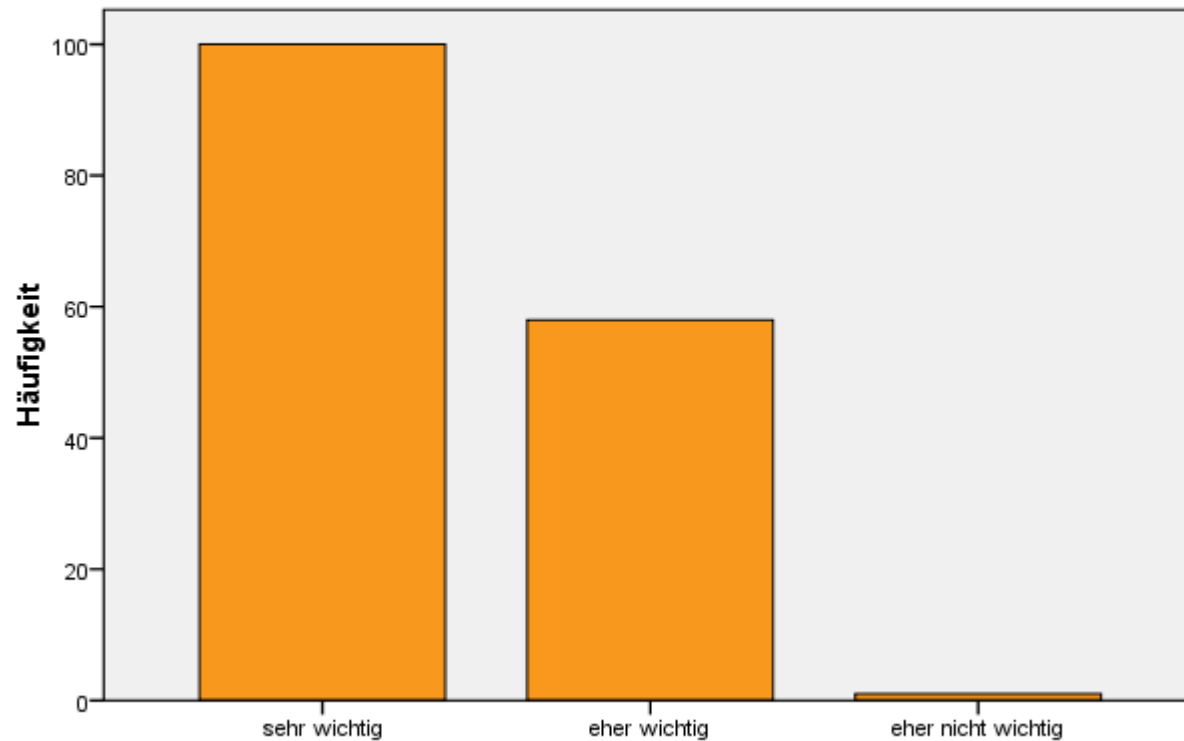
- A - Grundlagen
- B - Unternehmen
- C - Personalgewinnung
- D - Personalmanagement
- E - Weiterbildung
- F - Abschluss

(1)

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

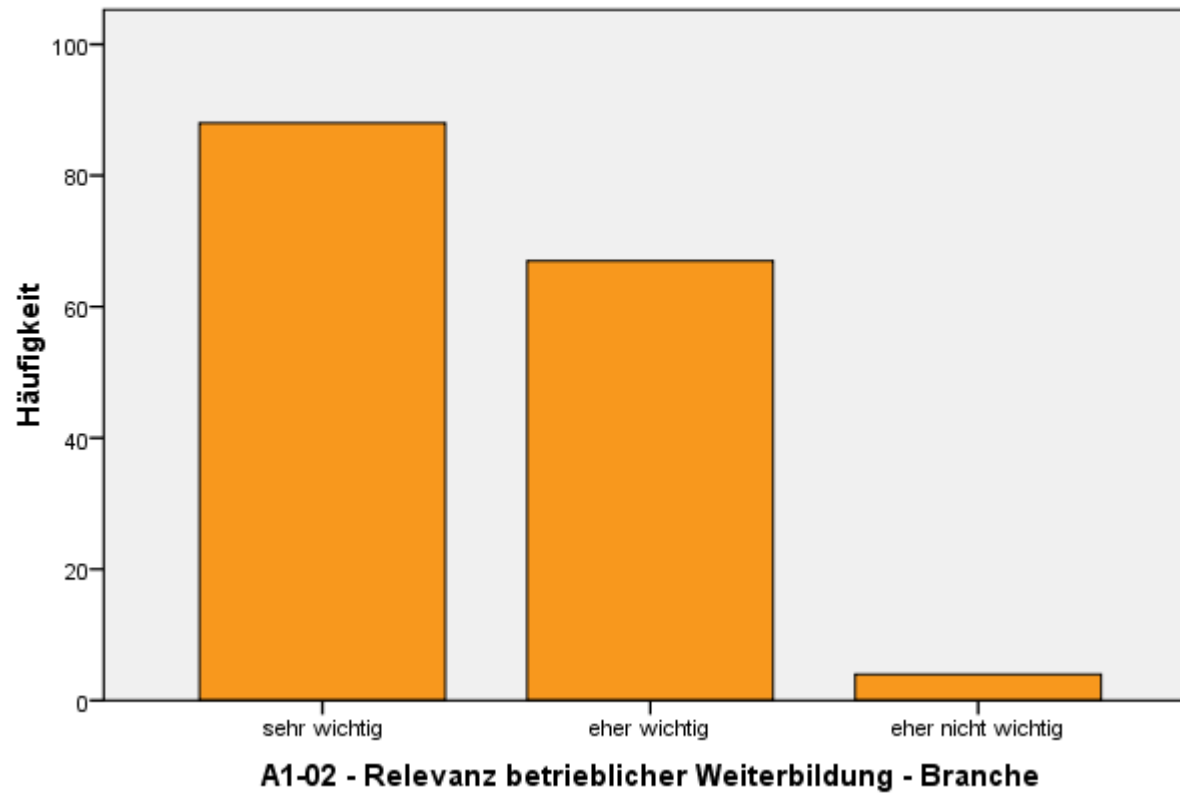
	sehr wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	überhaupt nicht wichtig	keine Angabe
Bedeutung betrieblicher Weiterbildung aus Ihrer persönlichen Sicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relevanz betrieblicher Weiterbildung für die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

A1-01 - Relevanz betrieblicher Weiterbildung - persönlich

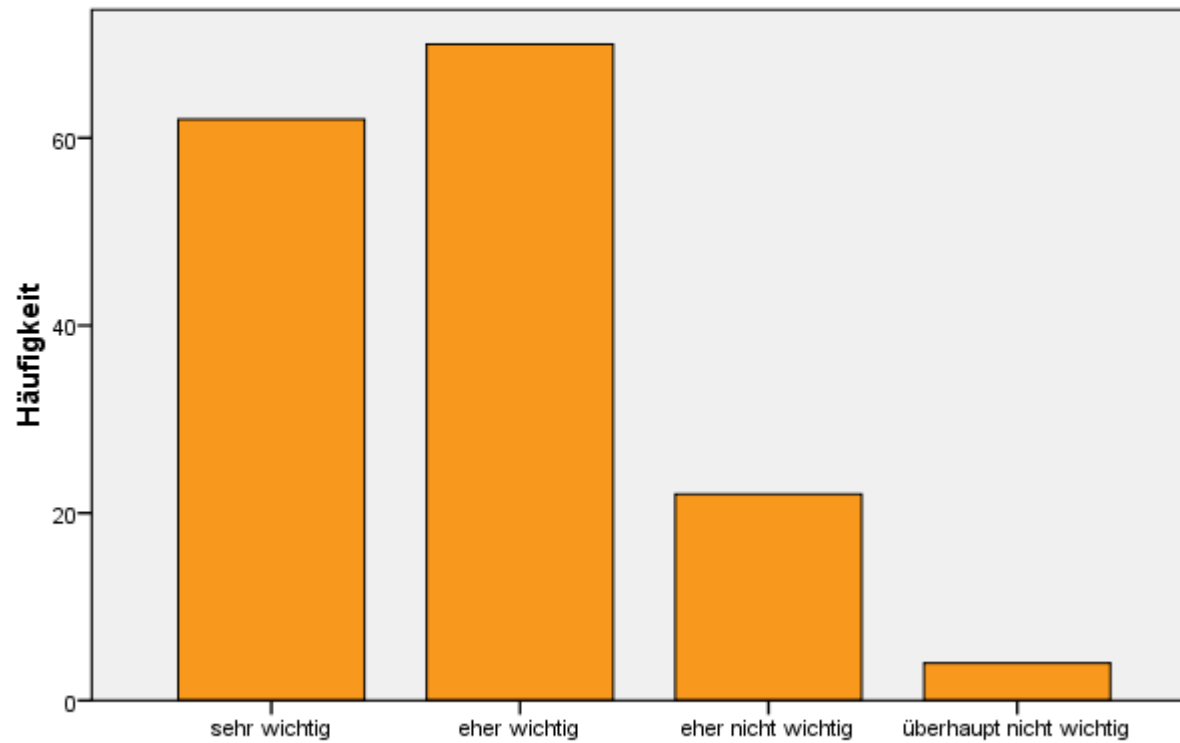


A1-01 - Relevanz betrieblicher Weiterbildung - persönlich

A1-02 - Relevanz betrieblicher Weiterbildung - Branche



A1-03 - Relevanz betrieblicher Weiterbildung - Unternehmen



A1-03 - Relevanz betrieblicher Weiterbildung - Unternehmen

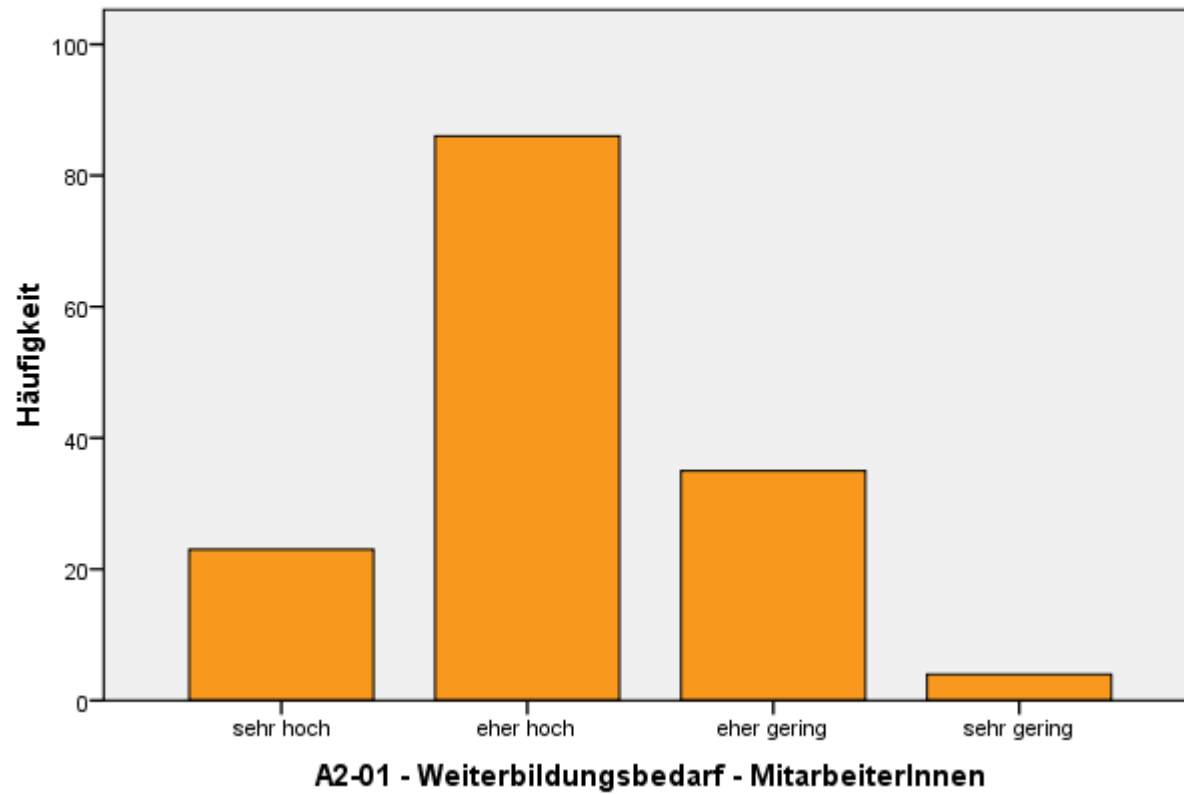
(2)

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

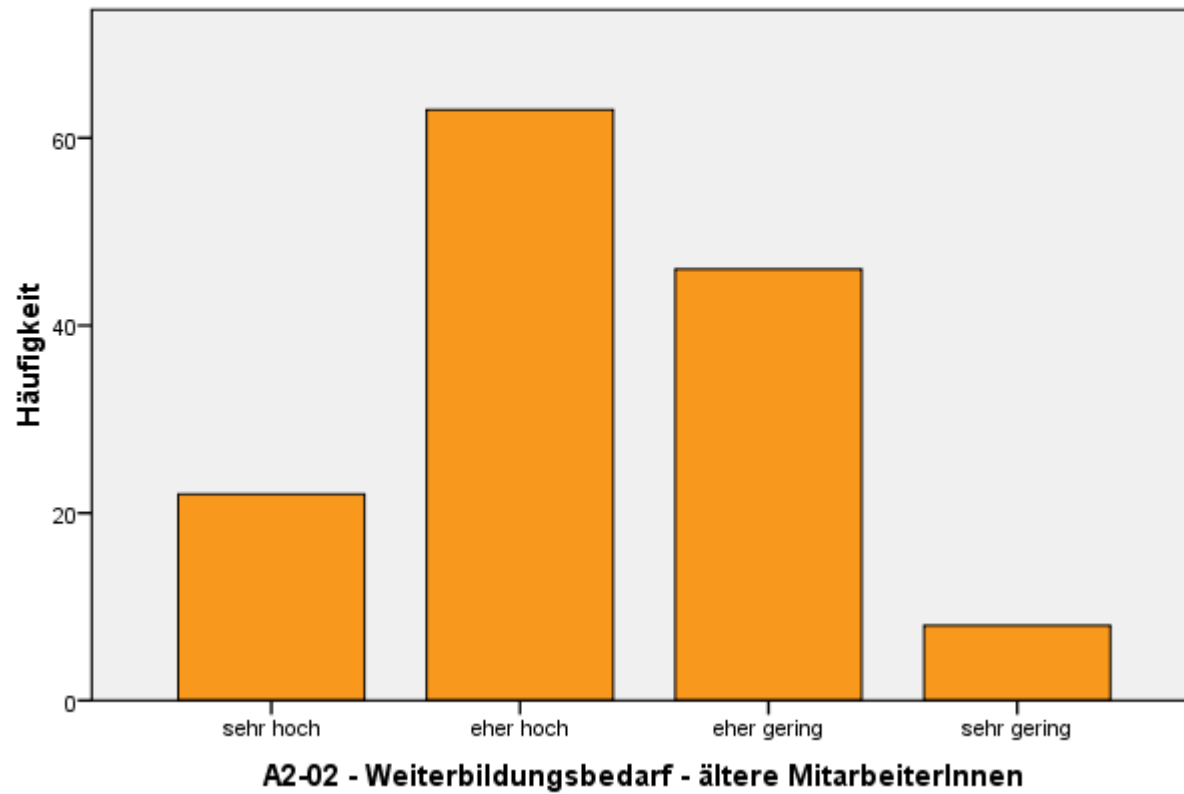
Bitte differenzieren Sie nach verschiedenen Gruppen von MitarbeiterInnen.

	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"/>

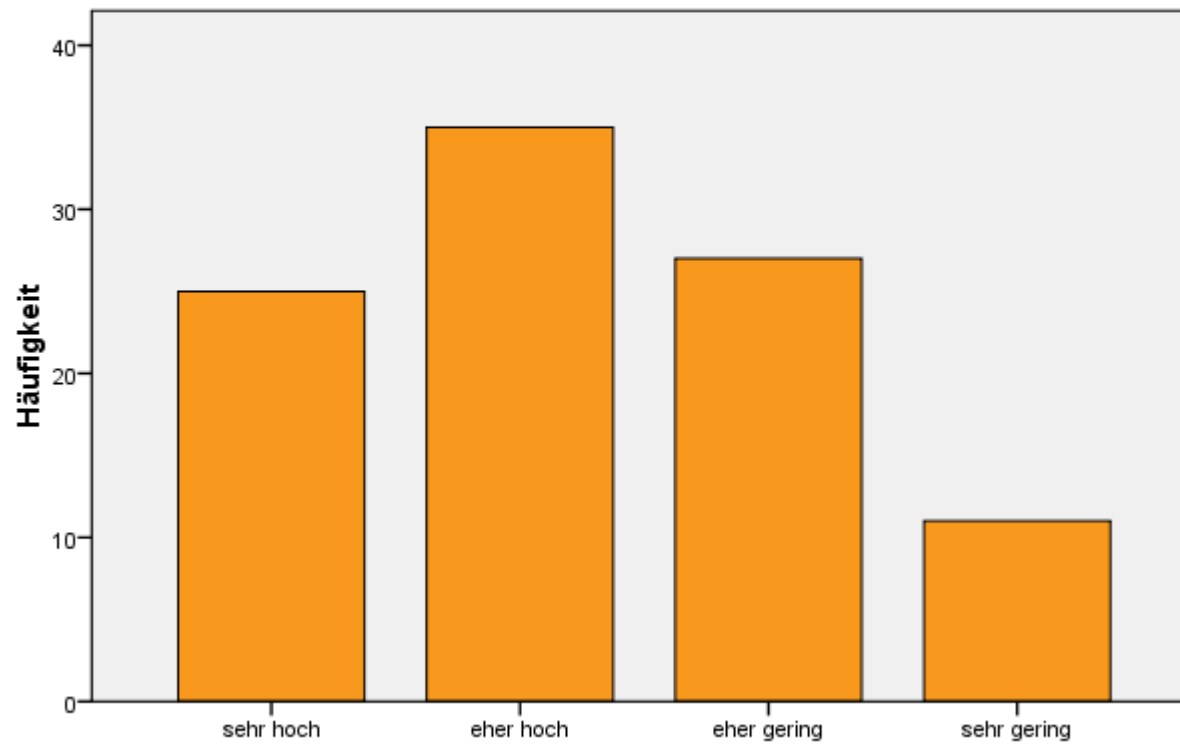
A2-01 - Weiterbildungsbedarf - MitarbeiterInnen



A2-02 - Weiterbildungsbedarf - ältere MitarbeiterInnen



A2-03 - Weiterbildungsbedarf - ältere MigrantInnenn



A2-03 - Weiterbildungsbedarf - ältere MigrantInnenn

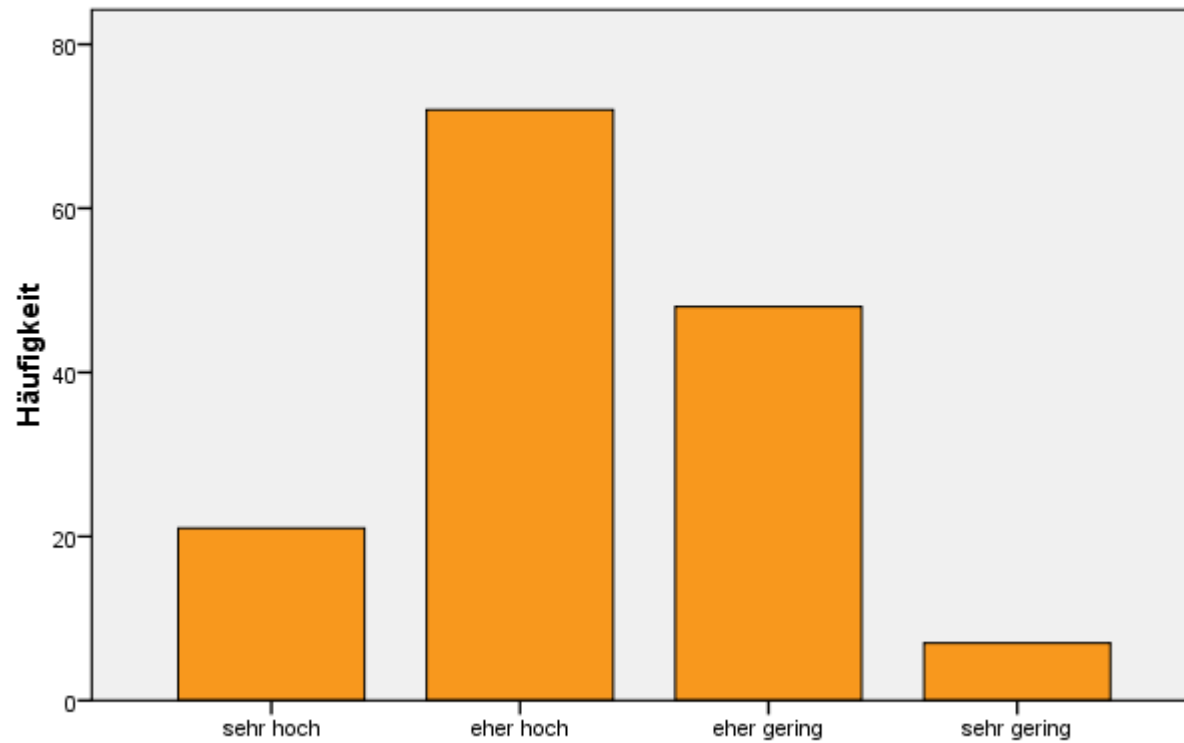
(3)

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

Bitte differenzieren Sie nach verschiedenen Gruppen von MitarbeiterInnen.

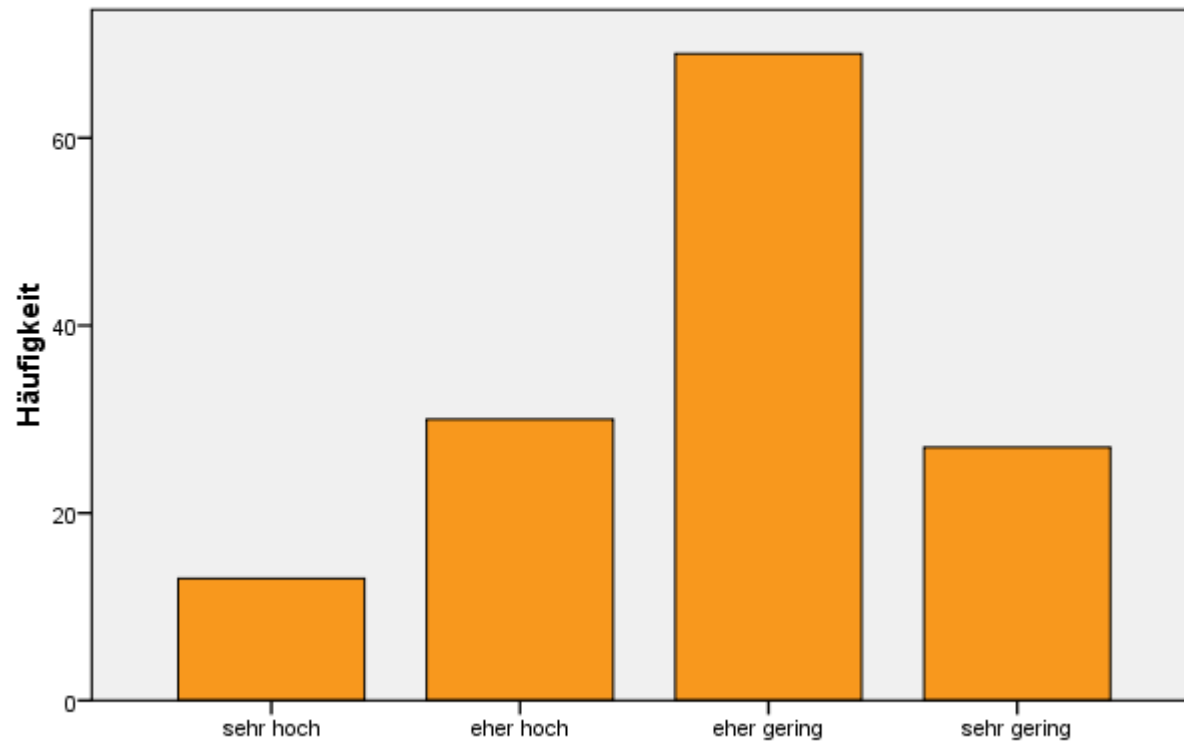
	sehr hoch	eher hoch	eher gering	sehr gering	keine Angabe
Weiterbildungsbereitschaft der MitarbeiterInnen allgemein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsbereitschaft älterer MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>	<input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

A3-01 - Weiterbildungsbereitschaft - MitarbeiterInnen



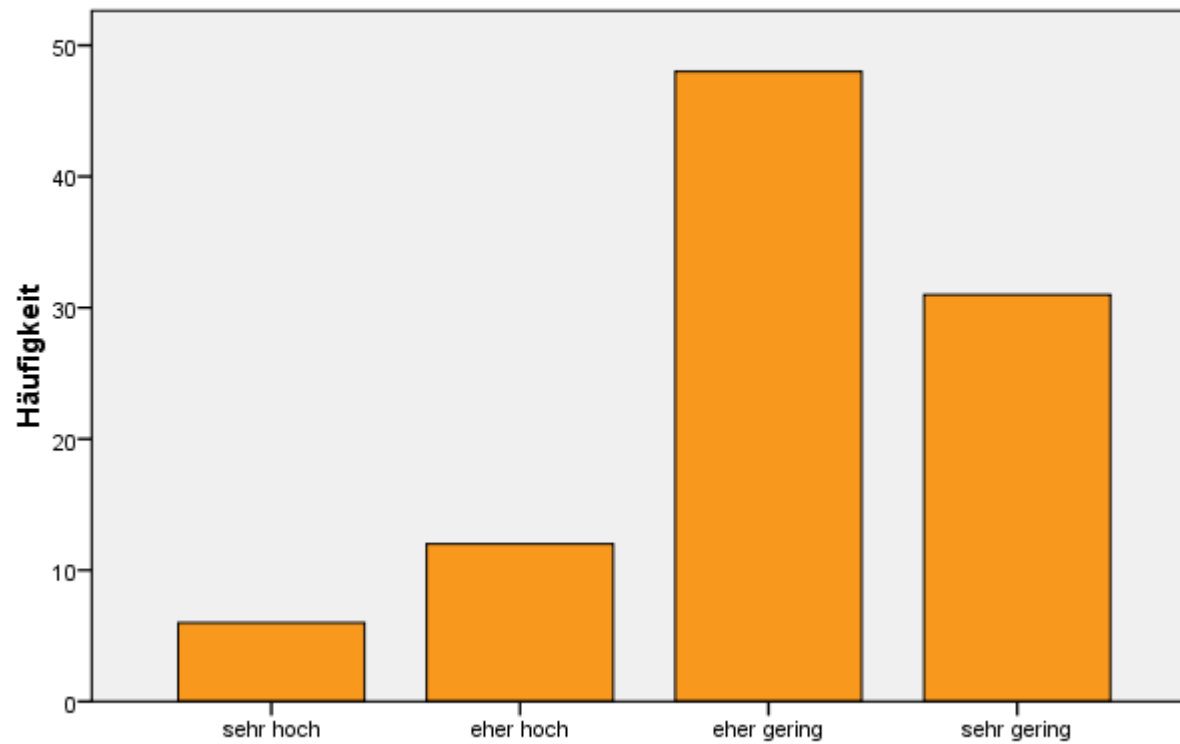
A3-01 - Weiterbildungsbereitschaft - MitarbeiterInnen

A3-02 - Weiterbildungsbereitschaft - ältere MitarbeiterInnen



A3-02 - Weiterbildungsbereitschaft - ältere MitarbeiterInnen

A3-03 - Weiterbildungsbereitschaft - ältere MigrantInnen



A3-03 - Weiterbildungsbereitschaft - ältere MigrantInnen

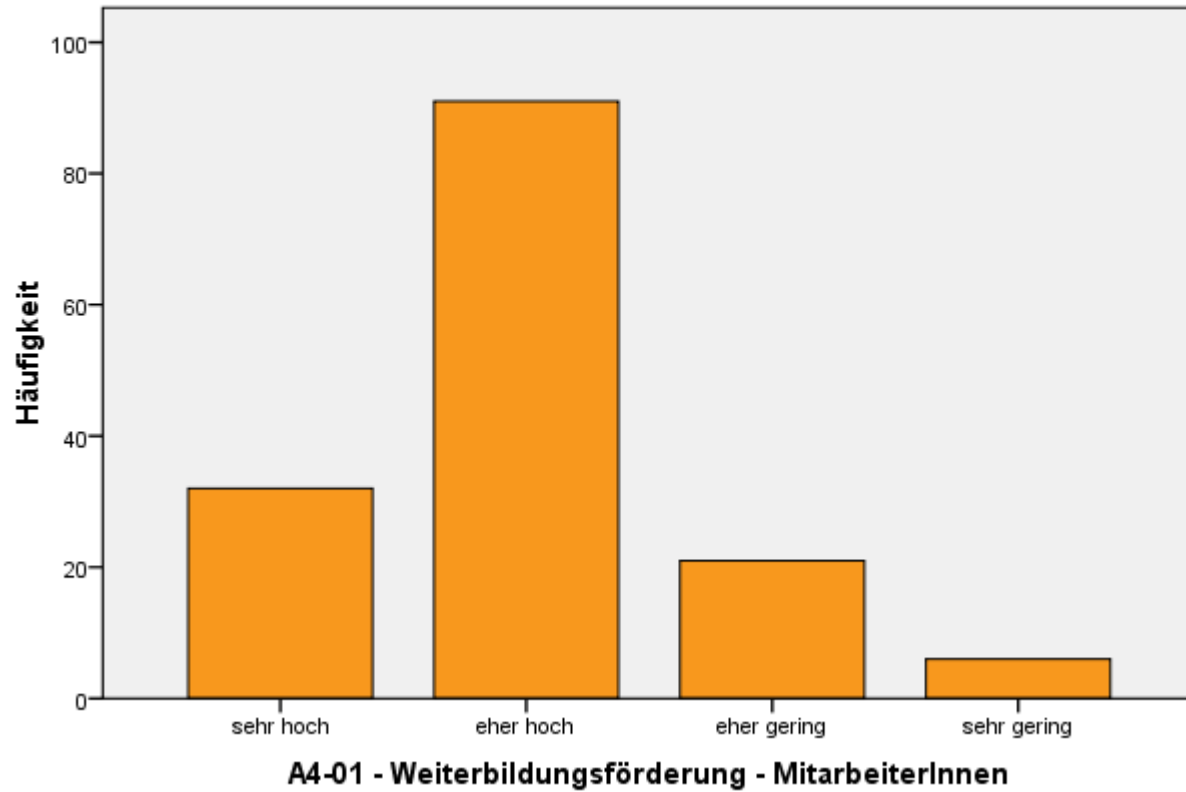
(4)

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

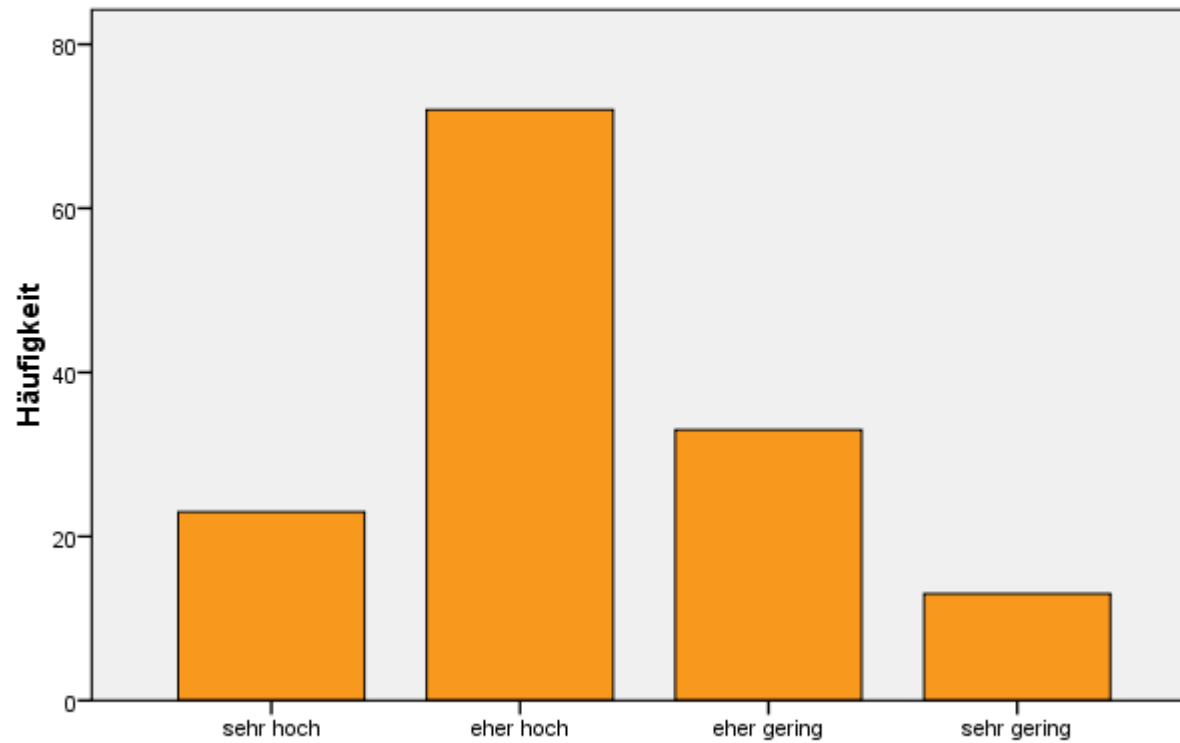
Bitte differenzieren Sie nach verschiedenen Gruppen von MitarbeiterInnen.

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

A4-01 - Weiterbildungsförderung - MitarbeiterInnen

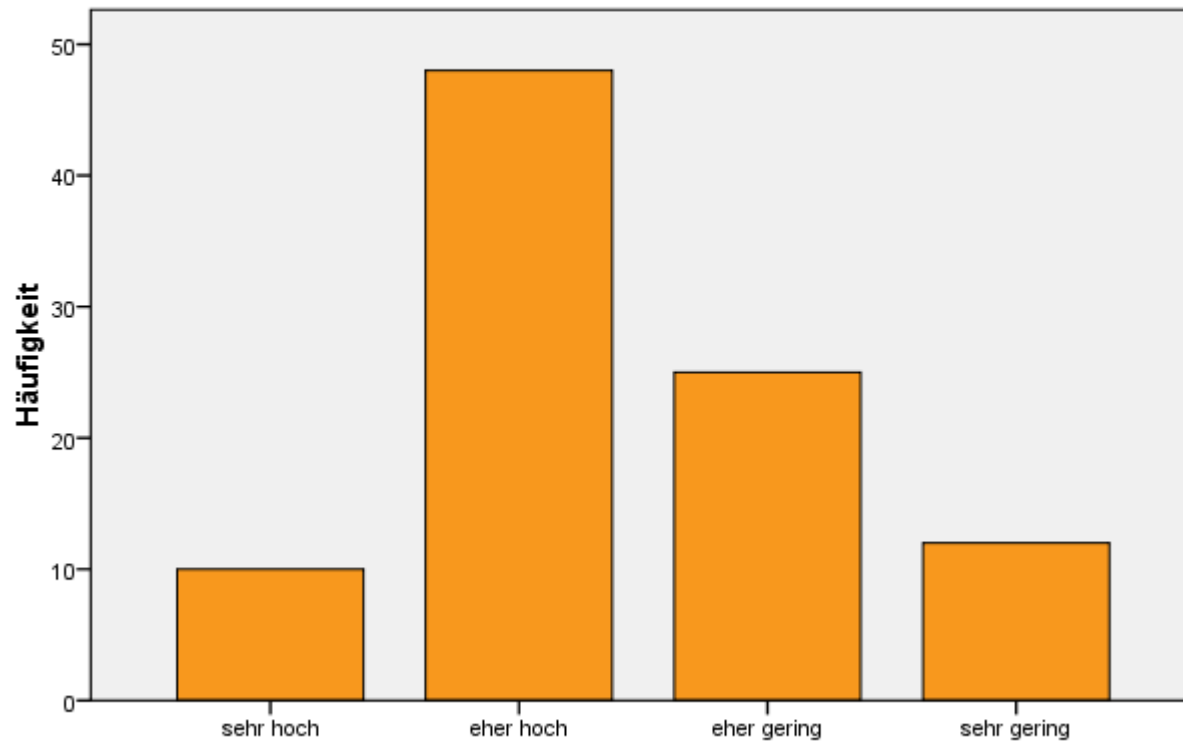


A4-02 - Weiterbildungsförderung - ältere MitarbeiterInnen



A4-02 - Weiterbildungsförderung - ältere MitarbeiterInnen

A4-03 - Weiterbildungsförderung - ältere MigrantInnen



A4-03 - Weiterbildungsförderung - ältere MigrantInnen

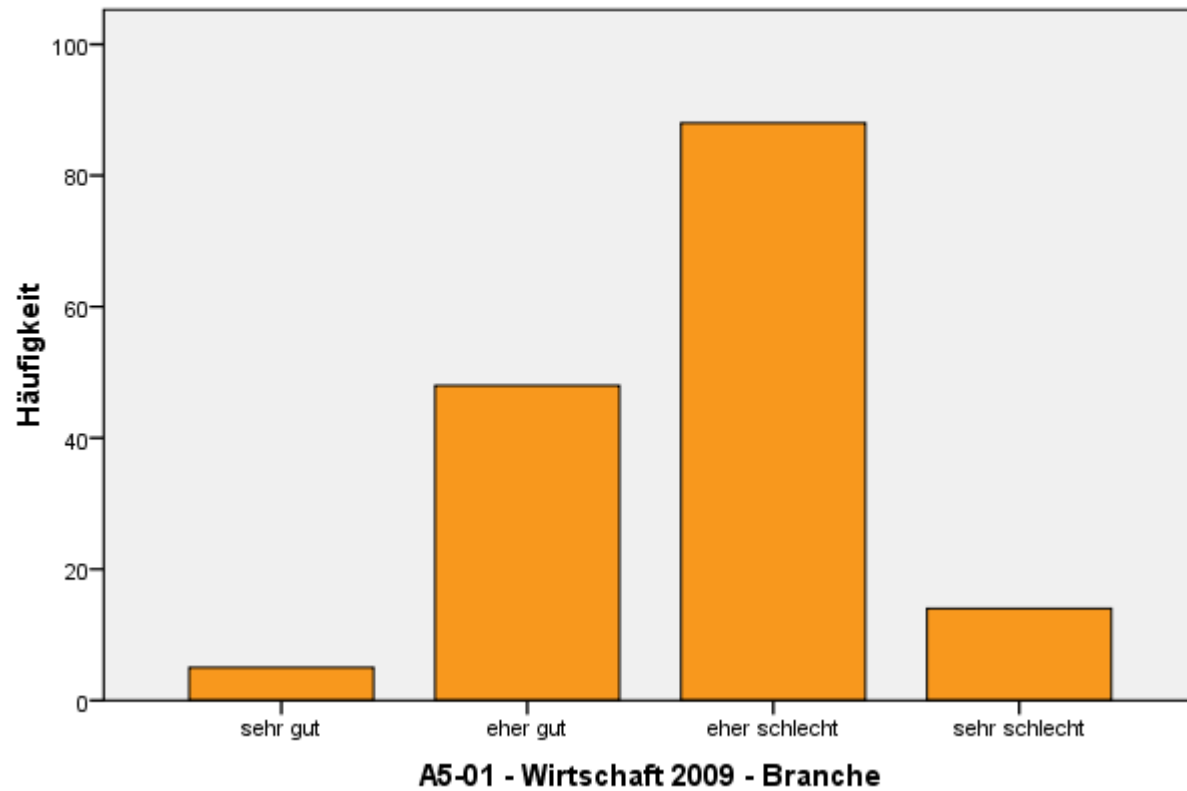
(5)

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten ändern sich Prioritäten. Das Füllen der Auftragsbücher und Überlebensstrategien stehen bei vielen Unternehmen auf der Agenda.

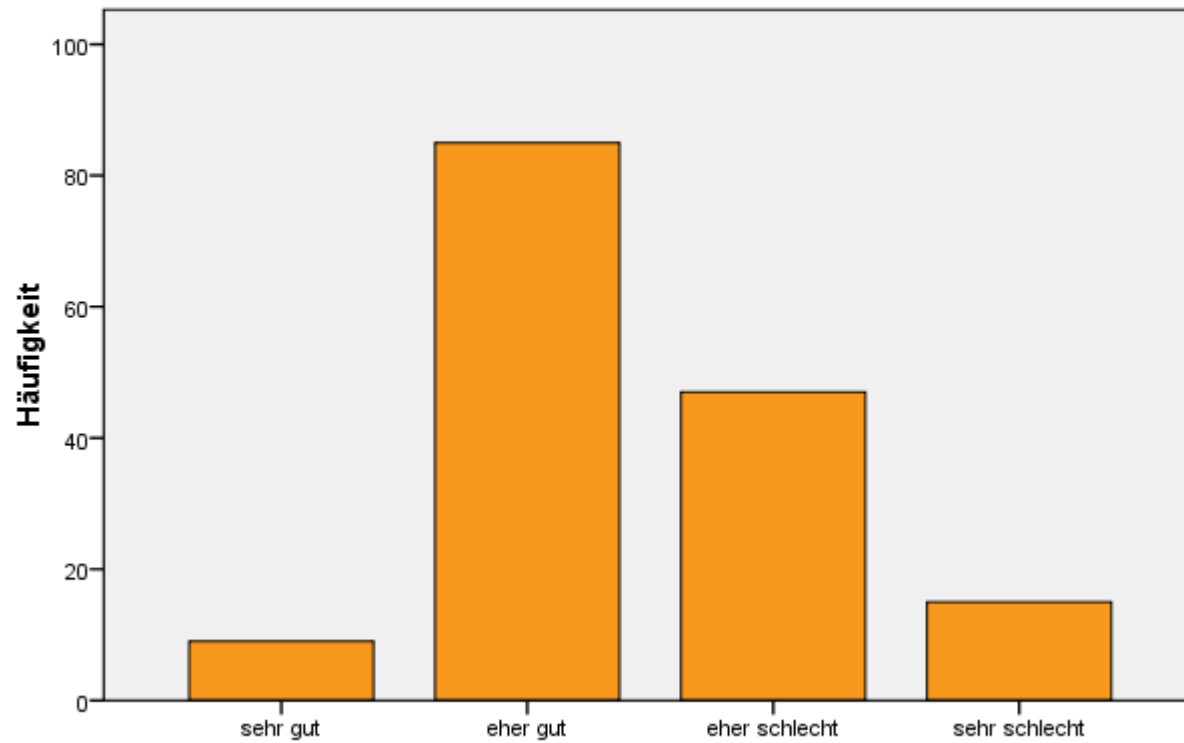
Wie beurteilen Sie die *aktuelle wirtschaftliche Entwicklung*?

	sehr gut	eher gut	eher schlecht	sehr schlecht	keine Angabe
wirtschaftliche Entwicklung in Ihrer Branche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A5-01 - Wirtschaft 2009 - Branche



A5-02 - Wirtschaft 2009 - Unternehmen



A5-02 - Wirtschaft 2009 - Unternehmen

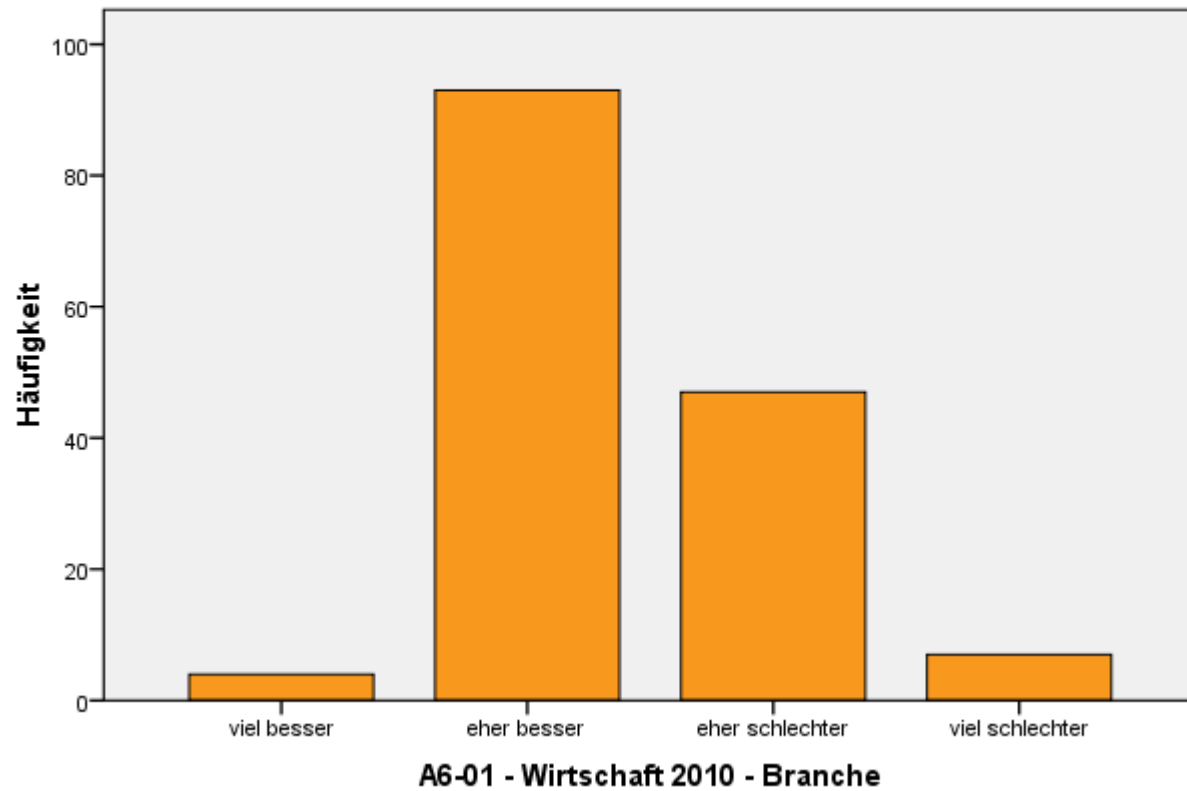
*

(6)

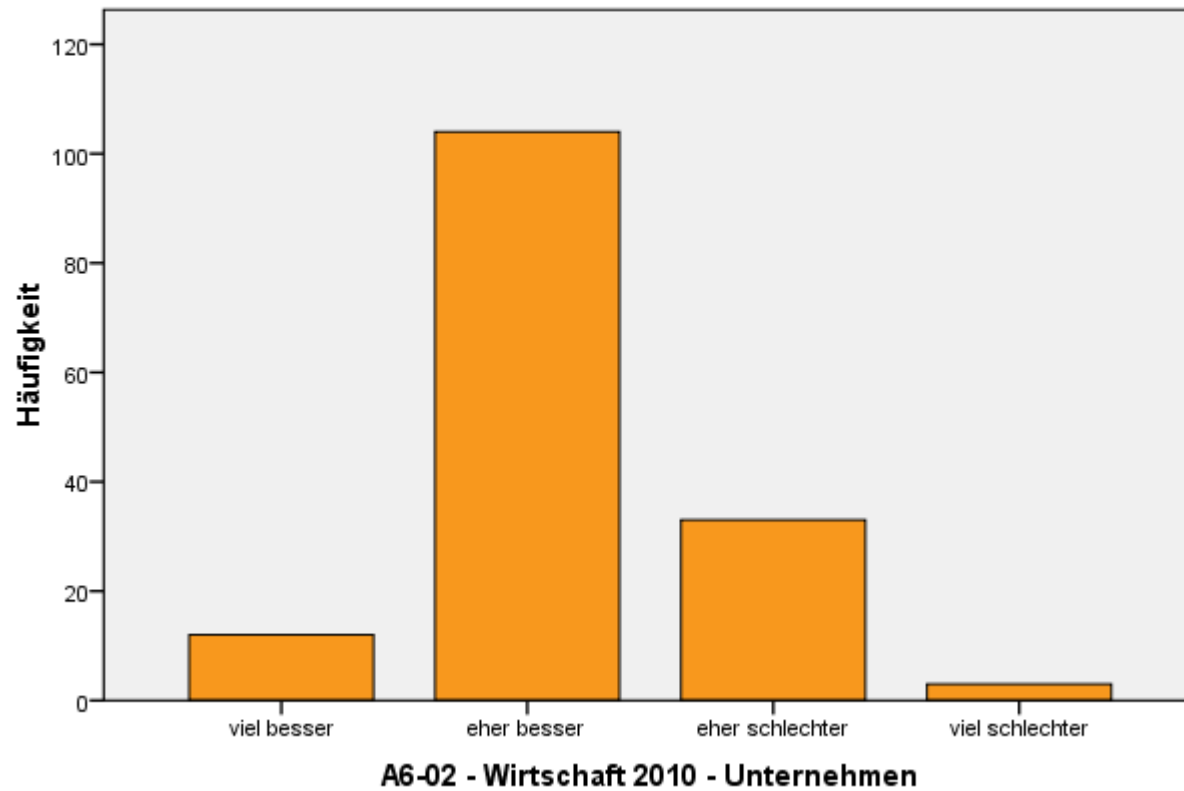
Wie wird sich die Situation Ihrer Einschätzung nach *in einem Jahr*, also im Sommer 2010 darstellen?

	viel besser	eher besser	eher schlechter	viel schlechter	keine Angabe
wirtschaftliche Entwicklung in Ihrer Branche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A6-01 - Wirtschaft 2010 - Branche



A6-02 - Wirtschaft 2010 - Unternehmen

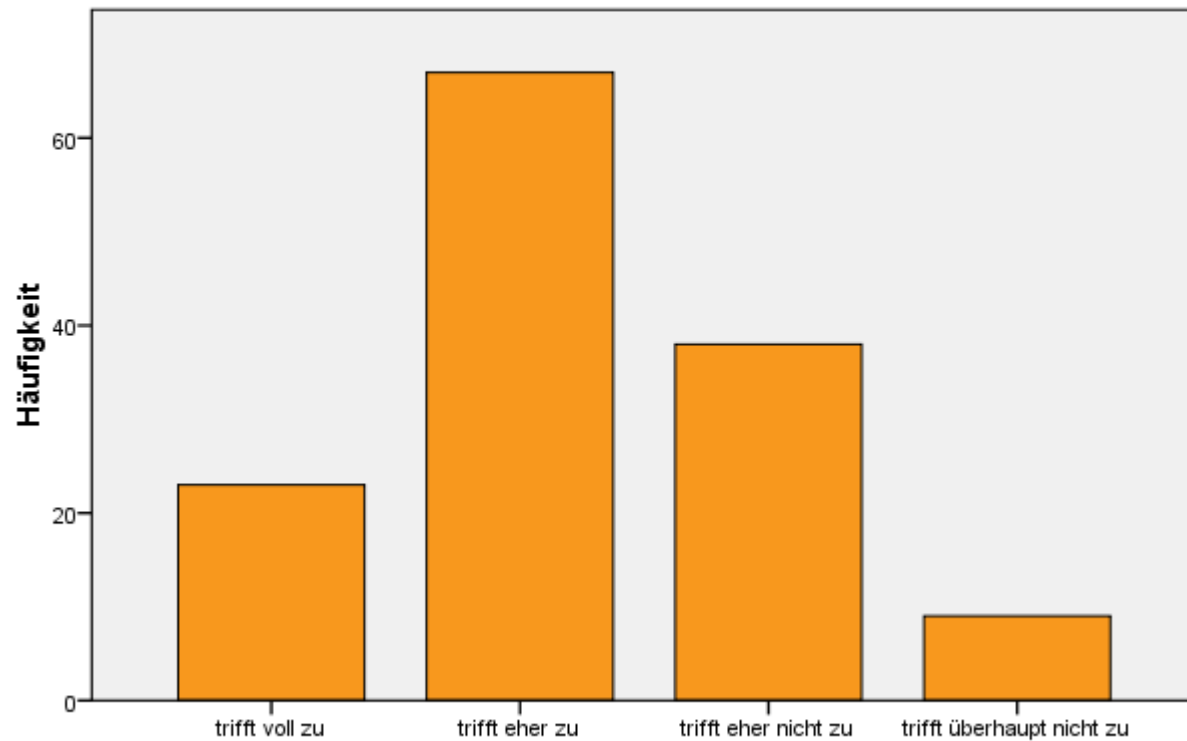


(7)

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

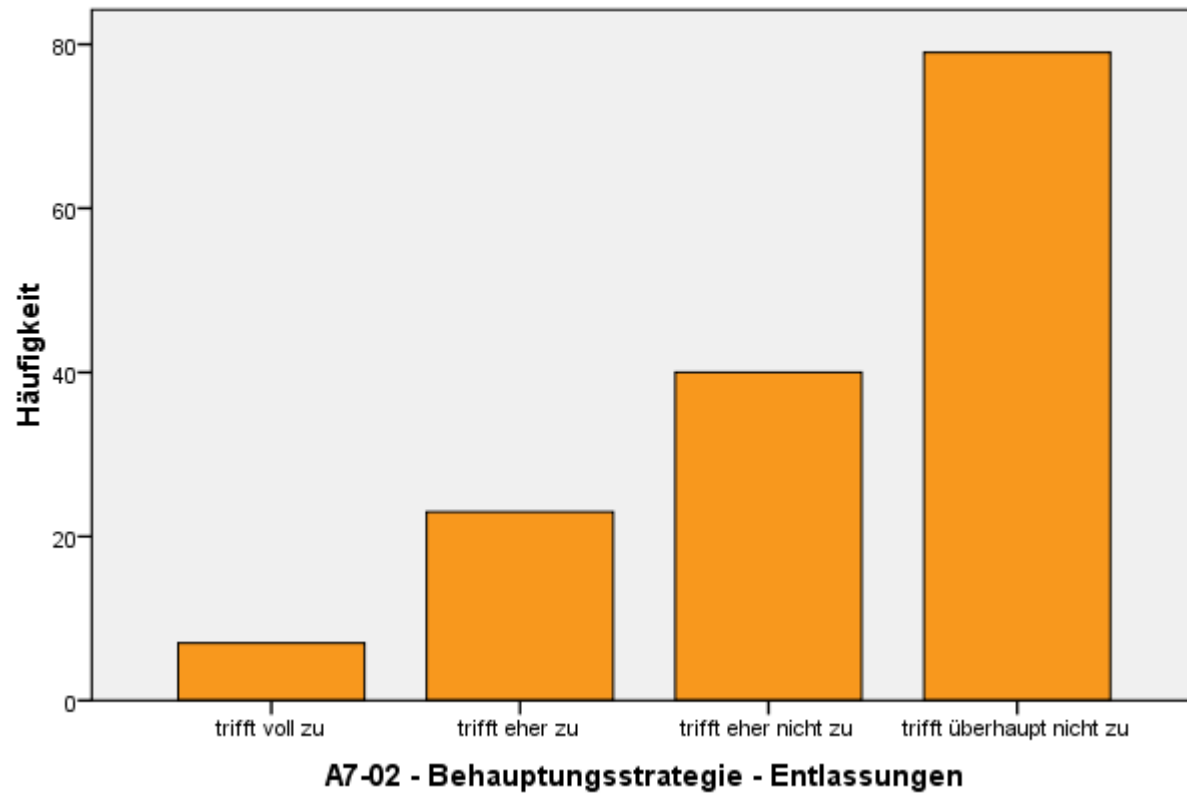
	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Angabe
Arbeitsverdichtung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
betriebsbedingte Entlassungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einsatz neuer Technologien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konzentration auf unser Kerngeschäft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperation und Vernetzung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kundengruppenspezifisches Marketing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kurzarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lockangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sparmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
übertarifliche Bezahlung und Vergünstigung für MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umstrukturierungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildung des Personals	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A7-01 - Behauptungsstrategie - Arbeitsverdichtung

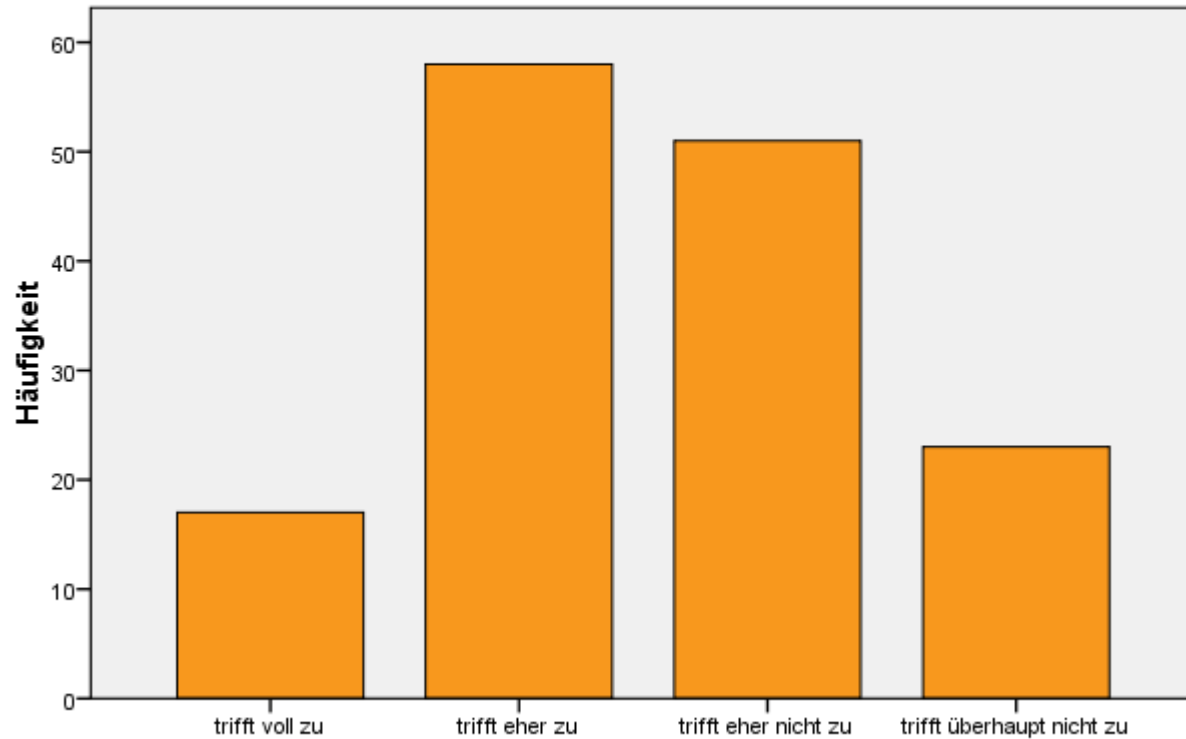


A7-01 - Behauptungsstrategie - Arbeitsverdichtung

A7-02 - Behauptungsstrategie - Entlassungen

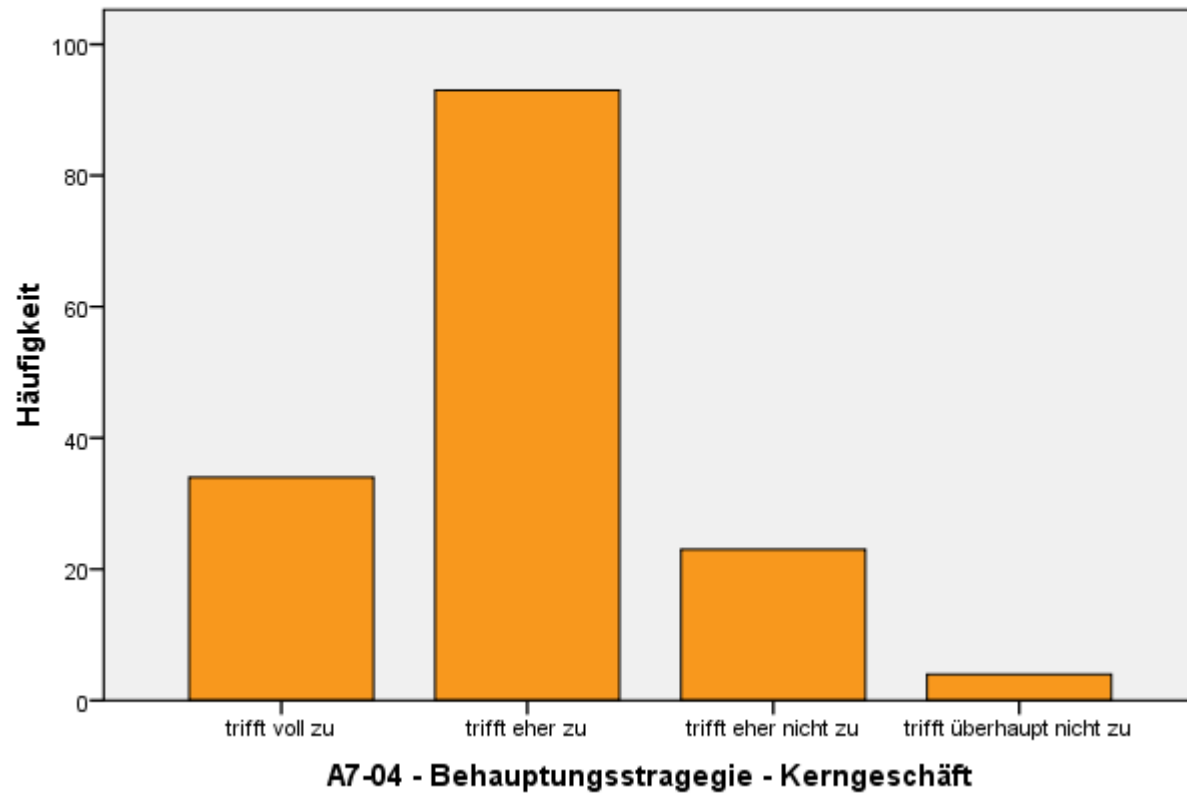


A7-03 - Behauptungsstrategie - neue Technologien

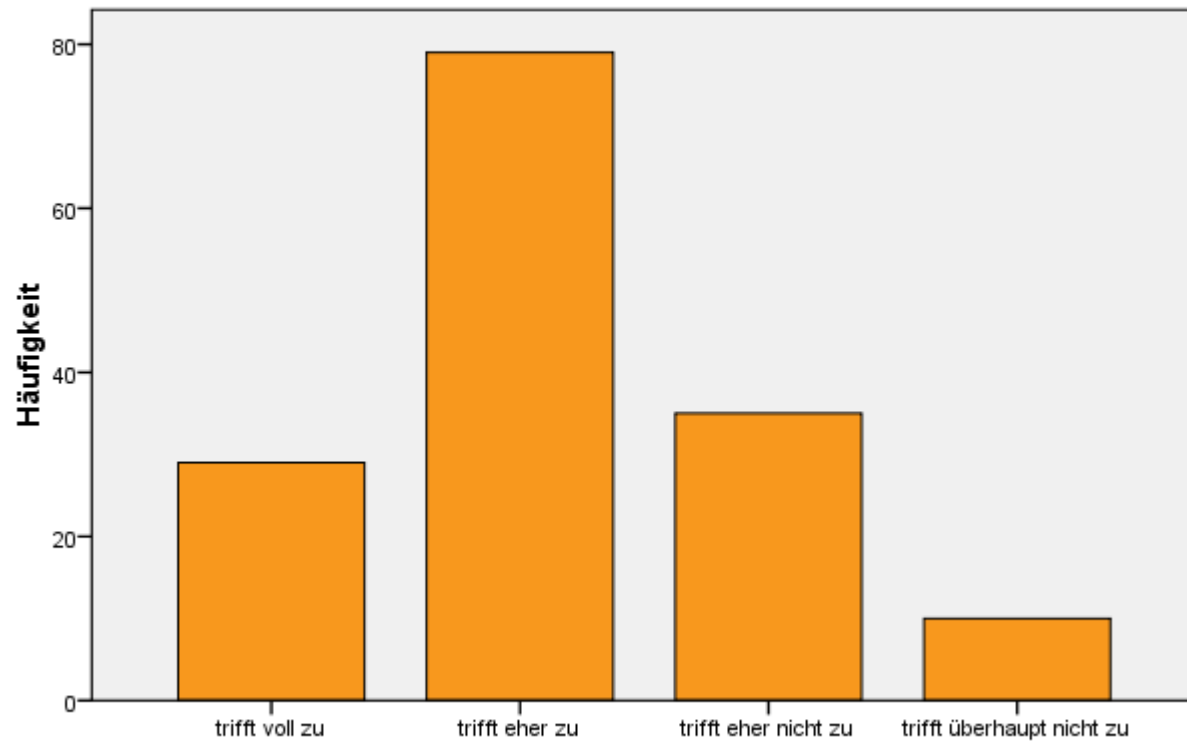


A7-03 - Behauptungsstrategie - neue Technologien

A7-04 - Behauptungsstrategie - Kerngeschäft

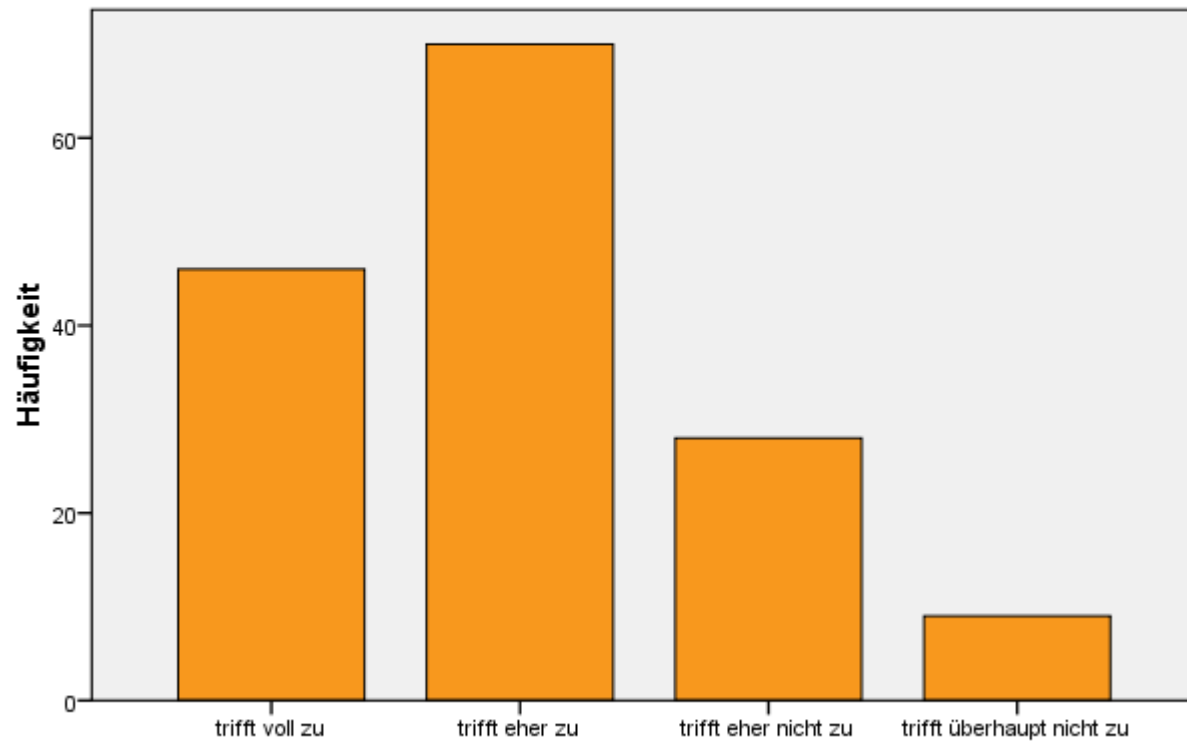


A7-05 - Behauptungsstrategie - Vernetzung



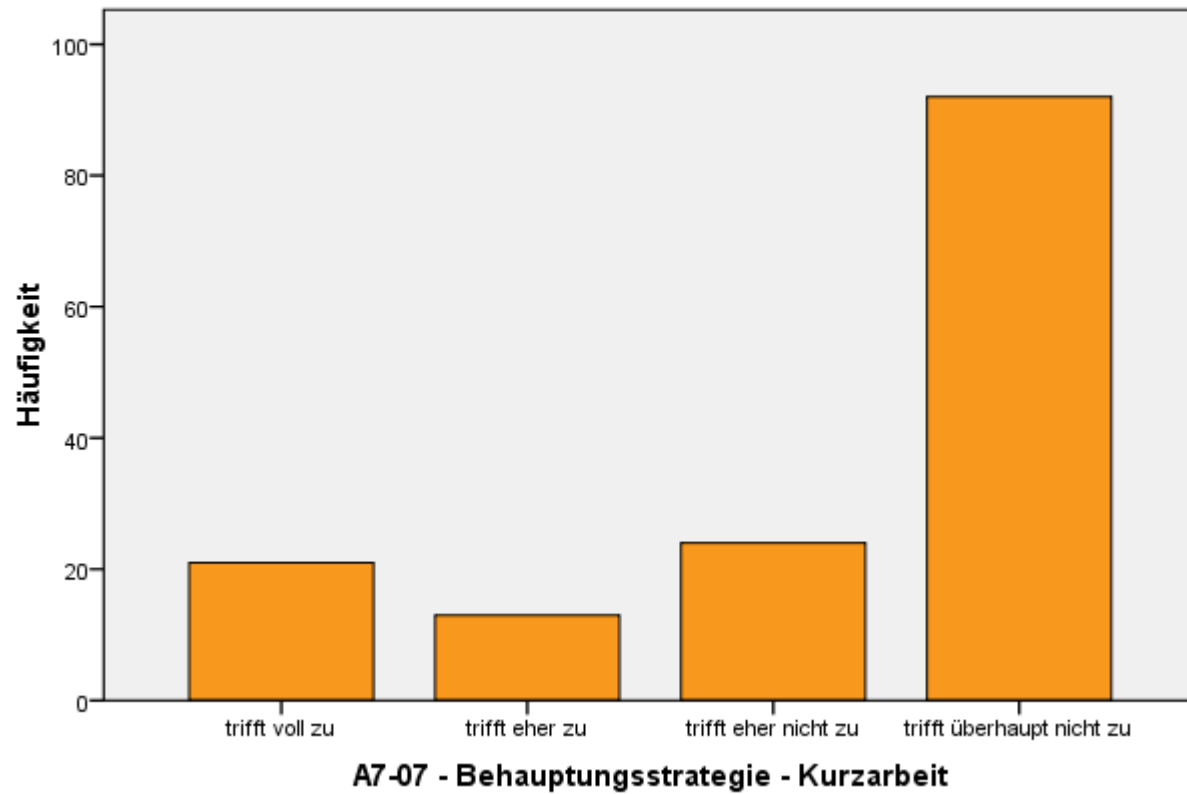
A7-05 - Behauptungsstrategie - Vernetzung

A7-06 - Behauptungsstrategie - kundenspezifisches Marketing

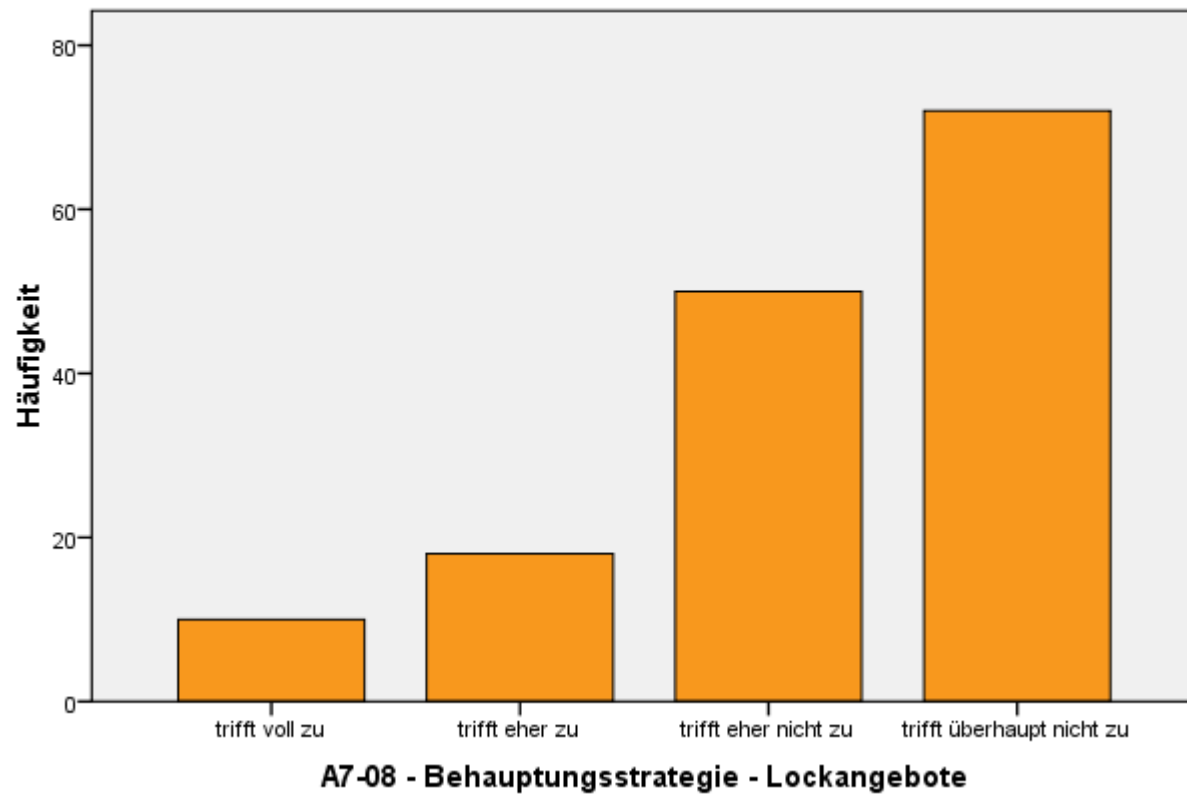


A7-06 - Behauptungsstrategie - kundenspezifisches Marketing

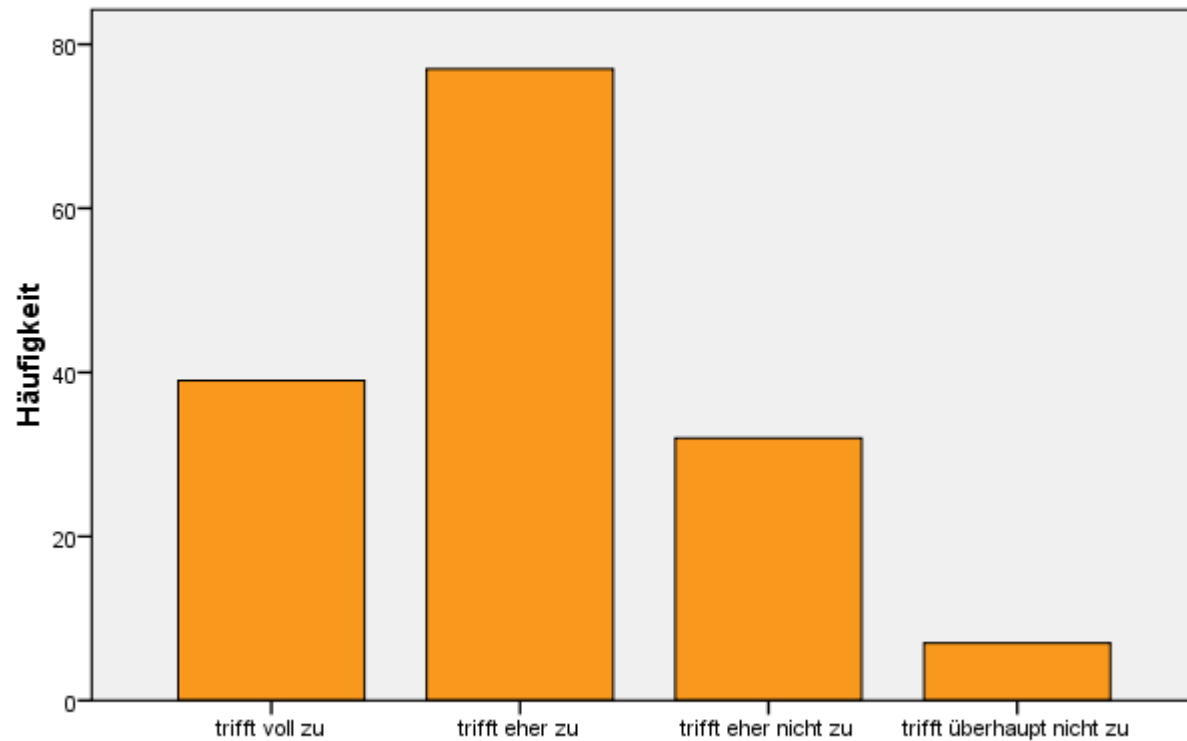
A7-07 - Behauptungsstrategie - Kurzarbeit



A7-08 - Behauptungsstrategie - Lockangebote

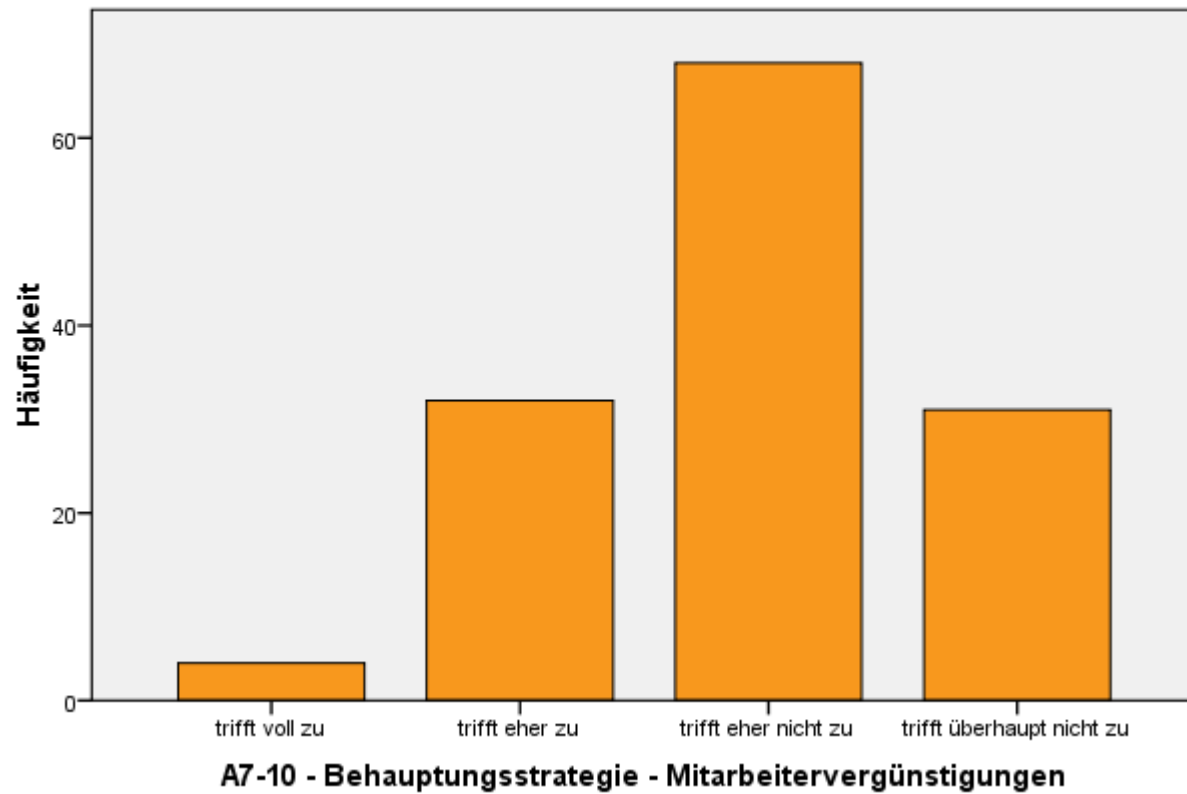


A7-09 - Behauptungsstrategie - Sparmaßnahmen

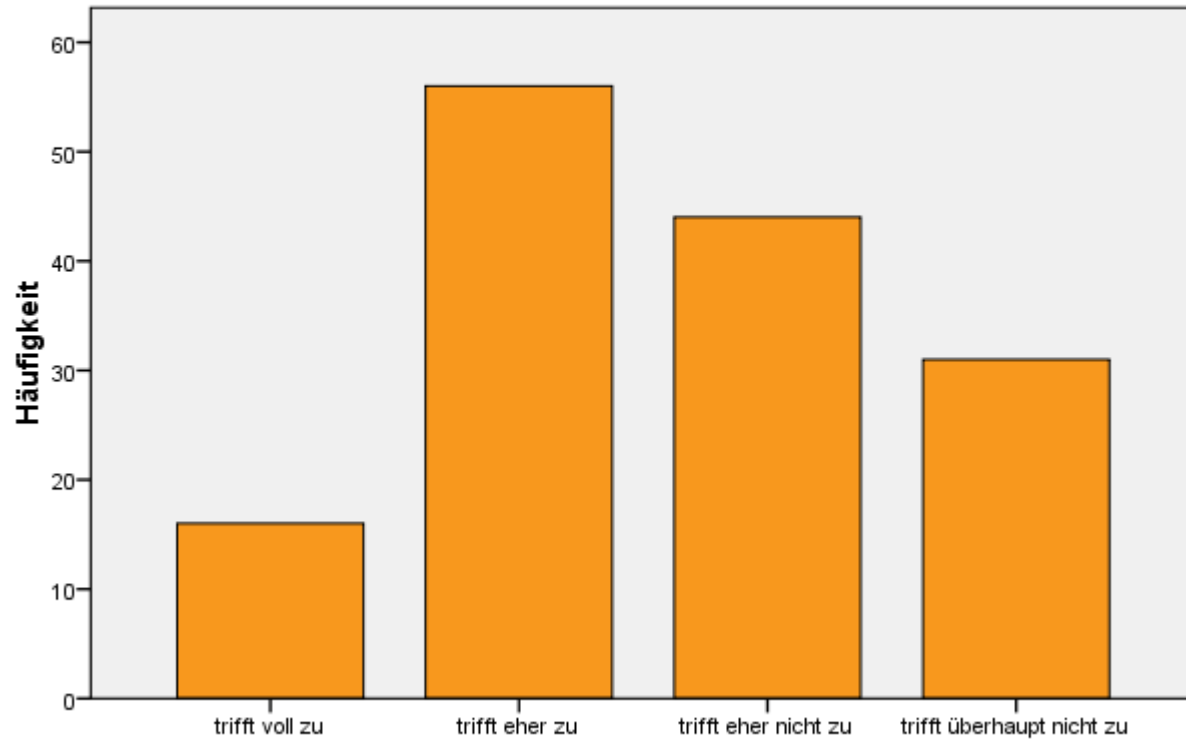


A7-09 - Behauptungsstrategie - Sparmaßnahmen

A7-10 - Behauptungsstrategie - Mitarbeitervergünstigungen

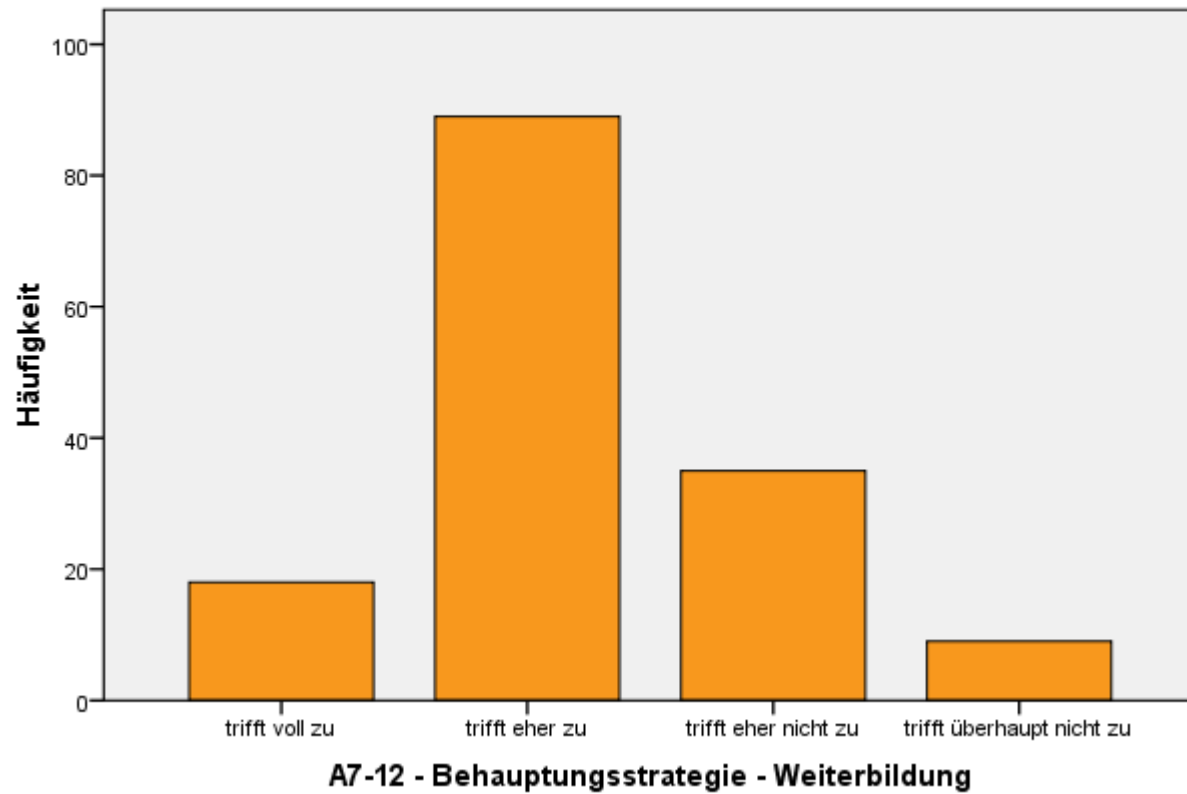


A7-11 - Behauptungsstrategie - Umstrukturierungen



A7-11 - Behauptungsstrategie - Umstrukturierungen

A7-12 - Behauptungsstrategie - Weiterbildung



(8)

Zukunftsorientierte Studien heben angesichts des demografischen Wandels die zunehmende Bedeutung für die Unternehmen von *älteren ArbeitnehmerInnen* hervor.

Welche Einschätzung haben Sie persönlich?

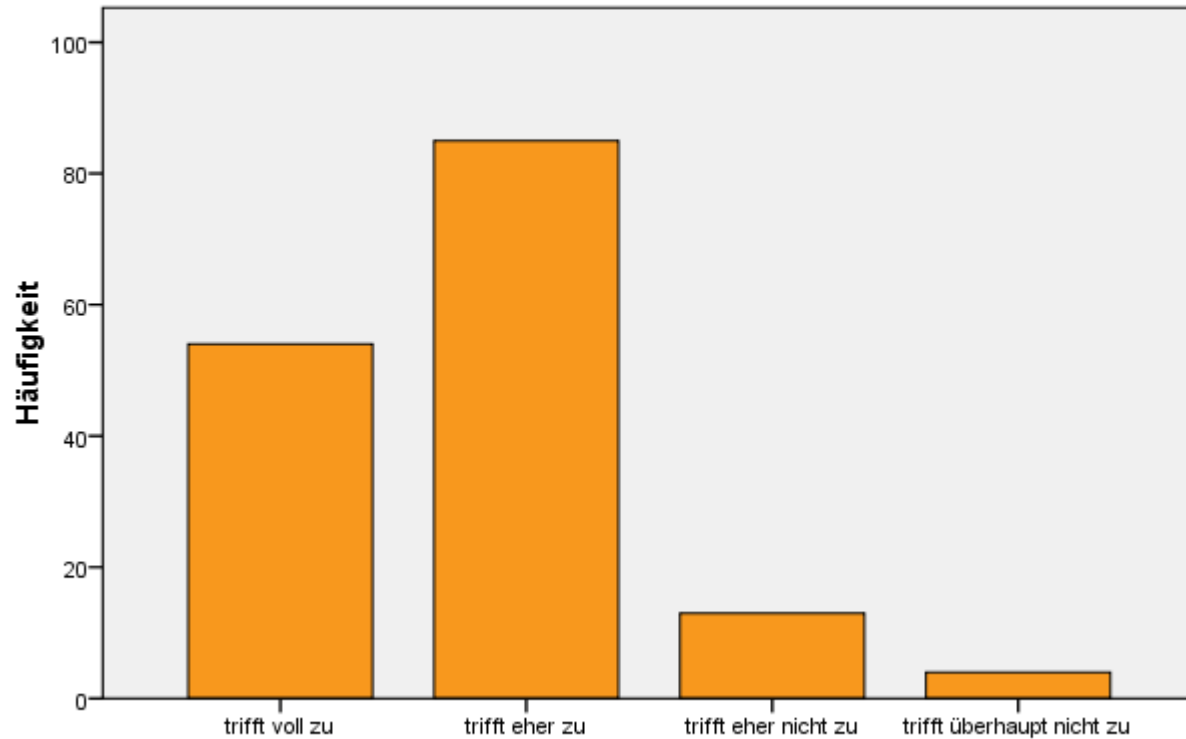
	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Angabe
Wir werden künftig alle länger arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Thema "Arbeit und Gesundheit" wird an Bedeutung gewinnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Überalterung und demografischer Wandel werden oft überschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir werden künftig mit einem erheblichen Mangel an Fachkräften rechnen müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für Unternehmen ist es wichtig, schon heute Strategien zu entwickeln, um den "Kampf um Talente" für sich zu entscheiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für mein Unternehmen hat ein zukünftiger Mangel an Fachkräften heute noch eine untergeordnete Bedeutung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zukunftsorientierte Studien heben angesichts des demografischen Wandels die zunehmende Bedeutung für die Unternehmen hervor.

Welche Einschätzung haben Sie persönlich?

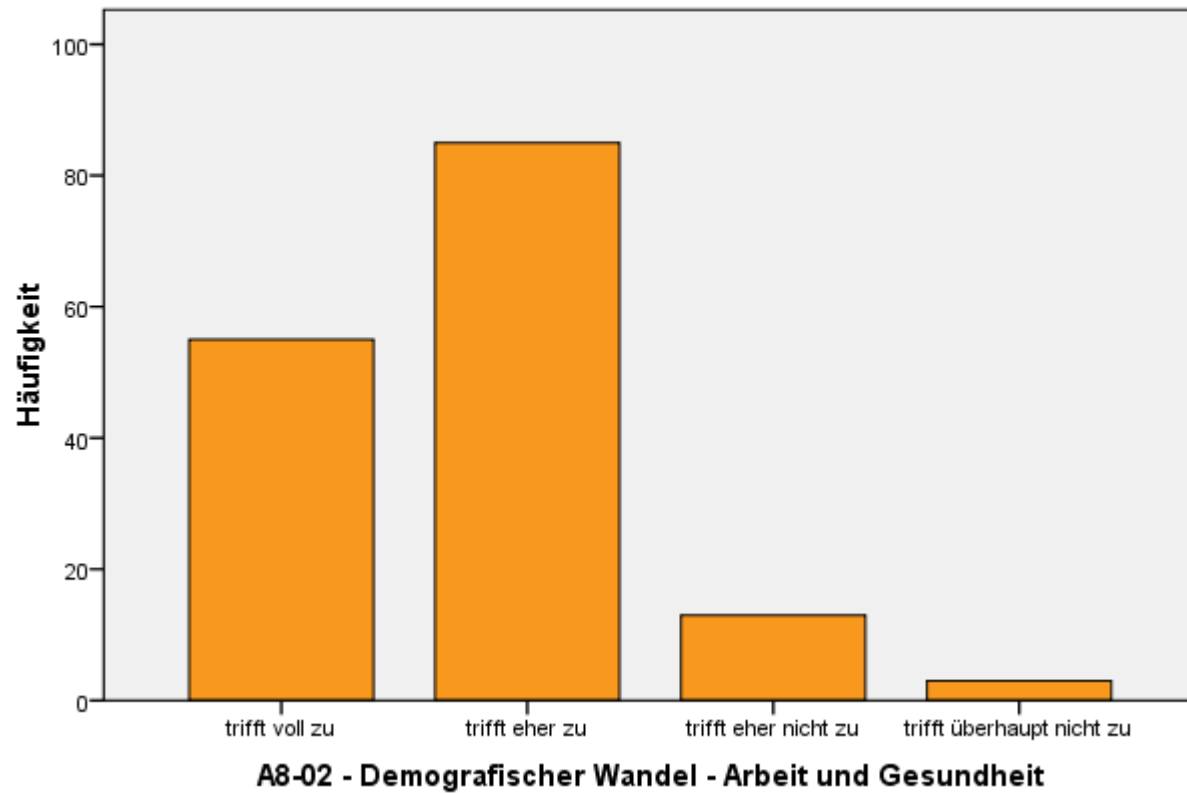
	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Wir werden künftig alle länger arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Thema "Arbeit und Gesundheit" wird an Bedeutung gewinnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Überalterung und demografischer Wandel werden oft überschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir werden künftig mit einem erheblichen Mangel an Fachkräften rechnen müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für Unternehmen ist es wichtig, schon heute Strategien zu entwickeln, um den "Kampf um Talente" für sich zu entscheiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für mein Unternehmen hat ein zukünftiger				

A8-01 - Demografischer Wandel - Alle arbeiten länger

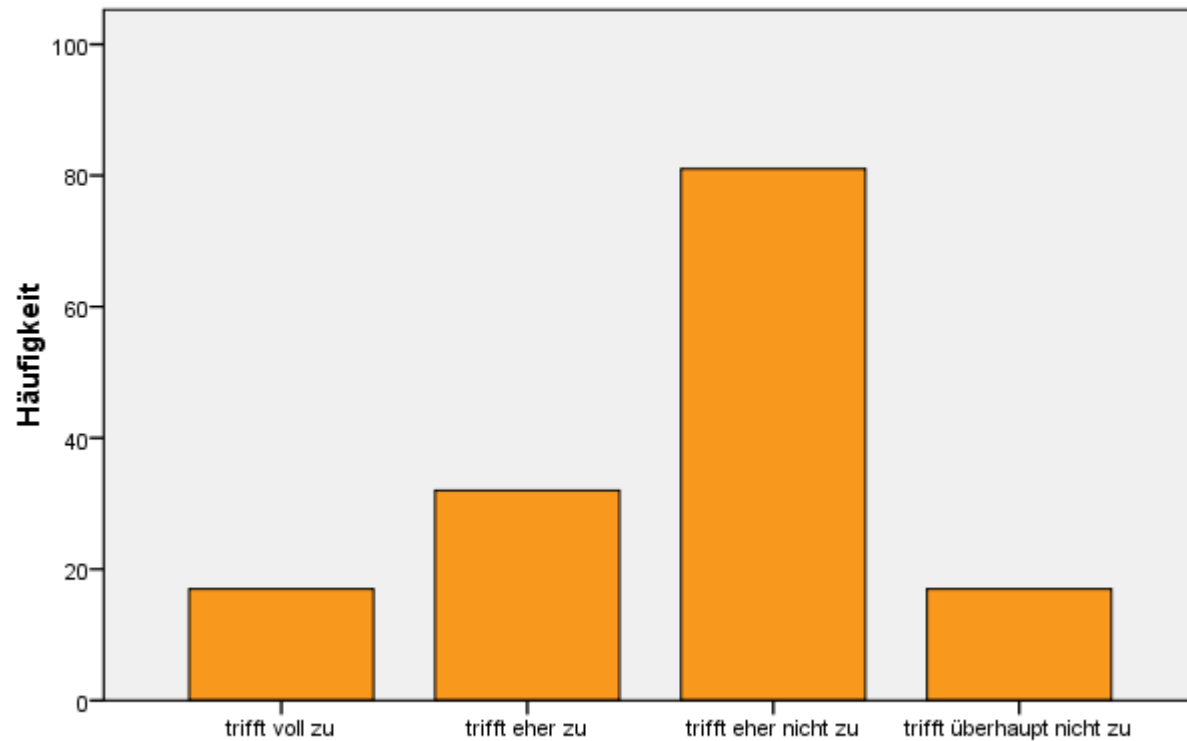


A8-01 - Demografischer Wandel - Alle arbeiten länger

A8-02 - Demografischer Wandel - Arbeit und Gesundheit

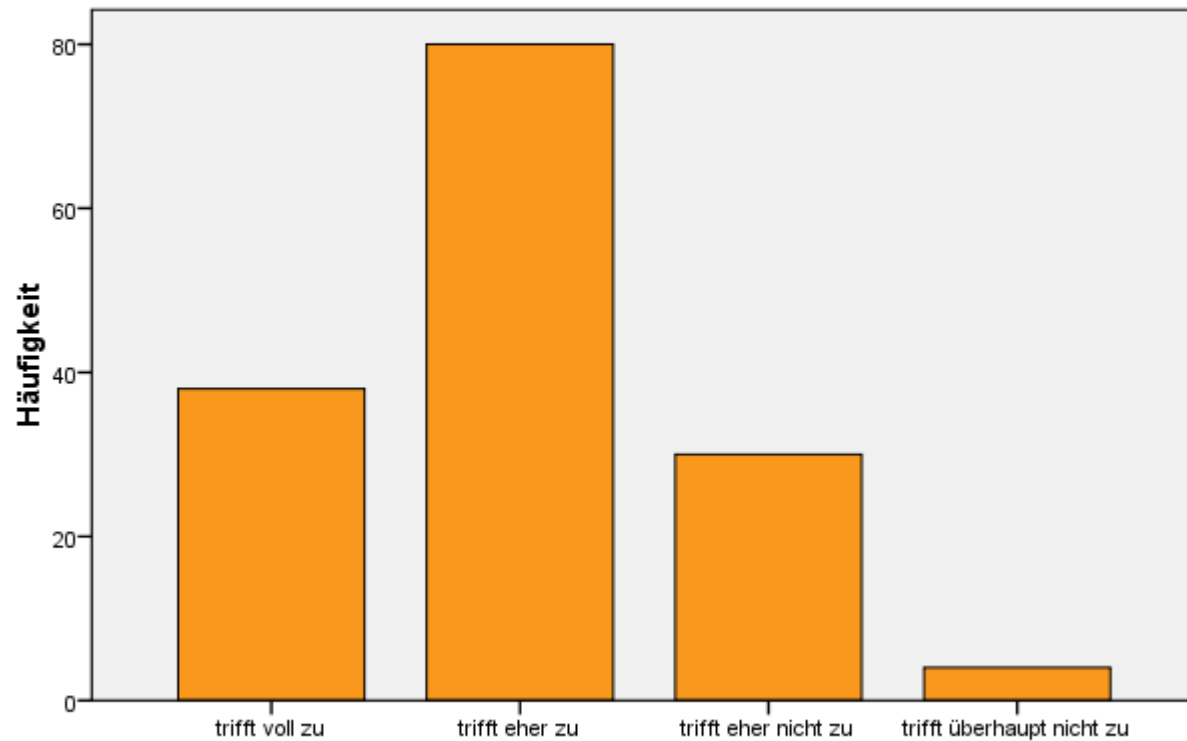


A8-03 - Demografischer Wandel - oft überschätzt



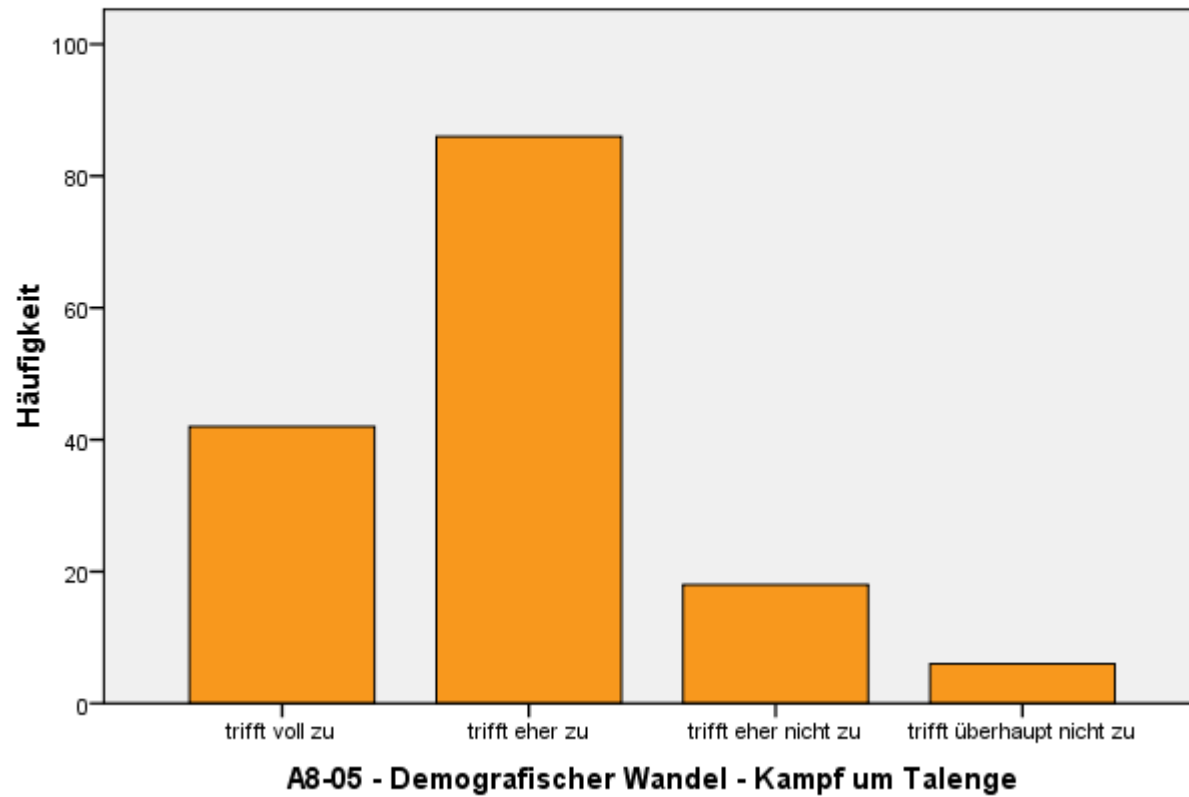
A8-03 - Demografischer Wandel - oft überschätzt

A8-04 - Demografischer Wandel - Fachkräftemangel

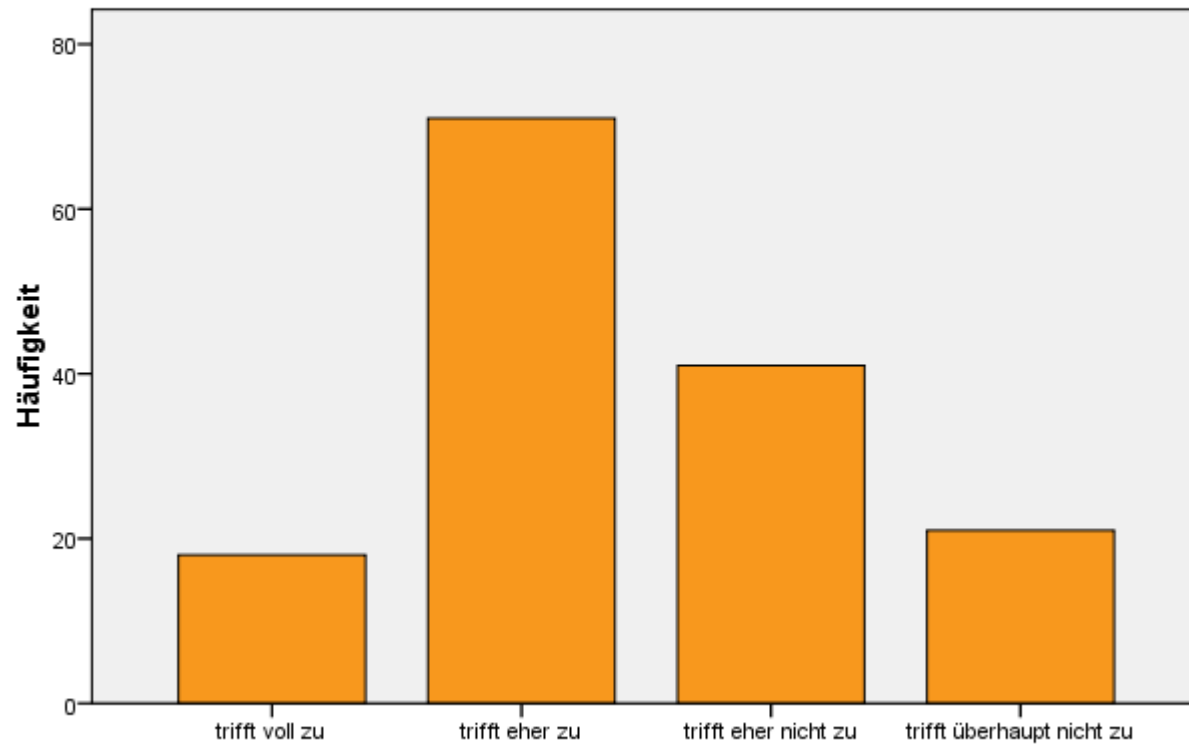


A8-04 - Demografischer Wandel - Fachkräftemangel

A8-05 - Demografischer Wandel - Kampf um Talenge



A8-06 - Demografischer Wandel - untergeordnete Bedeutung



A8-06 - Demografischer Wandel - untergeordnete Bedeutung

(9)

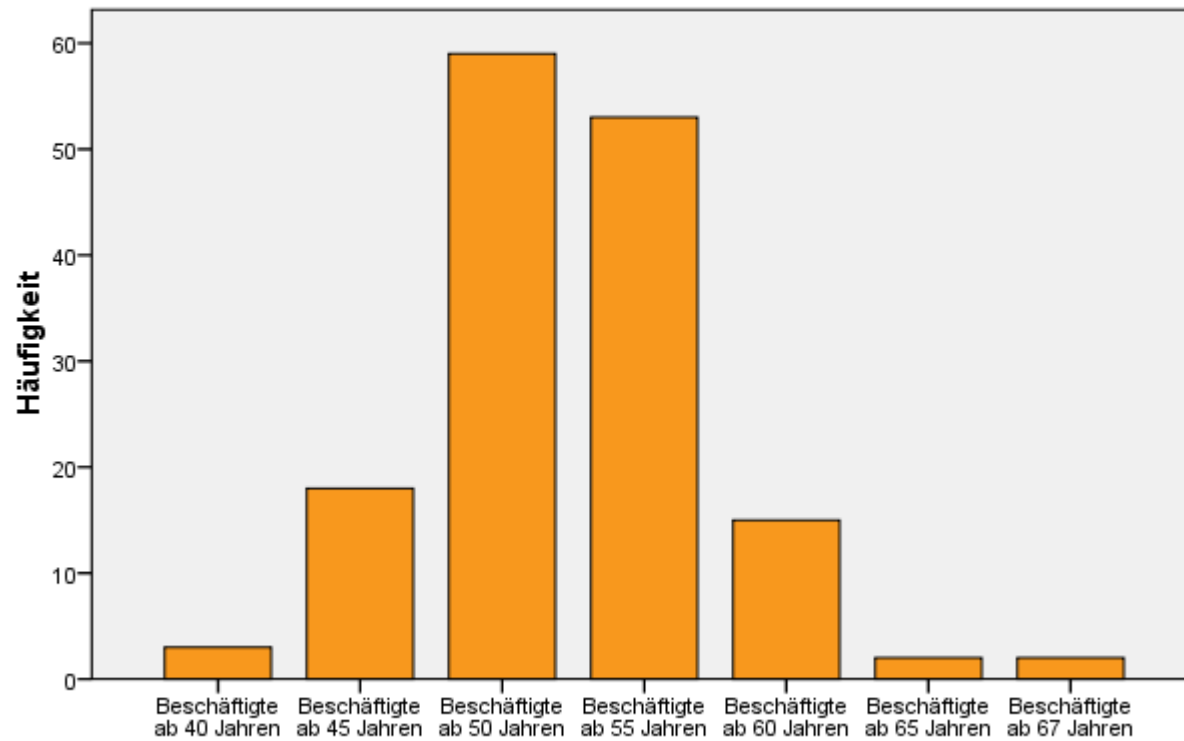
Der Begriff "*ältere ArbeitnehmerInnen*" wird heute immer weiter gefasst.

Wie würden Sie den *Begriff definieren*?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten.

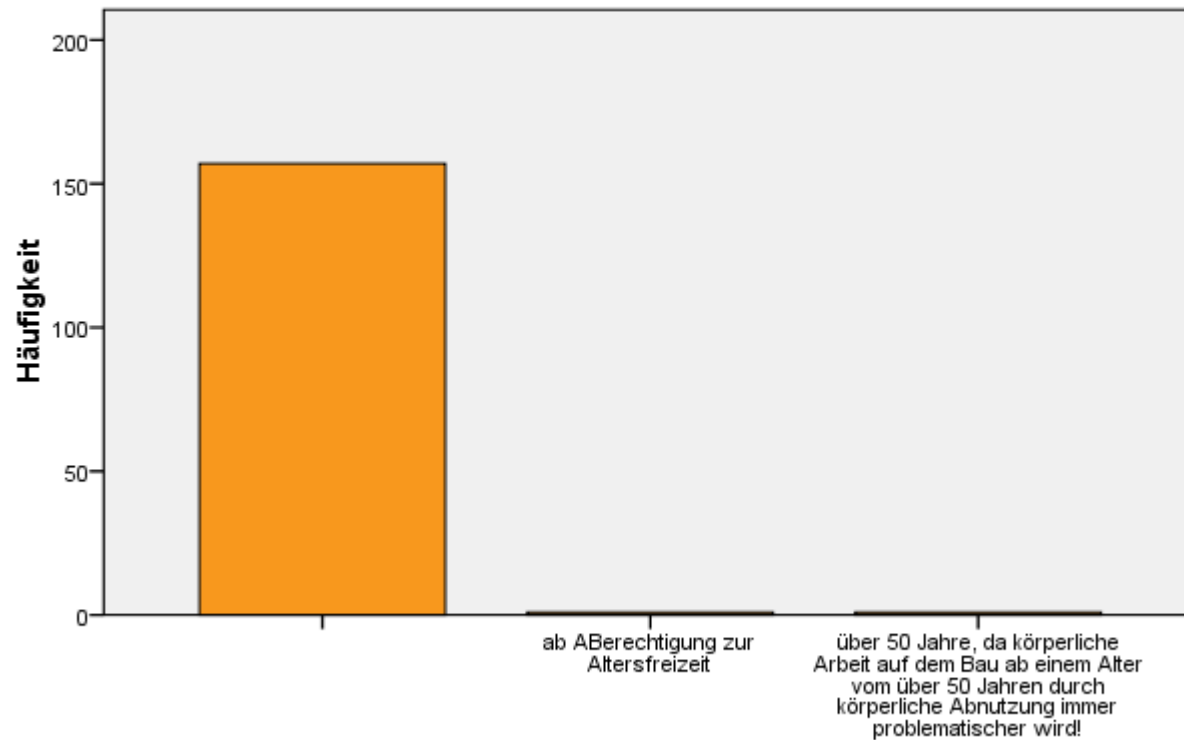
- Beschäftigte ab 40 Jahren
- Beschäftigte ab 45 Jahren
- Beschäftigte ab 50 Jahren
- Beschäftigte ab 55 Jahren
- Beschäftigte ab 60 Jahren
- Beschäftigte ab 65 Jahren
- Beschäftigte ab 67 Jahren
- 'Sonstige:' Angabe möglich:

A9-01 - Begriffe - ältere ArbeitnehmerInnen - Altersgrenze



A9-01 - Begriffe - ältere ArbeitnehmerInnen - Altersgrenze

A9-02 - Begriffe - ältere ArbeitnehmerInnen - Text



A9-02 - Begriffe - ältere ArbeitnehmerInnen - Text

(10)

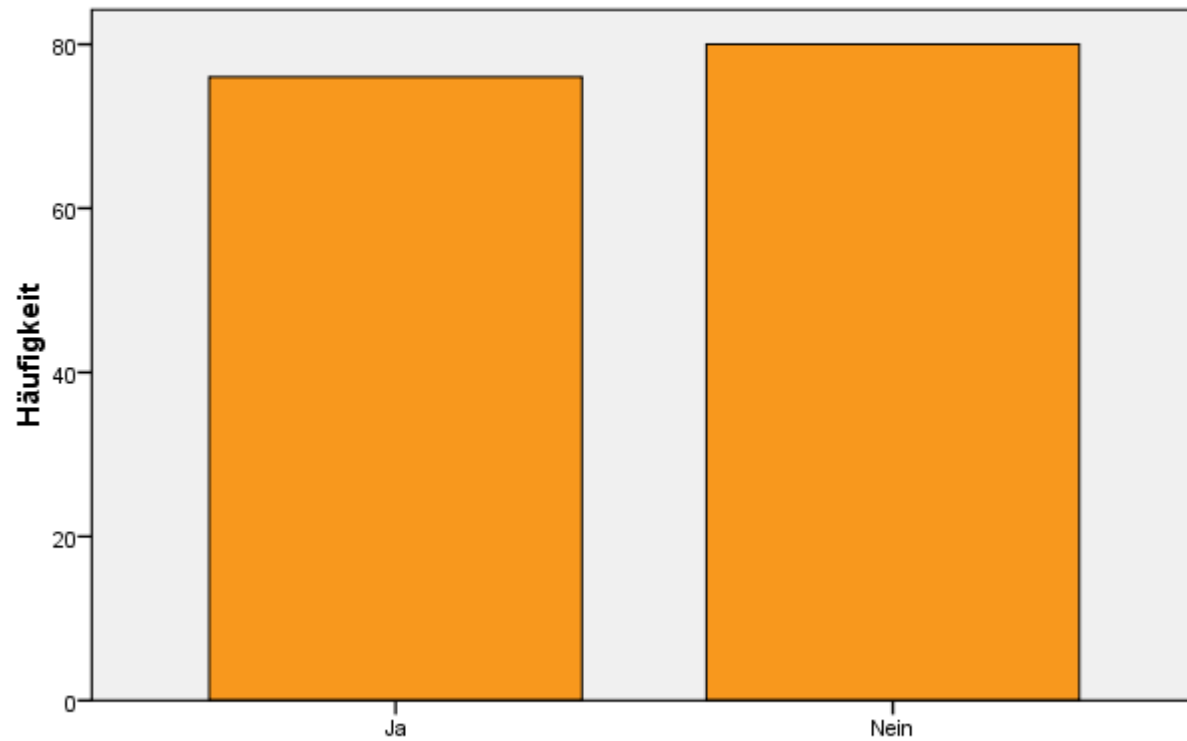
Im Rahmen des Projekts PIA haben wir uns auf die Altersgruppe von *Beschäftigten ab 45 Jahren* verständigt.

Halten Sie diese Festlegung für *geeignet*?

Ja

Nein

A10 - Begriffe - ältere ArbeitnehmerInnen - 45plus



A10 - Begriffe - ältere ArbeitnehmerInnen - 45plus

(11)

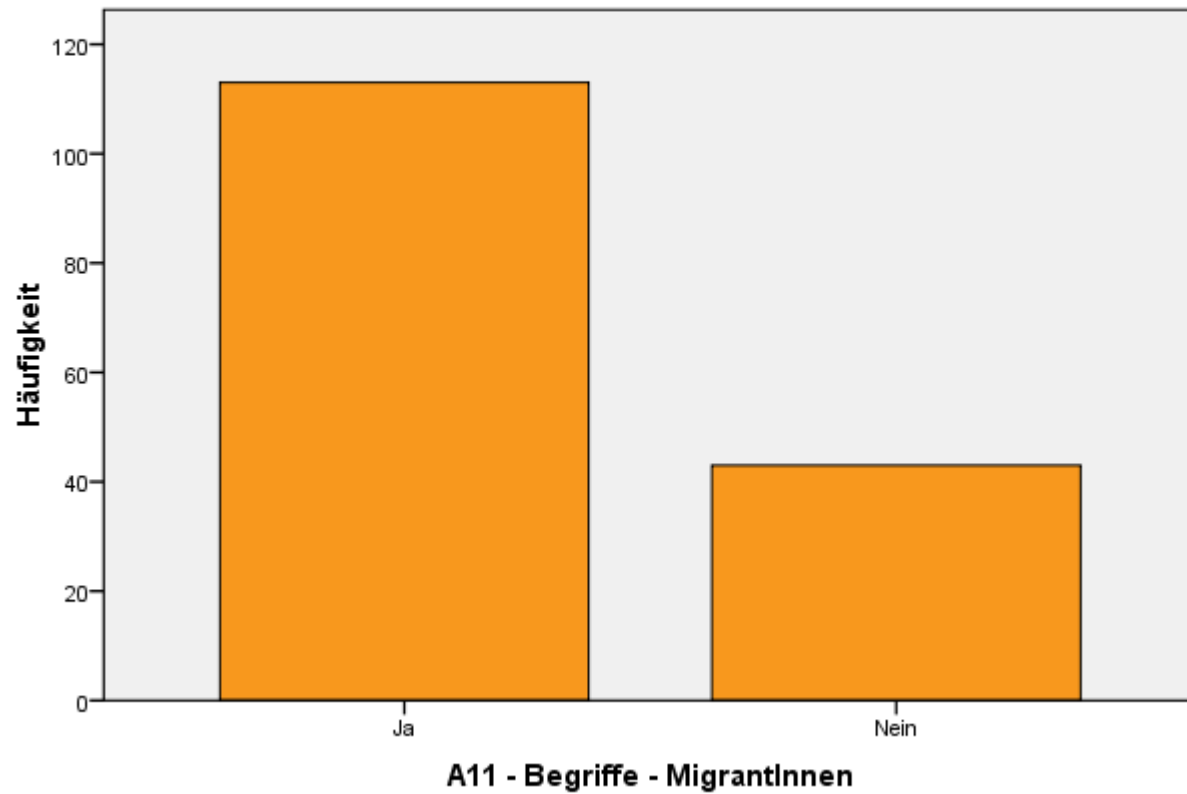
In vielen Unternehmen sind heute Menschen tätig, deren Familien in der Vergangenheit zugewandert sind. Man nennt sie: "ausländische ArbeitnehmerInnen", "Beschäftigte mit Migrationshintergrund" oder auch "MitarbeiterInnen mit Zuwanderungsgeschichte".

Wir haben uns im Rahmen dieser Befragung für den etwas vereinfachten Begriff "*MigrantInnen*" entschieden.

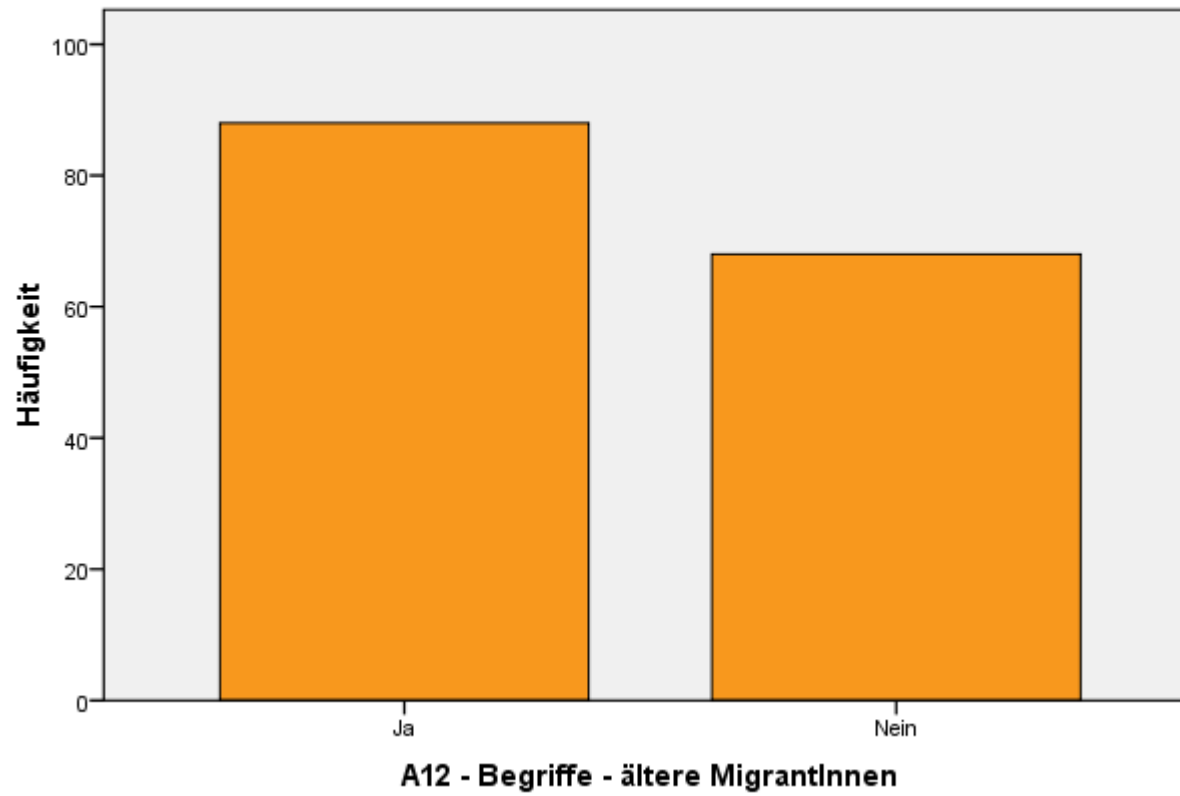
Halten Sie diese begriffliche Festlegung für *geeignet*?

Ja Nein

A11 - Begriffe - MigrantInnen



A12 - Begriffe - ältere MigrantInnen



*

(1)

In welchem Wirtschaftsbereich ist Ihr Unternehmen vorwiegend tätig?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten.

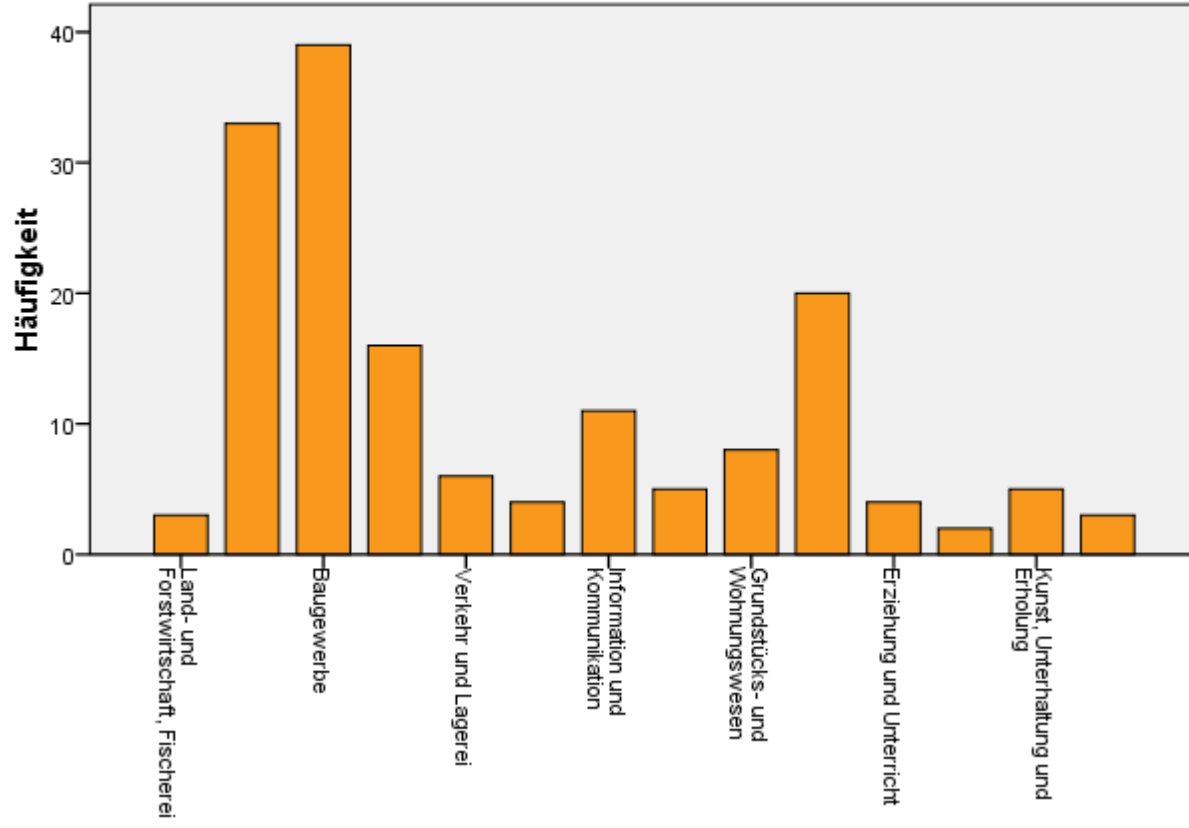
- Metall (verarbeitendes Gewerbe)
- Maschinenbau (verarbeitendes Gewerbe)
- Elektrotechnik und Elektronik (verarbeitendes Gewerbe)
- Automobilindustrie und Fahrzeugbau
- Baugewerbe (mit allen Gewerken)
- Großhandel
- Einzelhandel
- Kfz-Handel
- Gastgewerbe
- Verkehr, Transport und Logistik
- Information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

*

(3)

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

V - Wirtschaft - Abschnitte



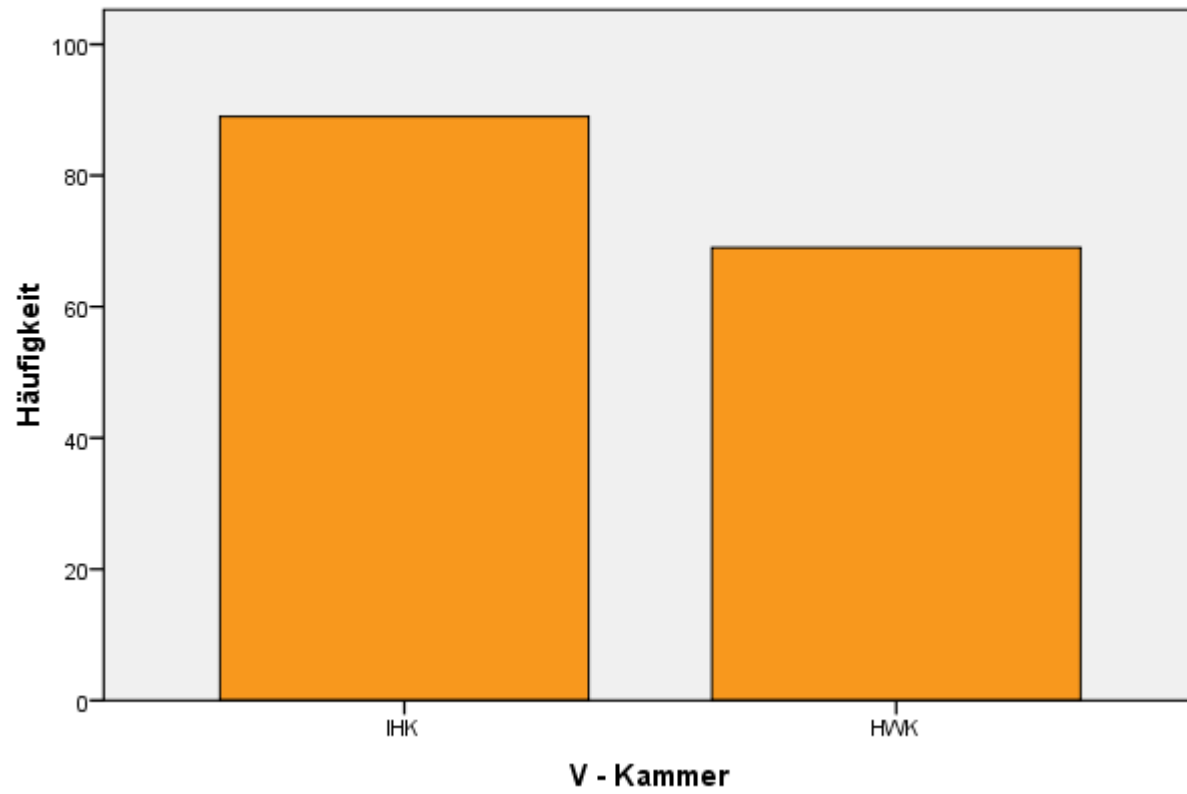
(2)

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

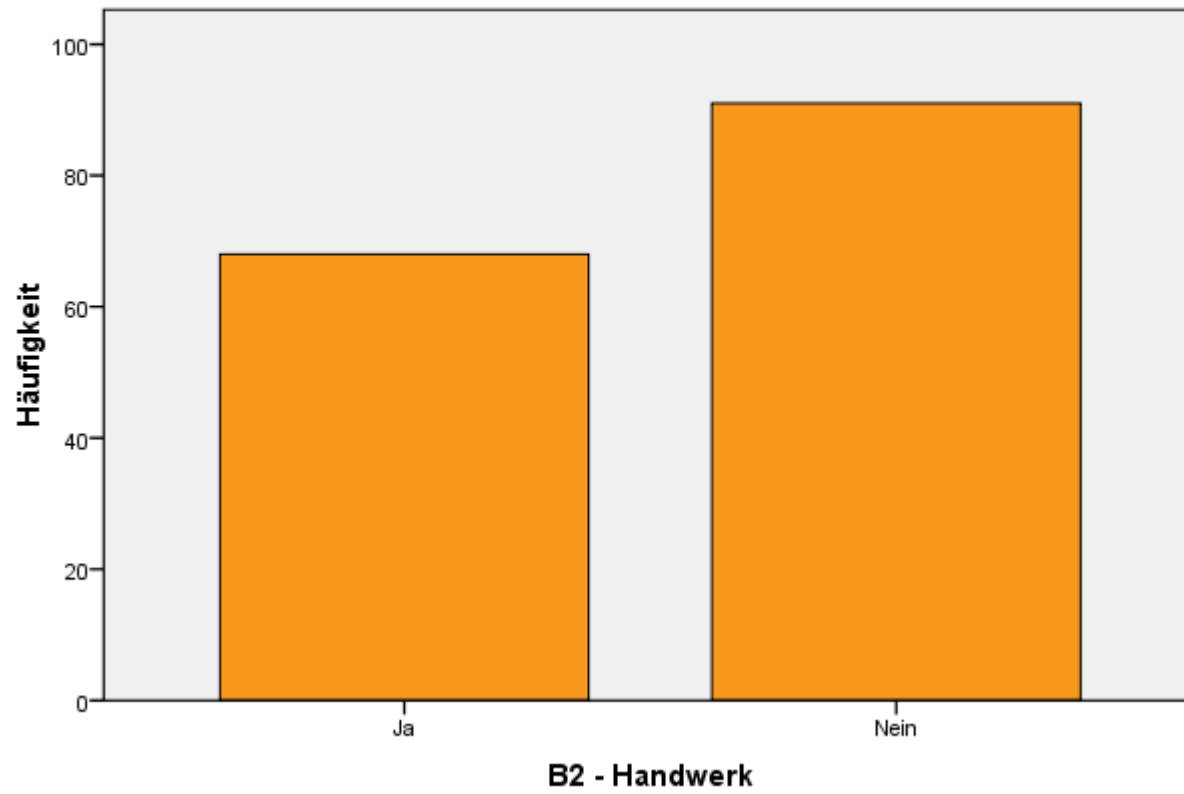
Ja

Nein

V - Kammer



B2 - Handwerk



(4)

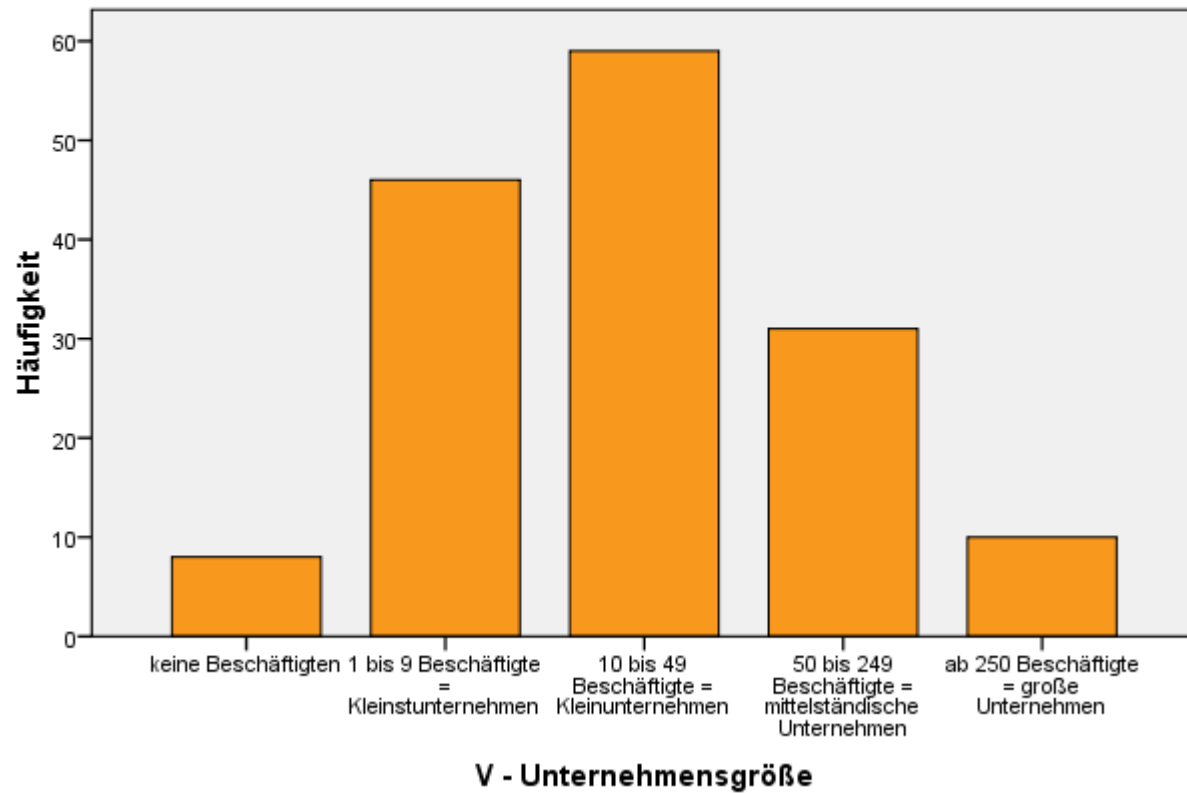
Wieviele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?

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

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten.

- 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

V - Unternehmensgröße

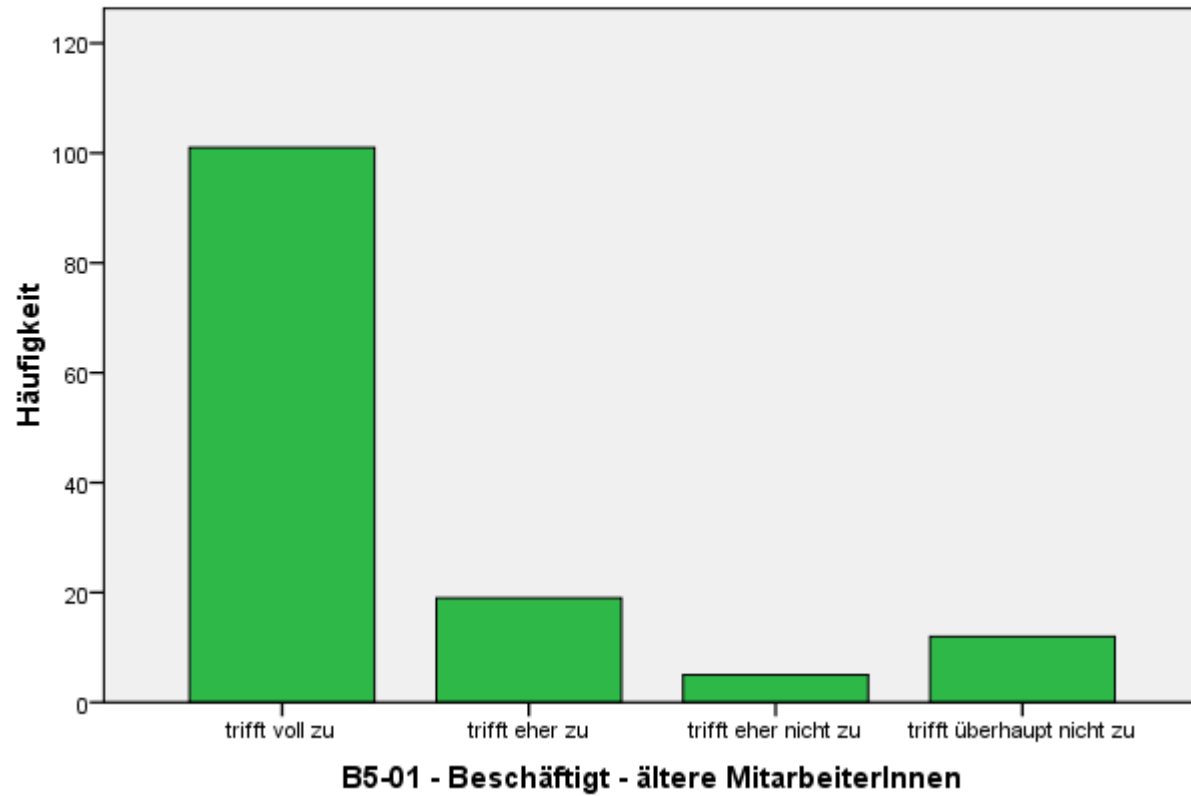


(5)

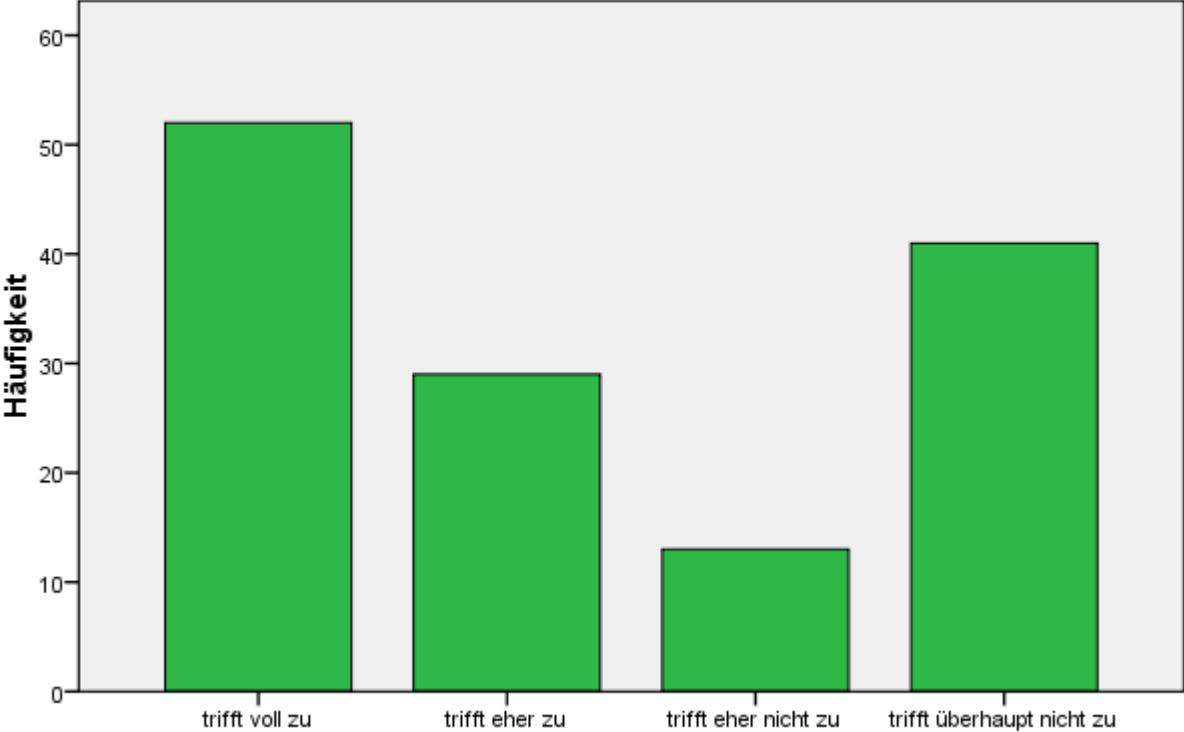
Welche Aussage in Bezug auf Beschäftigte in Ihrem Unternehmen trifft zu?

	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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meinem Unternehmen sind MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund beschäftigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meinem Unternehmen sind auch ältere MigrantInnen beschäftigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B5-01 - Beschäftigt - ältere MitarbeiterInnen

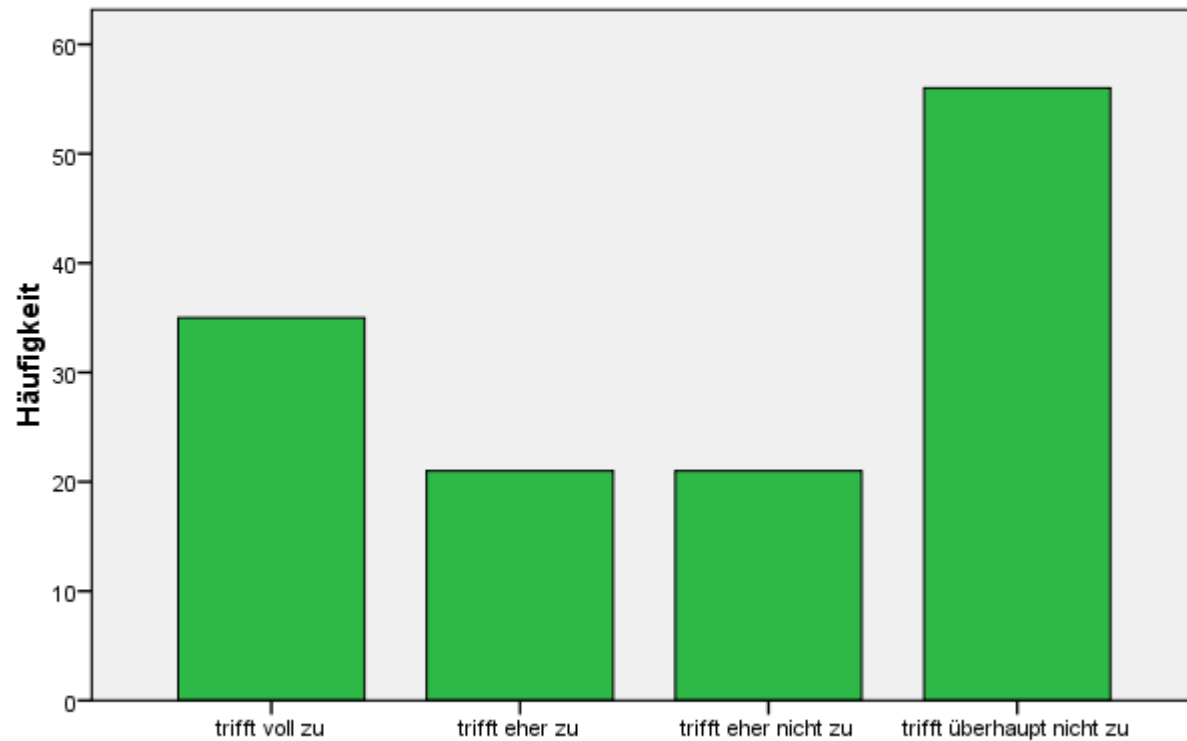


B5-02 - Beschäftigt - MigrantInnen



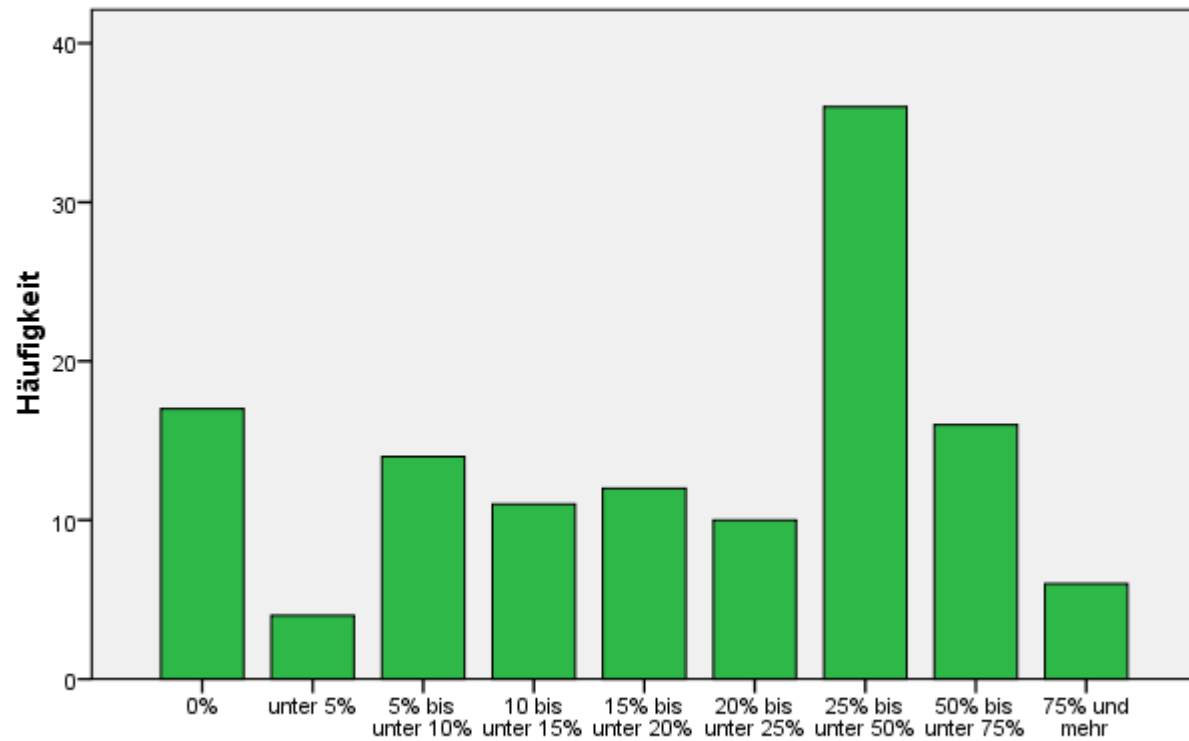
B5-02 - Beschäftigt - MigrantInnen

B5-03 - Beschäftigt - ältere MigrantInnen



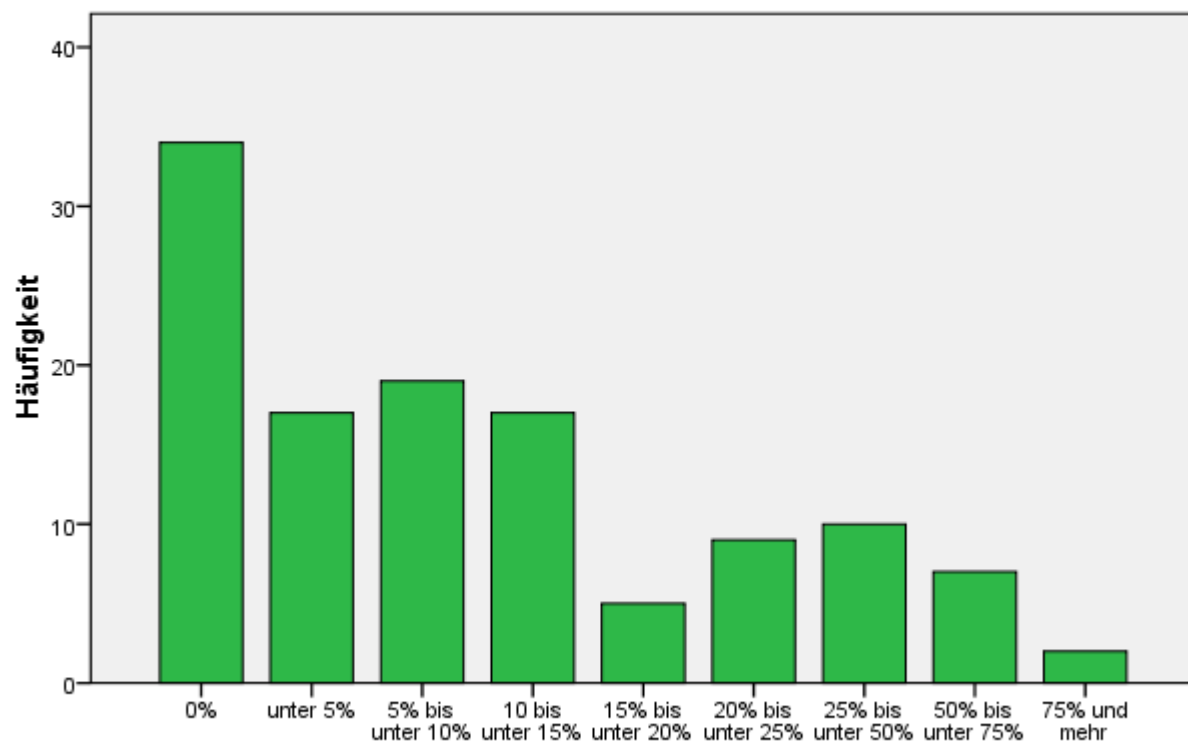
B5-03 - Beschäftigt - ältere MigrantInnen

B6-01 - Beschäftigtenanteil - ältere MitarbeiterInnen



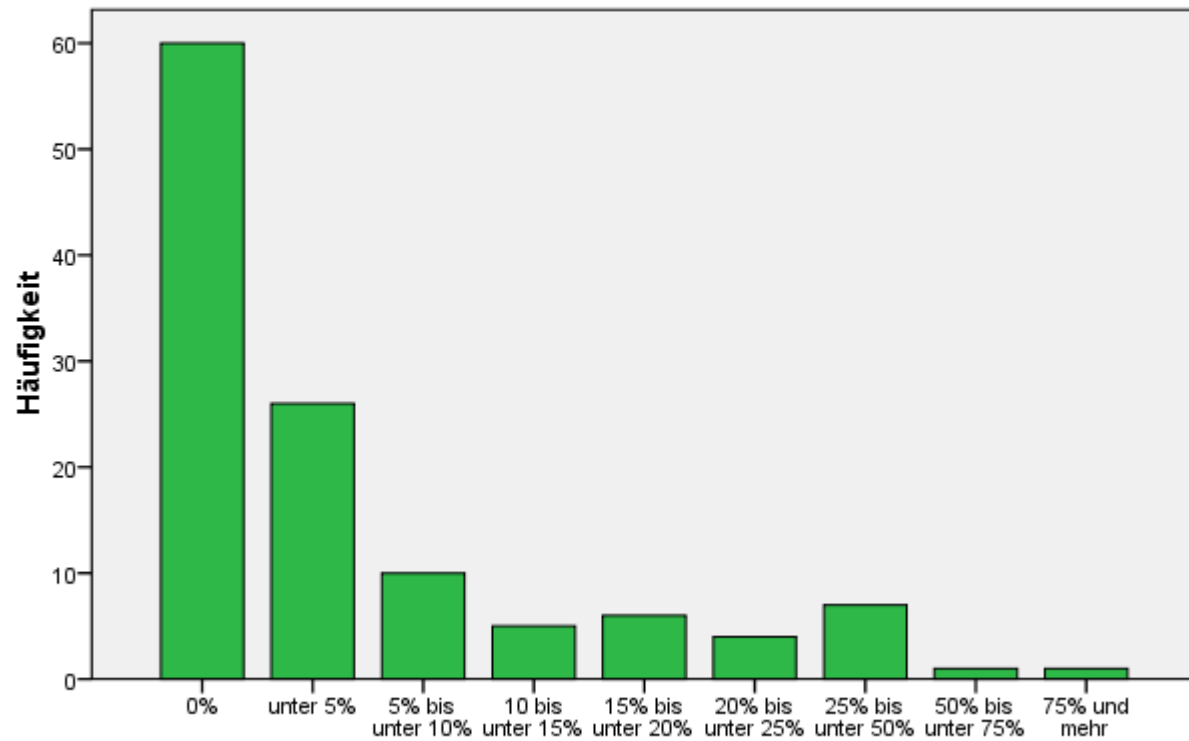
B6-01 - Beschäftigtenanteil - ältere MitarbeiterInnen

B6-02 - Beschäftigtenanteil - MigrantInnen



B6-02 - Beschäftigtenanteil - MigrantInnen

B6-03 - Beschäftigtenanteil - ältere MigrantInnen



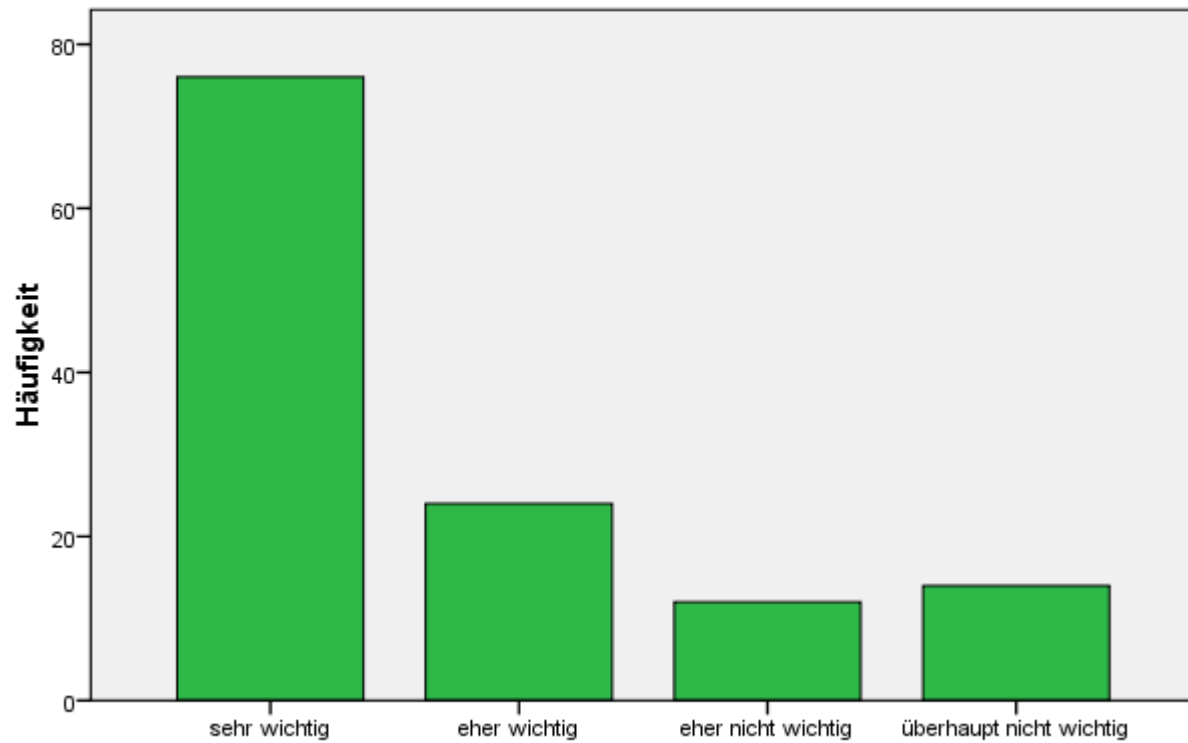
B6-03 - Beschäftigtenanteil - ältere MigrantInnen

(7)

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

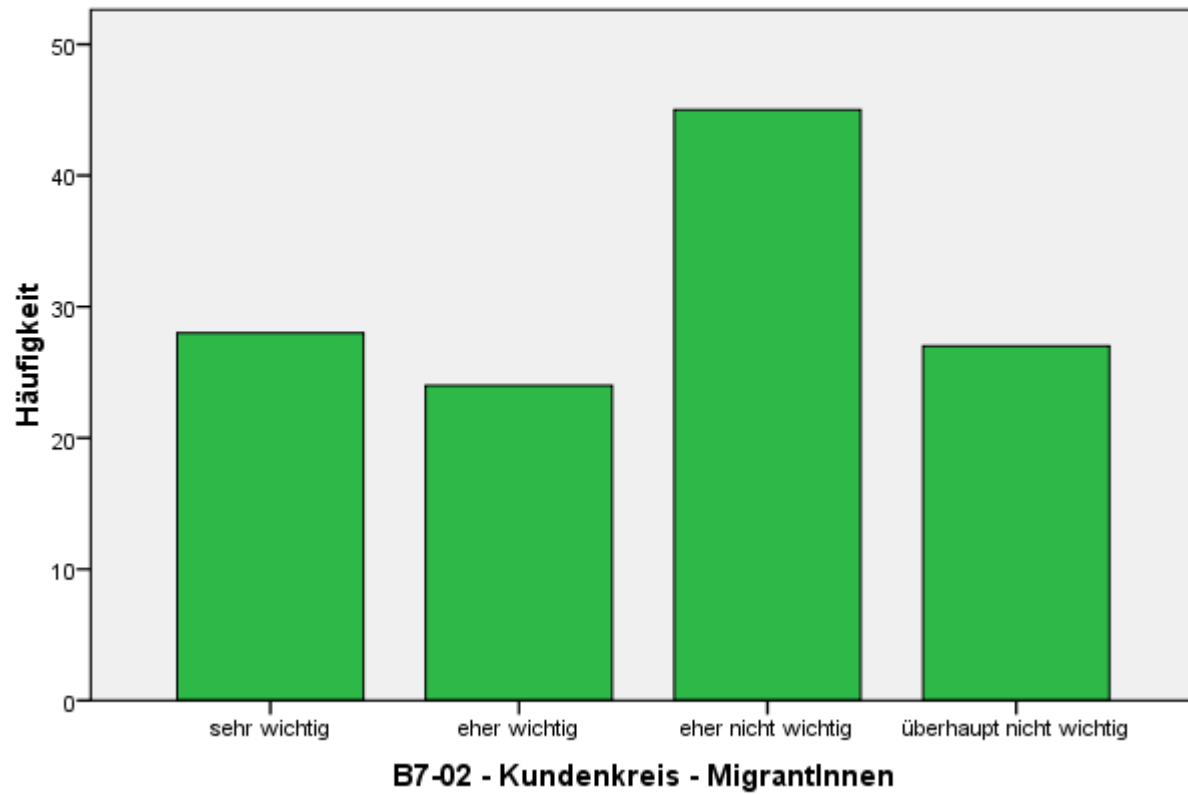
	sehr wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	überhaupt nicht wichtig	keine Angabe
ältere Menschen (ab 45 Jahren) als KundInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MigrantInnen als KundInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ältere MigrantInnen als KundInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B7-01 - Kundenkreis - ältere Menschen

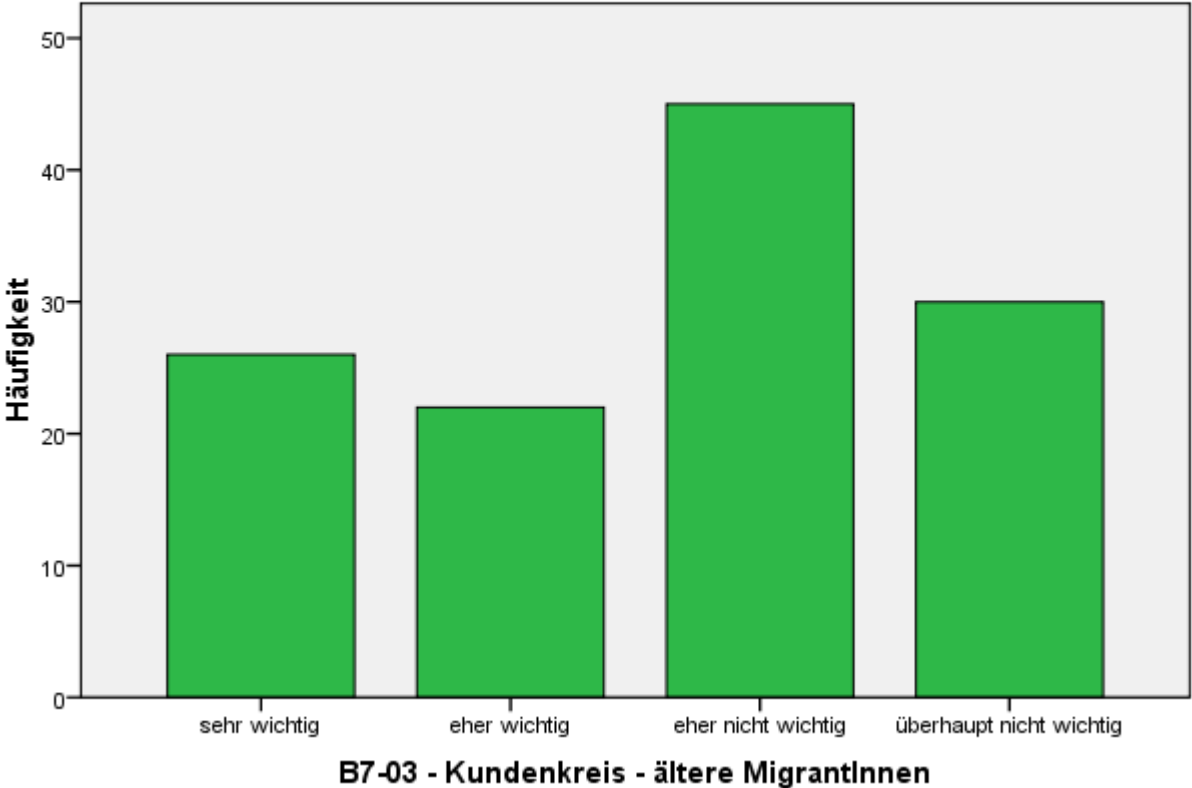


B7-01 - Kundenkreis - ältere Menschen

B7-02 - Kundenkreis - MigrantInnen



B7-03 - Kundenkreis - ältere MigrantInnen



*

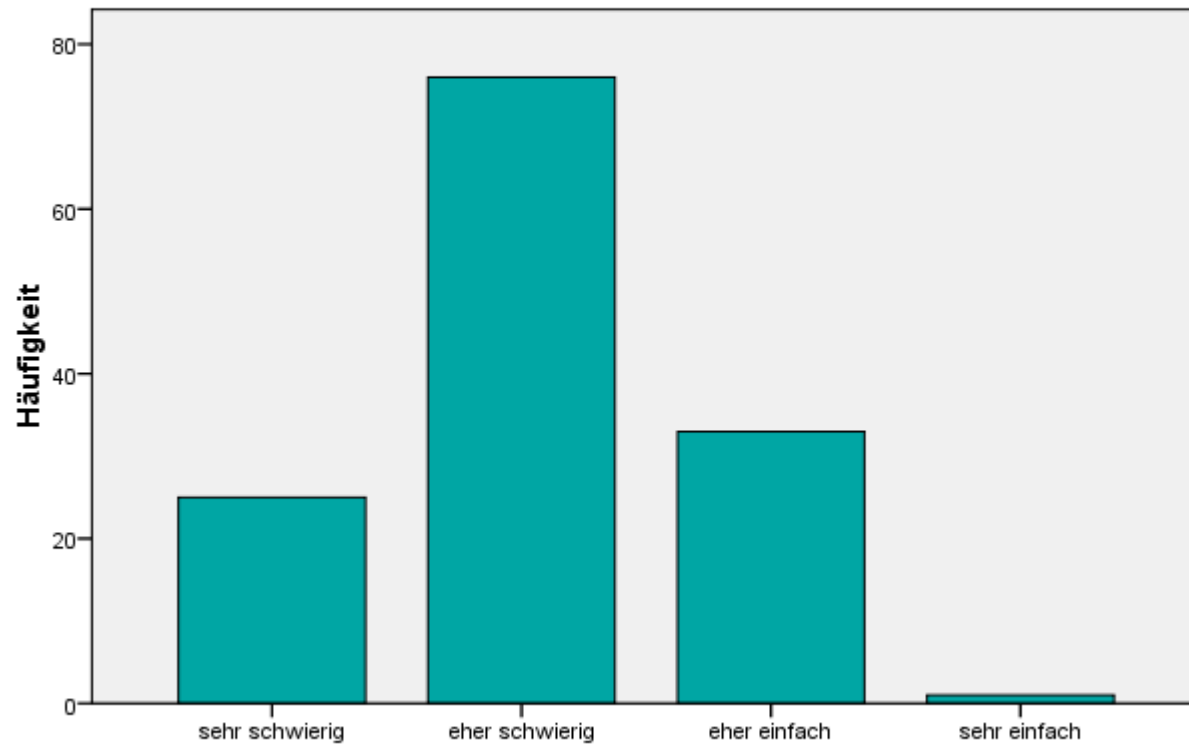
(1)

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.

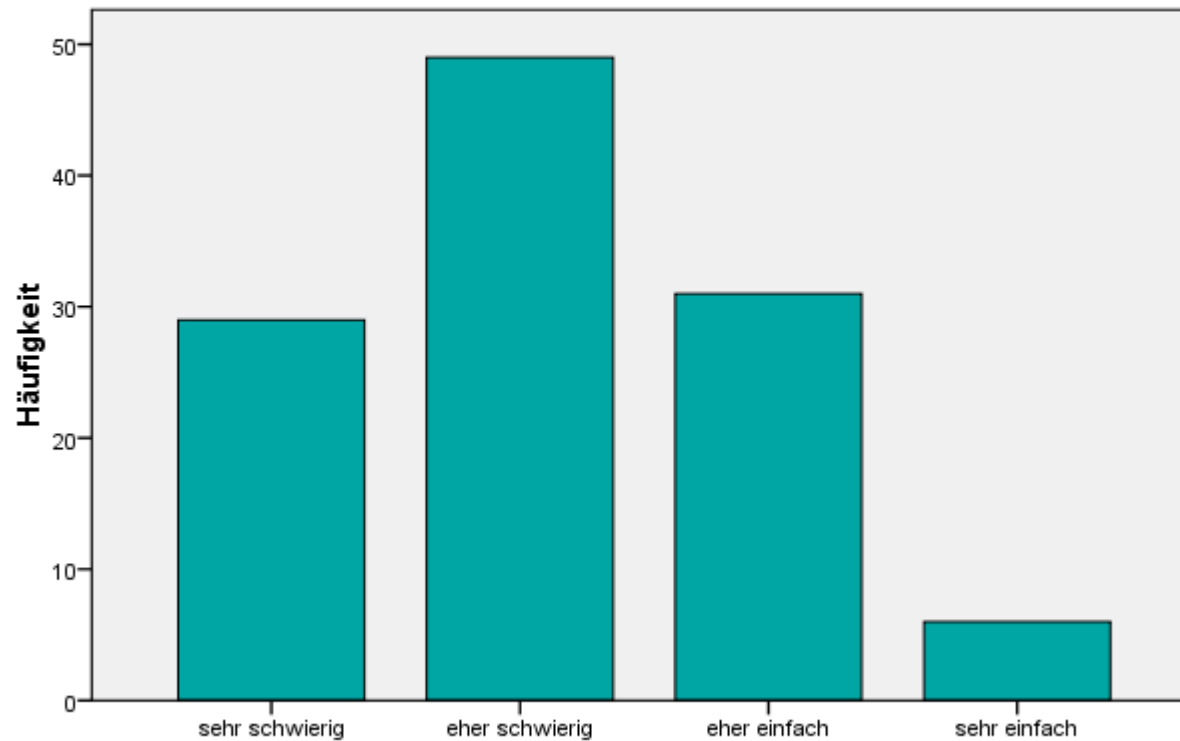
	sehr schwierig	eher schwierig	eher einfach	sehr einfach	keine Angabe
geeignete MitarbeiterInnen allgemein in Ihrer Branche	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
geeignete MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in Ihrer Branche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
geeignete MitarbeiterInnen allgemein in Ihrem Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
geeignete MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in Ihrem Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C1-01 - Personalgewinnung - MitarbeiterInnen - Branche



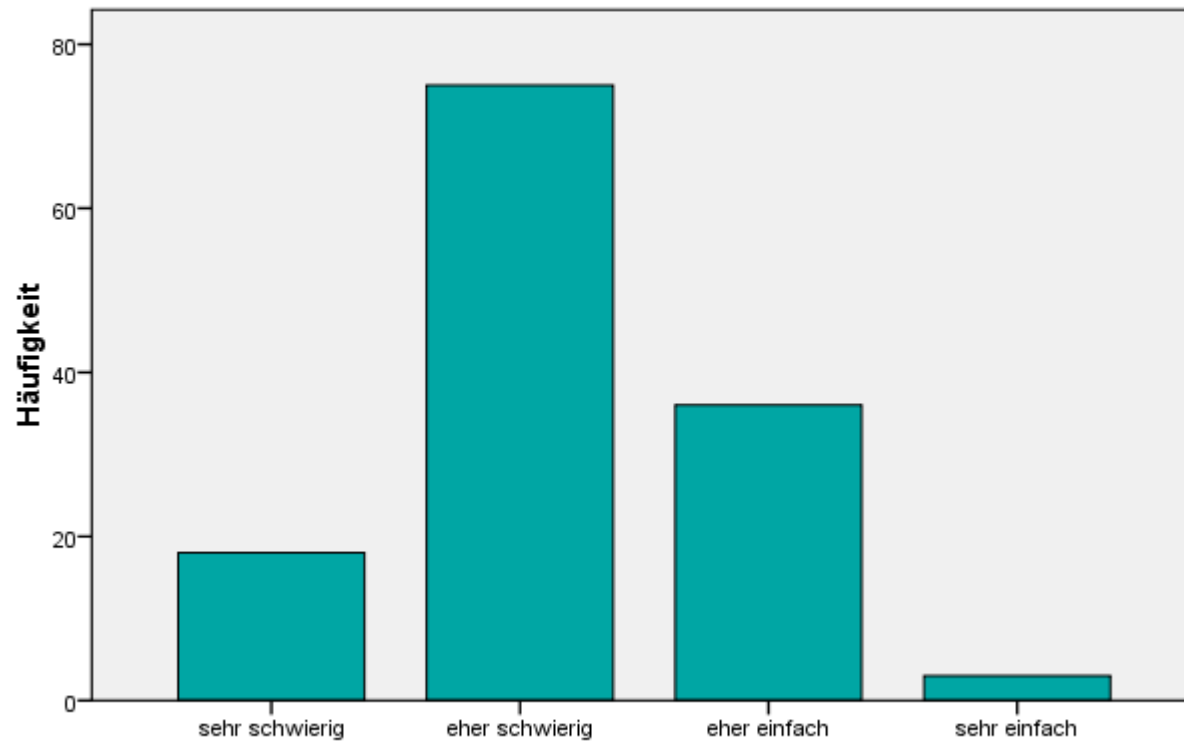
C1-01 - Personalgewinnung - MitarbeiterInnen - Branche

C1-02 - Personalgewinnung - MigrantInnen - Branche



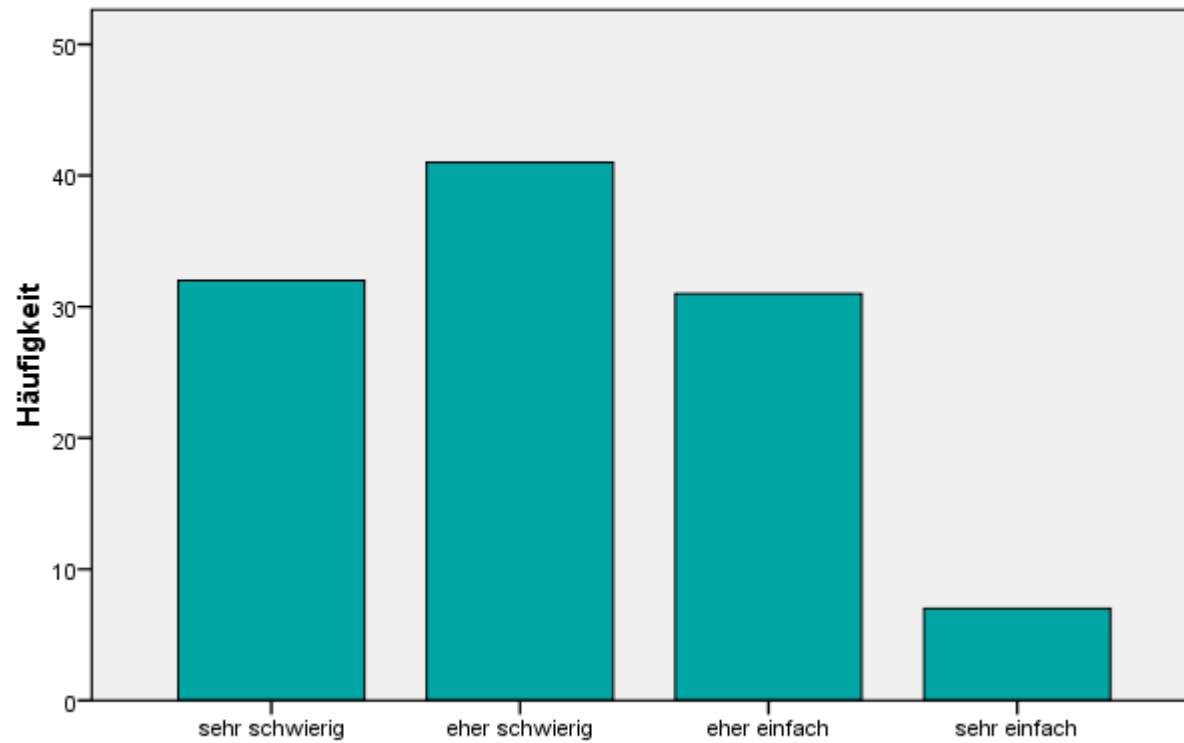
C1-02 - Personalgewinnung - MigrantInnen - Branche

C1-03 - Personalgewinnung - MitarbeiterInnen - Unternehmen



C1-03 - Personalgewinnung - MitarbeiterInnen - Unternehmen

C1-04 - Personalgewinnung - MigrantInnen - Unternehmen



C1-04 - Personalgewinnung - MigrantInnen - Unternehmen

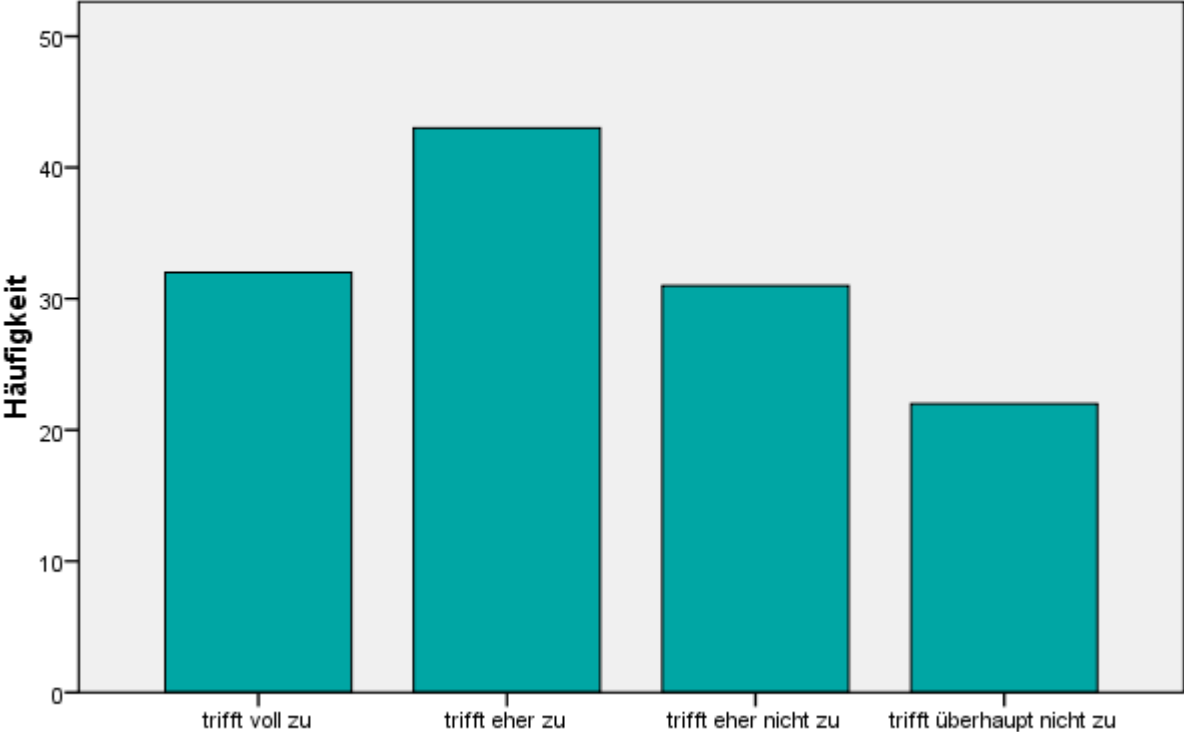
*

(2)

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

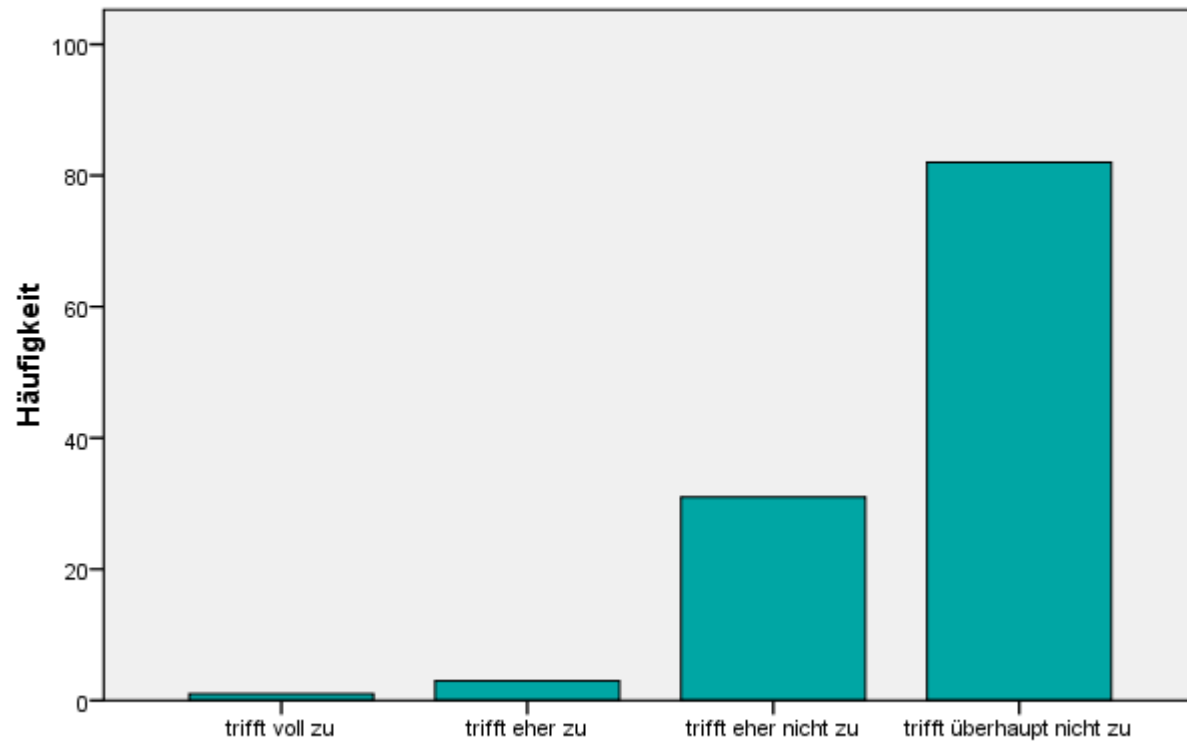
	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Angabe
Arbeitsproben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assessment Center	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausbildungs- und Jobbörsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einstellungsgespräch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einstellungstests	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empfehlungen von Kunden und Partnern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empfehlungen von MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interne Ausschreibung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praktikum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stellenausschreibung im Internet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stellenausschreibungen in der Presse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Talentmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorauswahl aus schriftlichen Bewerbungen nach Schulnoten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorauswahl aus schriftlichen Bewerbungen nach Arbeitszeugnissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C2-01 - Personalgewinnung - Arbeitsproben



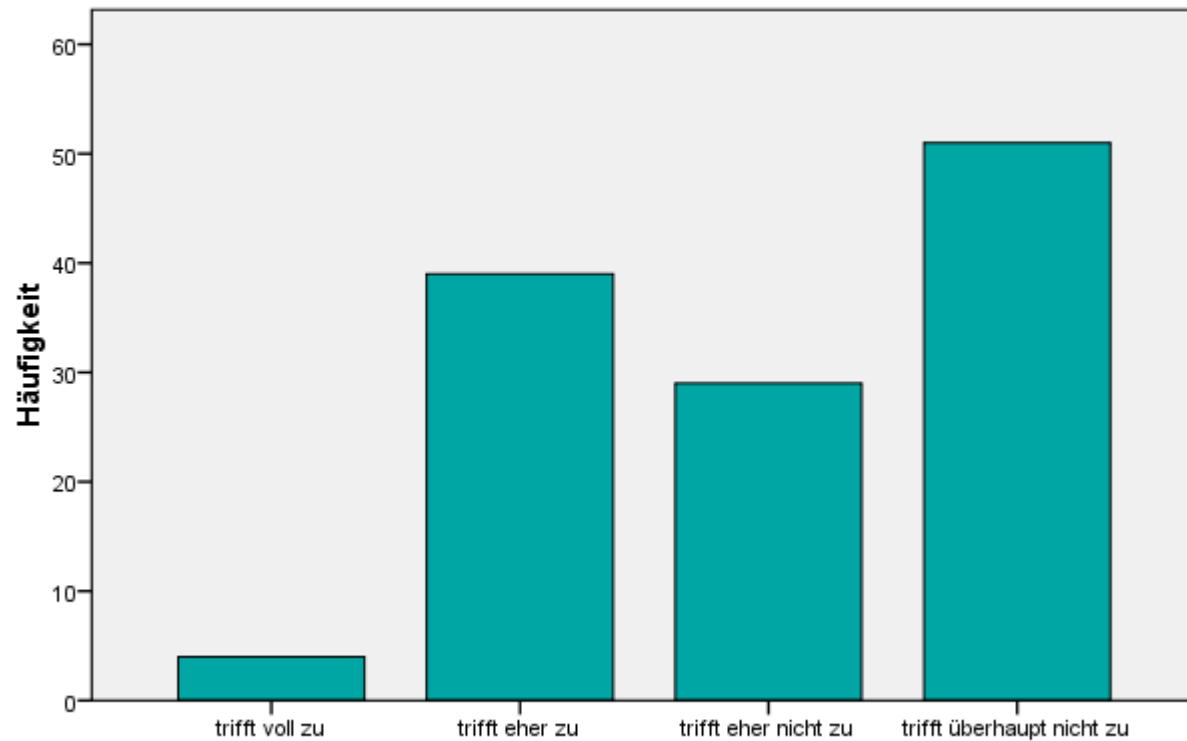
C2-01 - Personalgewinnung - Arbeitsproben

C2-02 - Personalgewinnung - Assessment Center



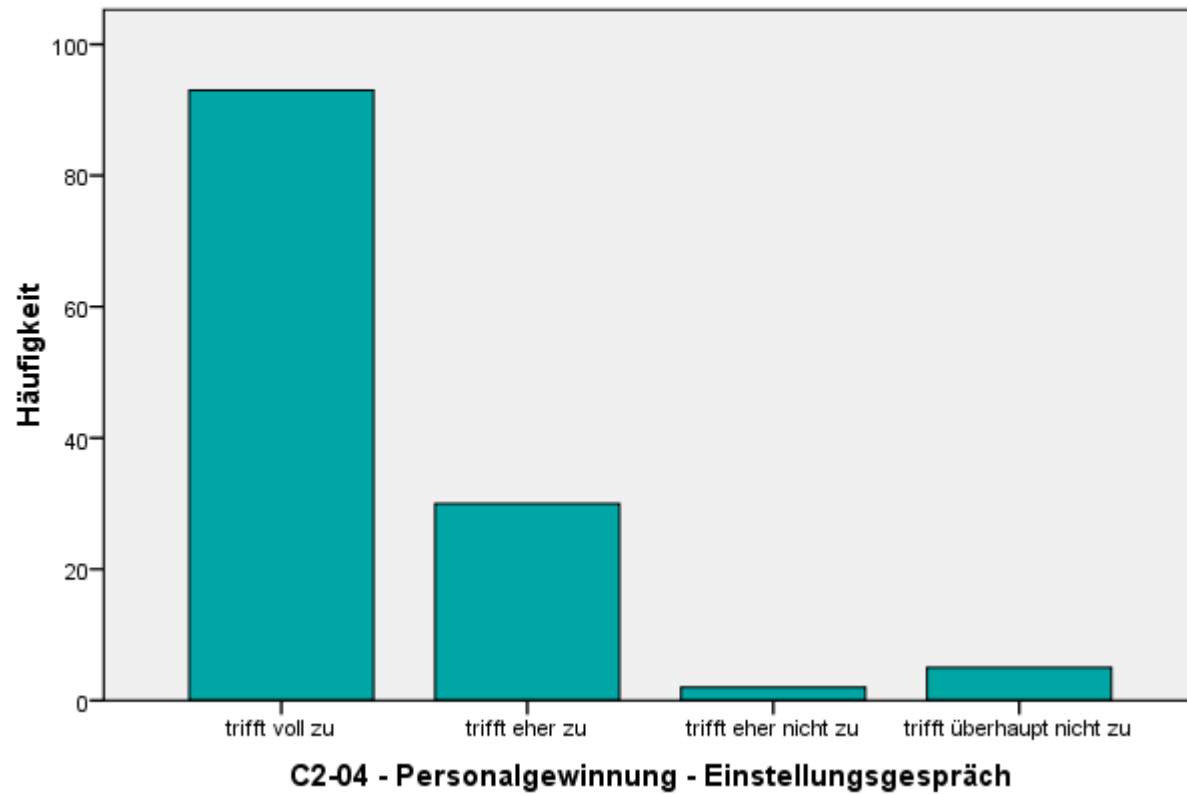
C2-02 - Personalgewinnung - Assessment Center

C2-03 - Personalgewinnung - Jobbörsen

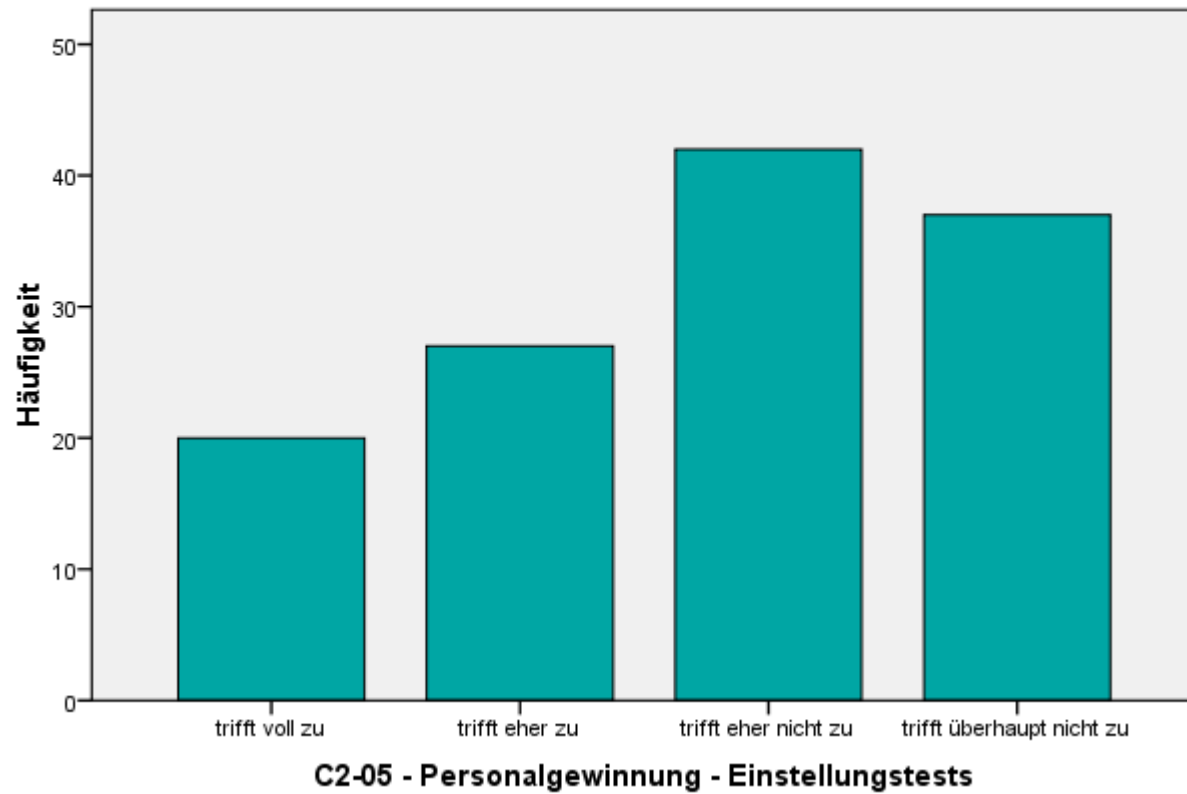


C2-03 - Personalgewinnung - Jobbörsen

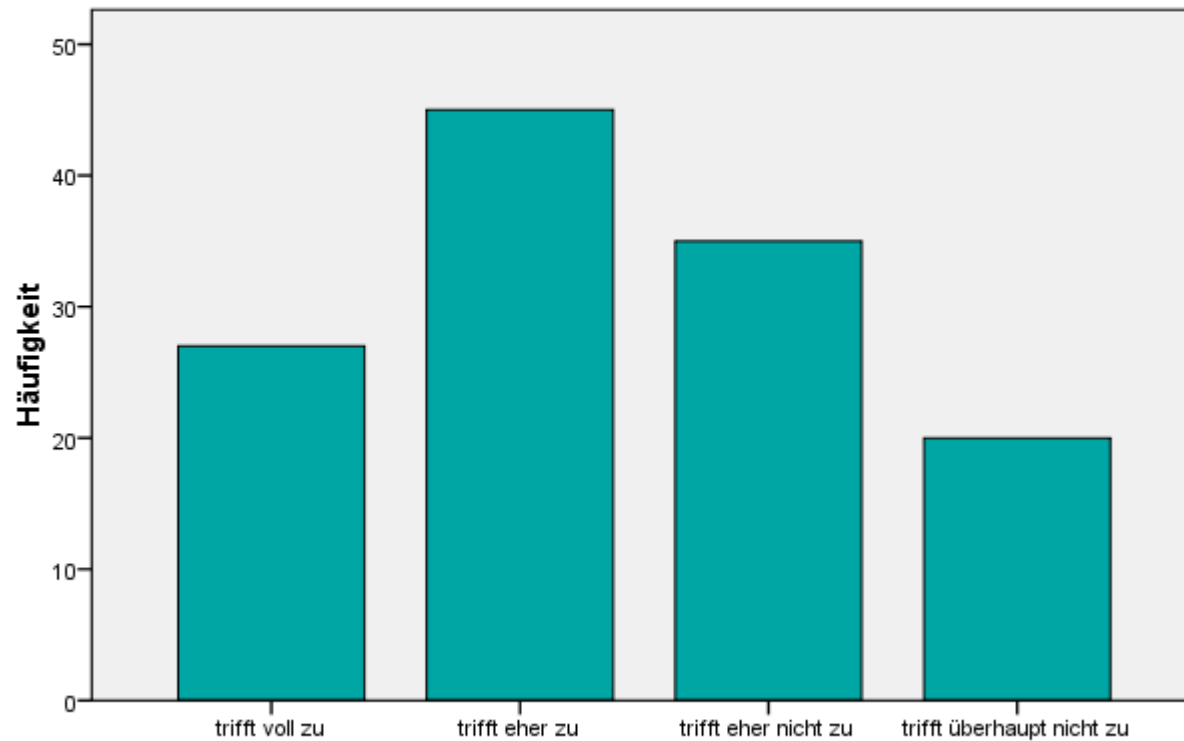
C2-04 - Personalgewinnung - Einstellungsgespräch



C2-05 - Personalgewinnung - Einstellungstests

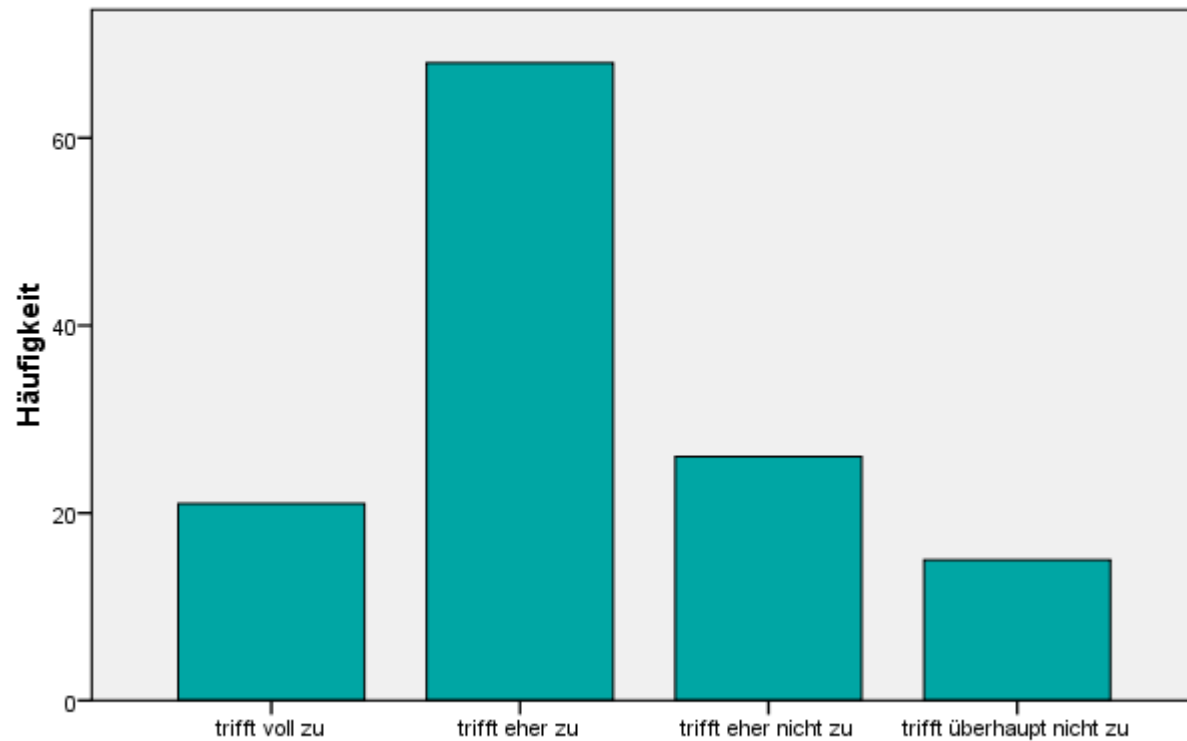


C2-06 - Personalgewinnung - Kundenempfehlungen



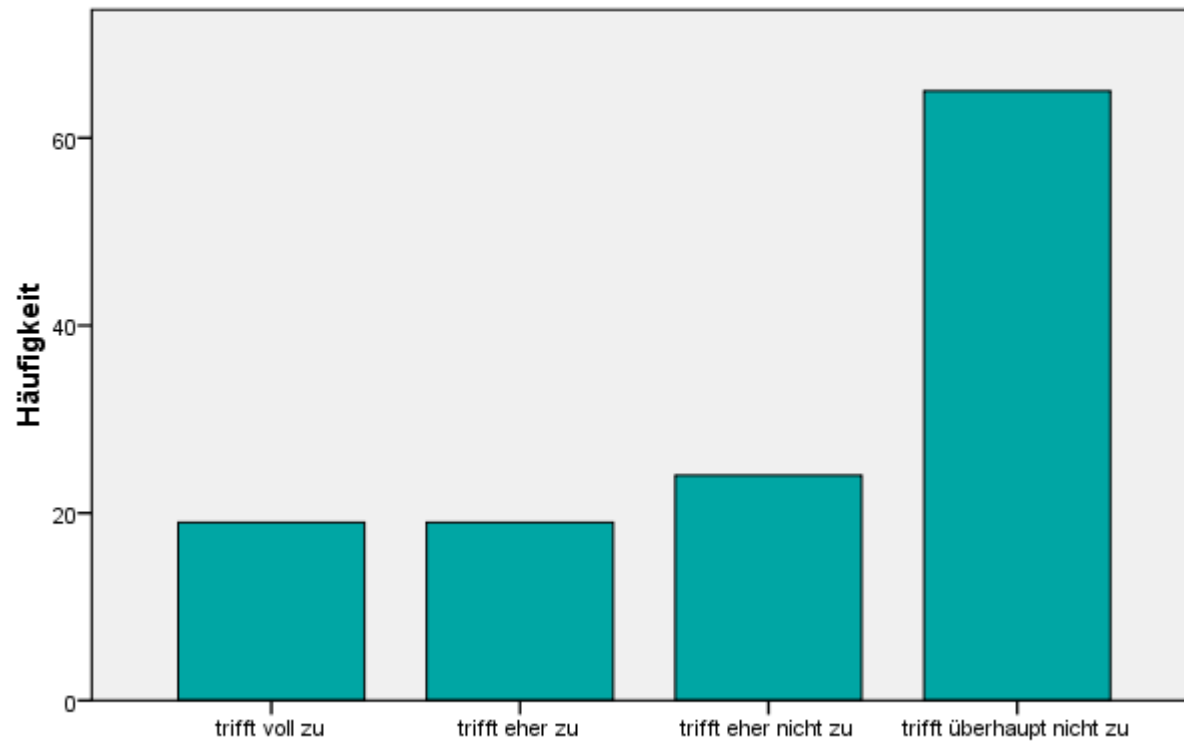
C2-06 - Personalgewinnung - Kundenempfehlungen

C2-07 - Personalgewinnung - Mitarbeiterempfehlungen



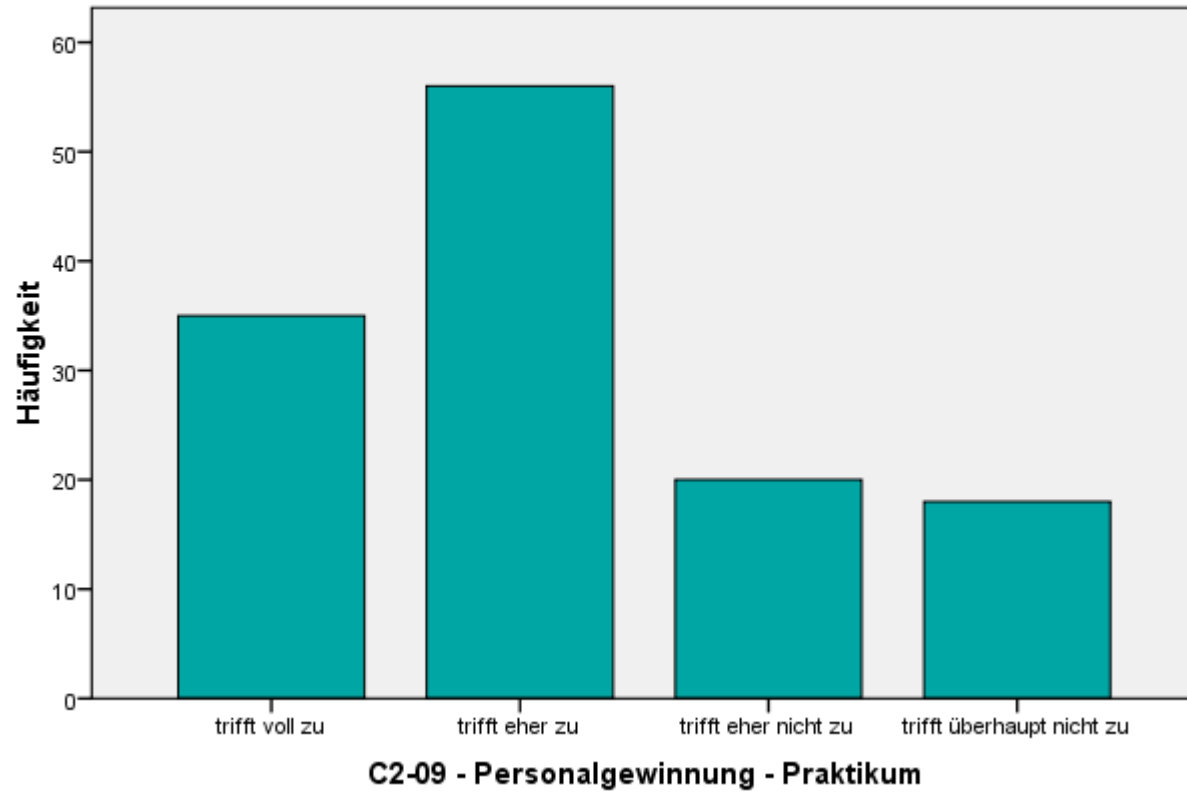
C2-07 - Personalgewinnung - Mitarbeiterempfehlungen

C2-08 - Personalgewinnung - interne Ausschreibung

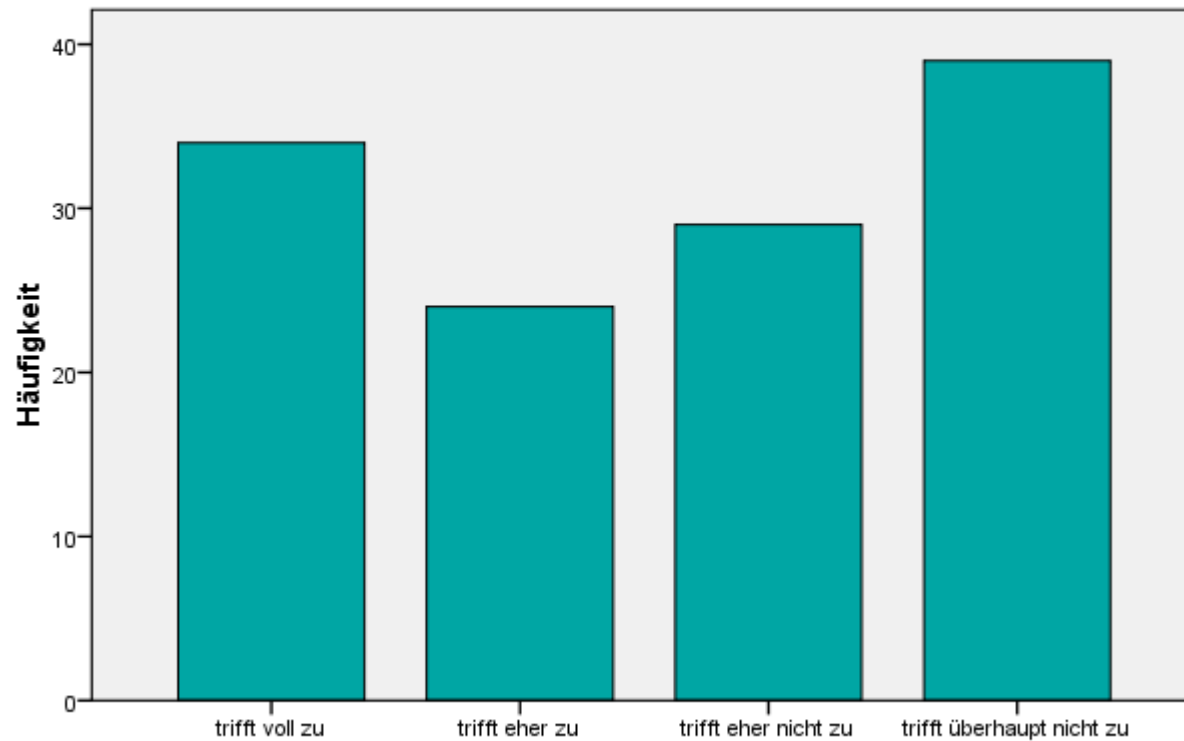


C2-08 - Personalgewinnung - interne Ausschreibung

C2-09 - Personalgewinnung - Praktikum

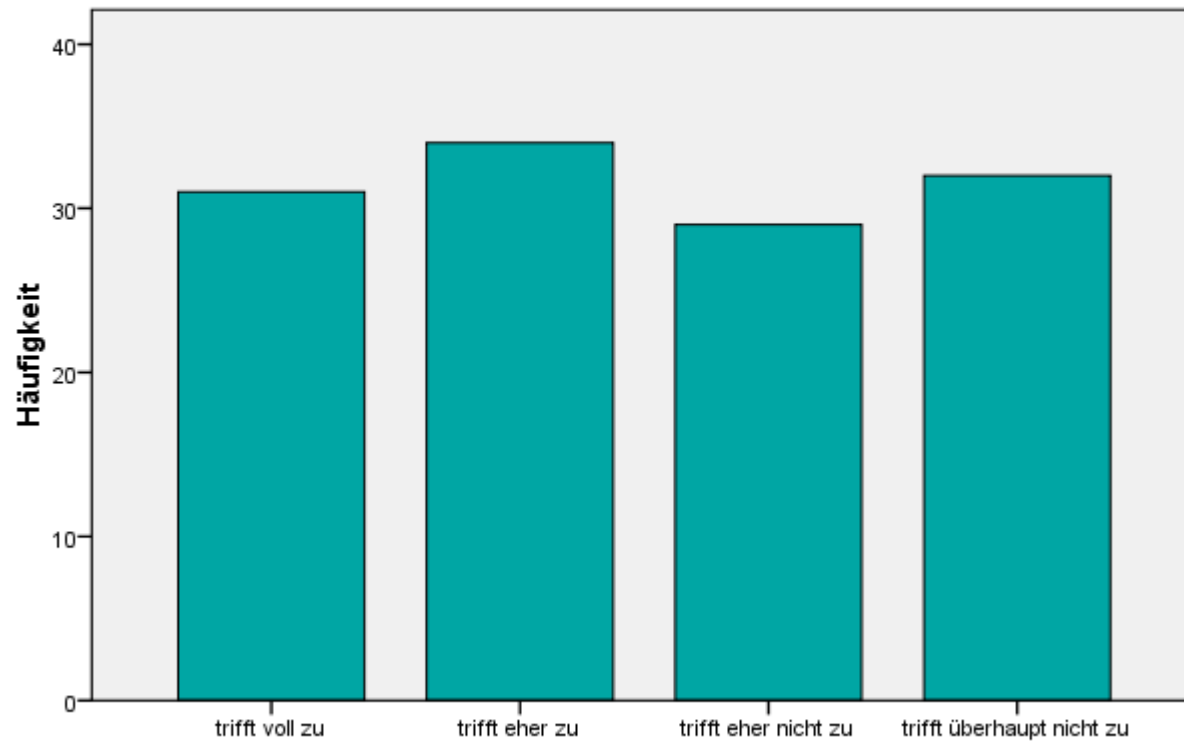


C2-10 - Personalgewinnung - Stellenanzeige Internet



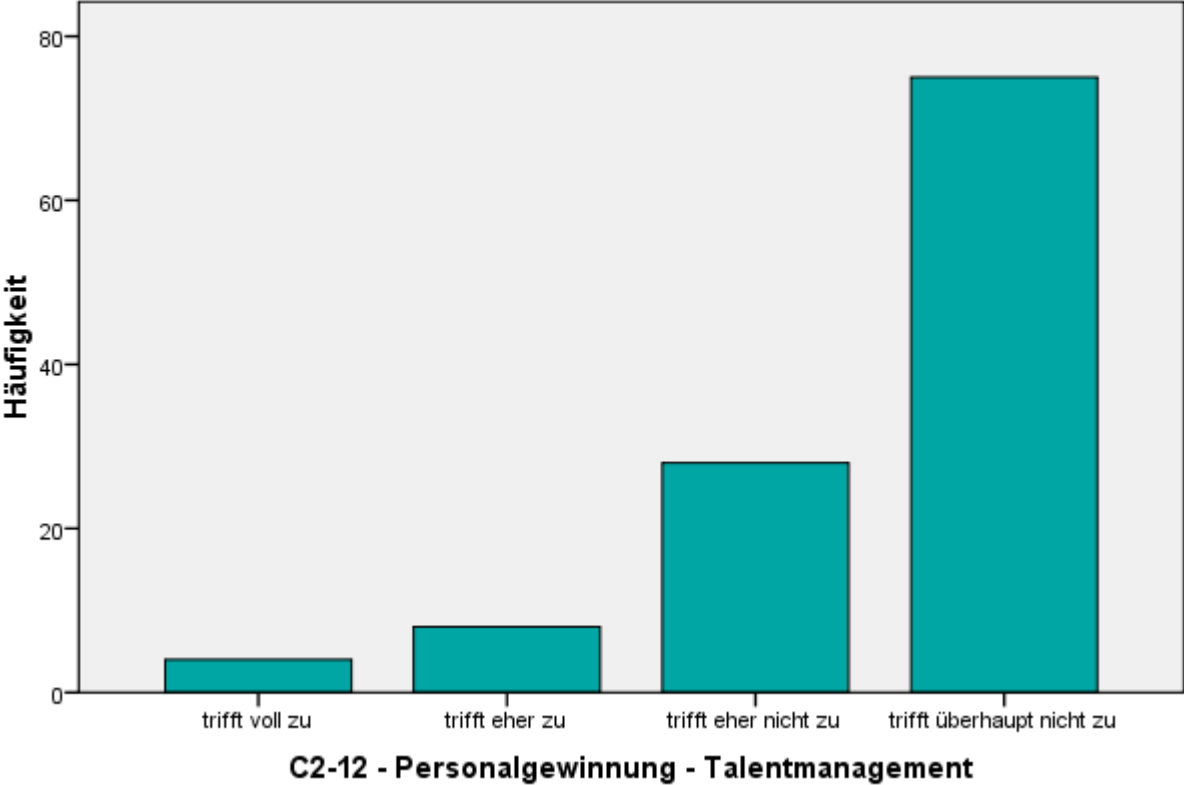
C2-10 - Personalgewinnung - Stellenanzeige Internet

C2-11 - Personalgewinnung - Stellenanzeige Presse

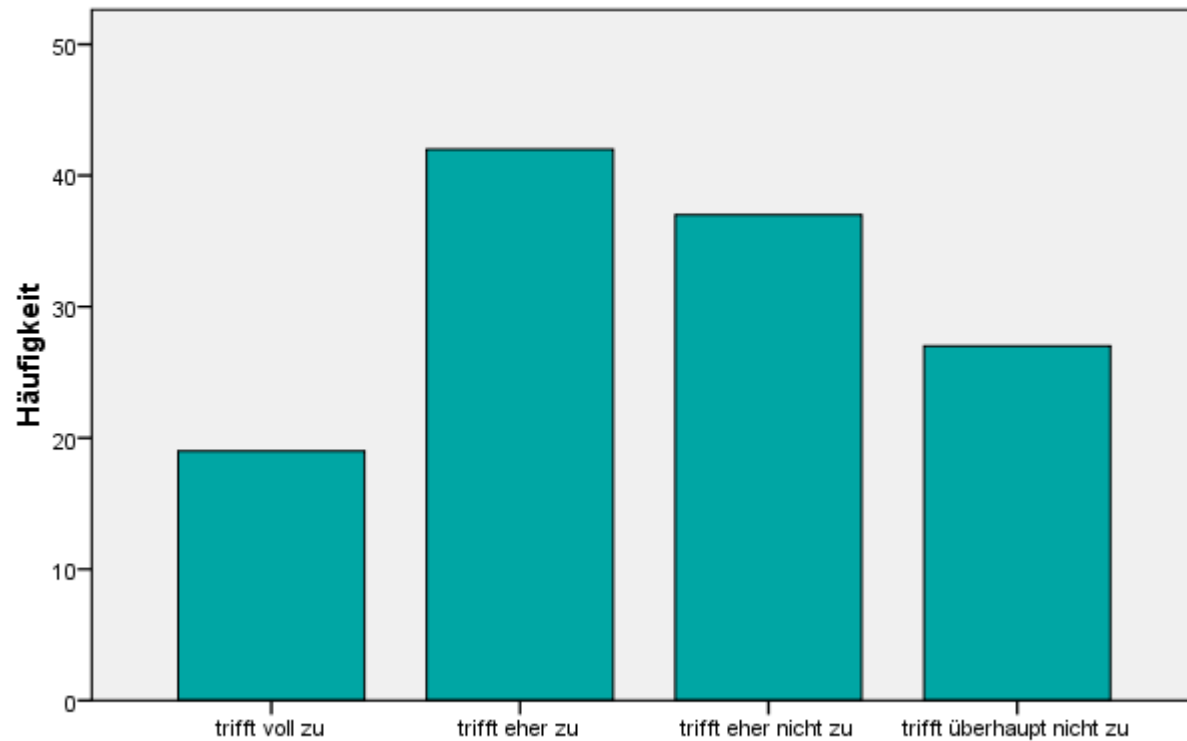


C2-11 - Personalgewinnung - Stellenanzeige Presse

C2-12 - Personalgewinnung - Talentmanagement

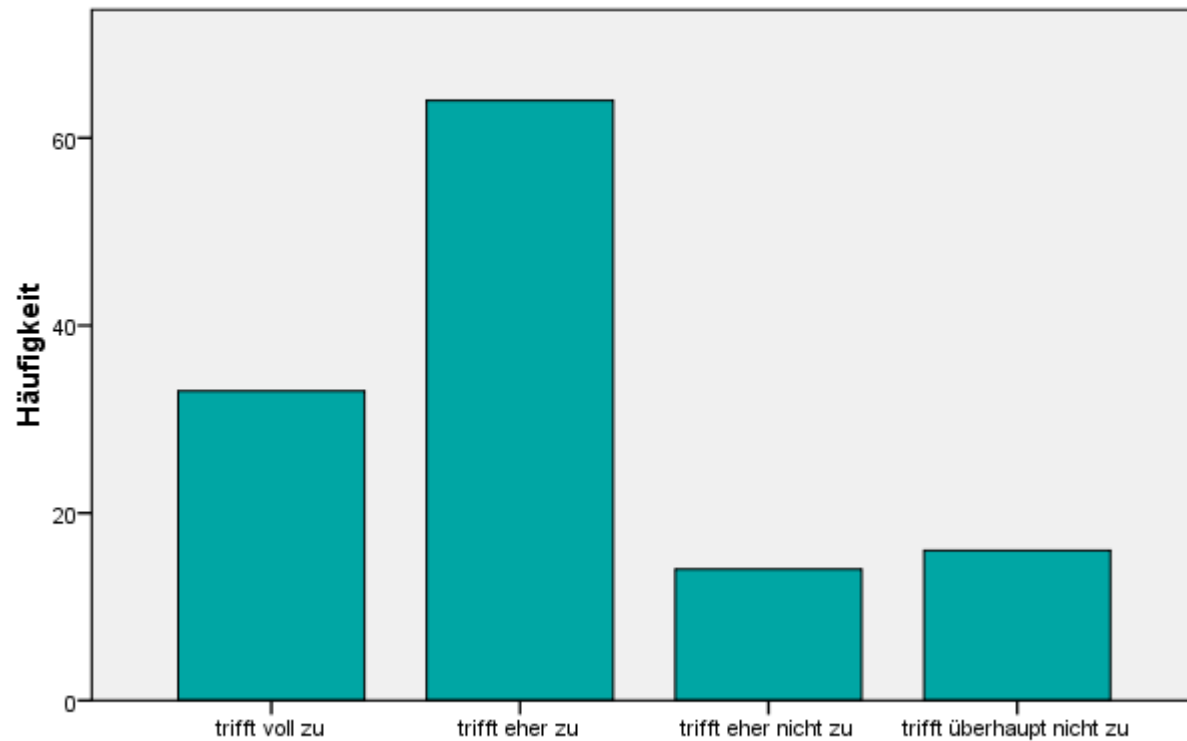


C2-13 - Personalgewinnung - Vorauswahl Schulnoten



C2-13 - Personalgewinnung - Vorauswahl Schulnoten

C2-14 - Personalgewinnung - Vorauswahl Arbeitszeugnisse



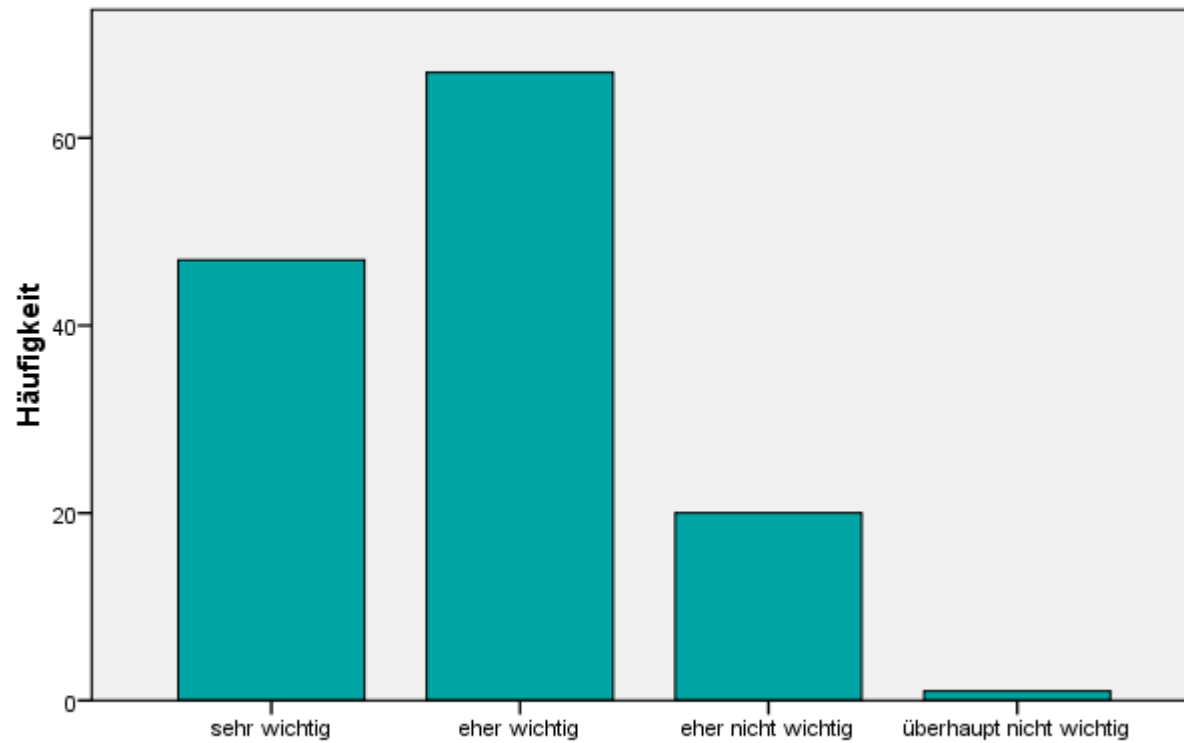
C2-14 - Personalgewinnung - Vorauswahl Arbeitszeugnisse

(3)

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

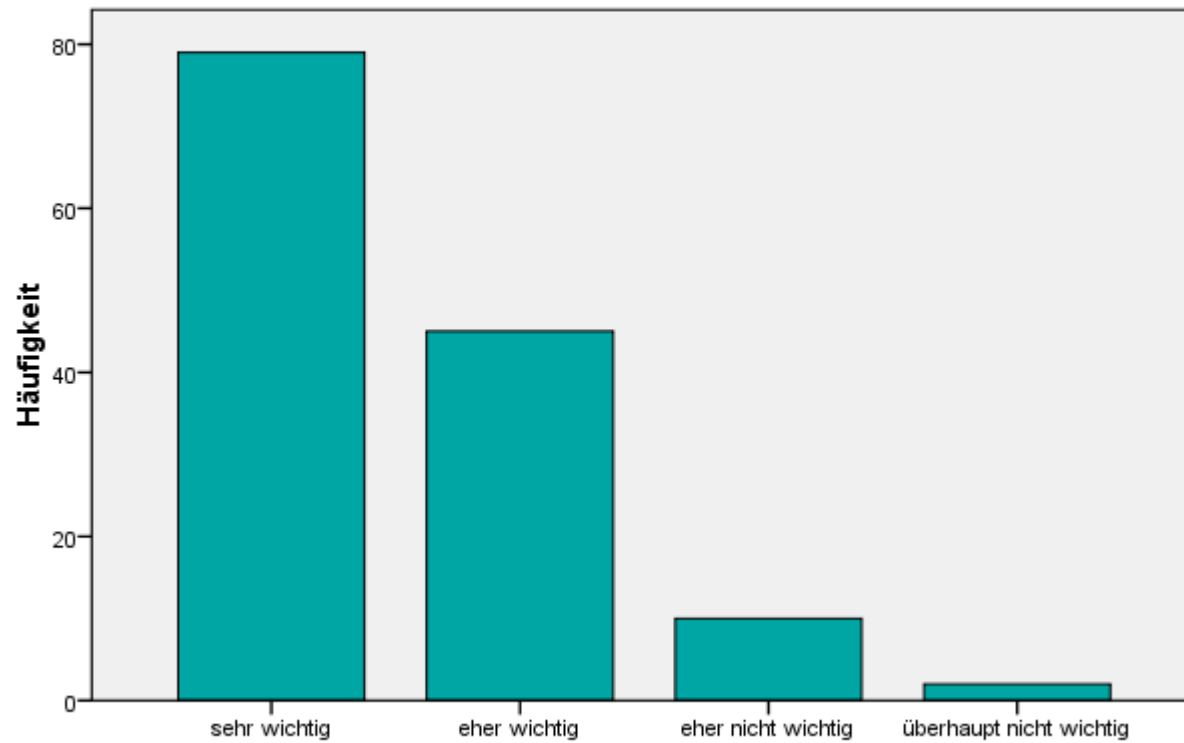
	sehr wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	überhaupt nicht wichtig	keine Angabe
allgemeine Schulbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
anerkannte berufliche Qualifikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
beruflicher Werdegang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
BewerberIn passt ins Team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
BewerberIn passt ins Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufserfahrung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einsatzbereitschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachwissen und Fachkompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremdsprachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
im Ausland erworbene nicht anerkannte Qualifikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
informell erworbene berufliche Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interkulturelle Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
internationale Erfahrung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jugendliches Alter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kundenorientierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leistungsbereitschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lebensalter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leistungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Loyalität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Referenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vielfalt in der Zusammensetzung von Teams (Diversity)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsbereitschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zuverlässigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C3-01 - Auswahlkriterien - allgemeine Schulbildung



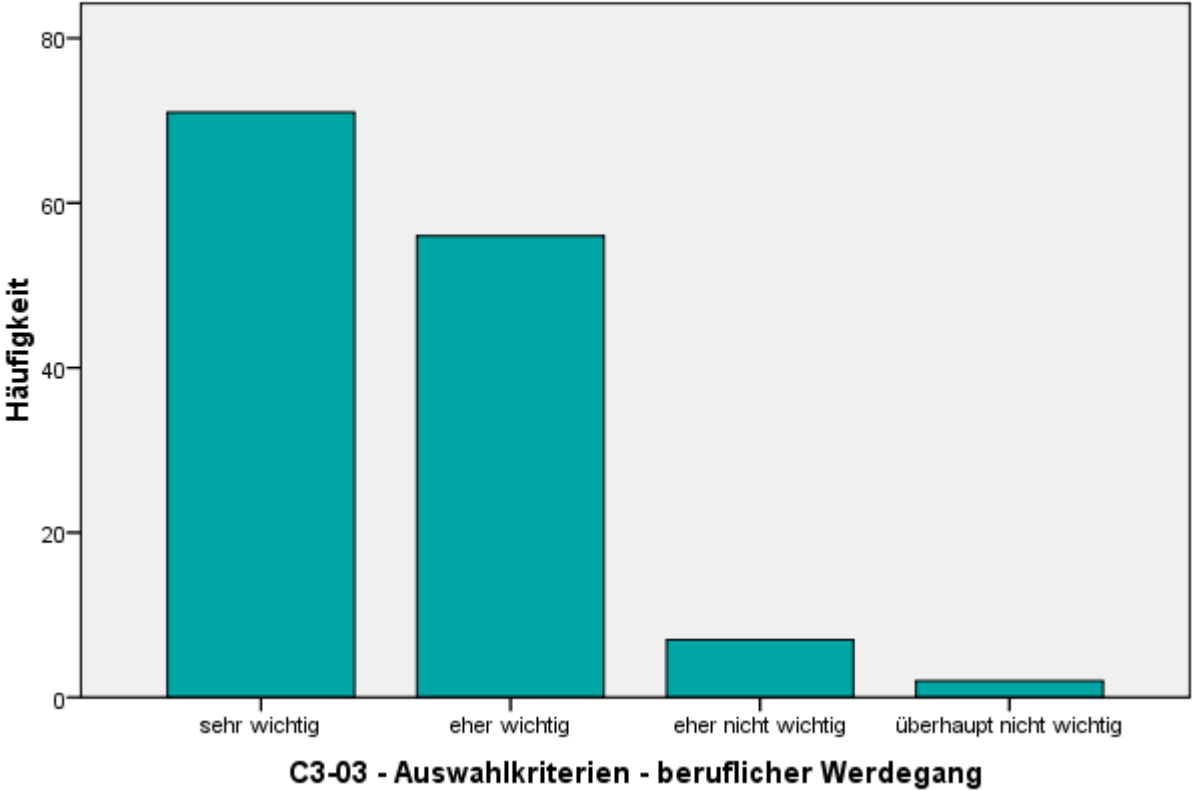
C3-01 - Auswahlkriterien - allgemeine Schulbildung

C3-02 - Auswahlkriterien - anerkannte Berufsqualifikation

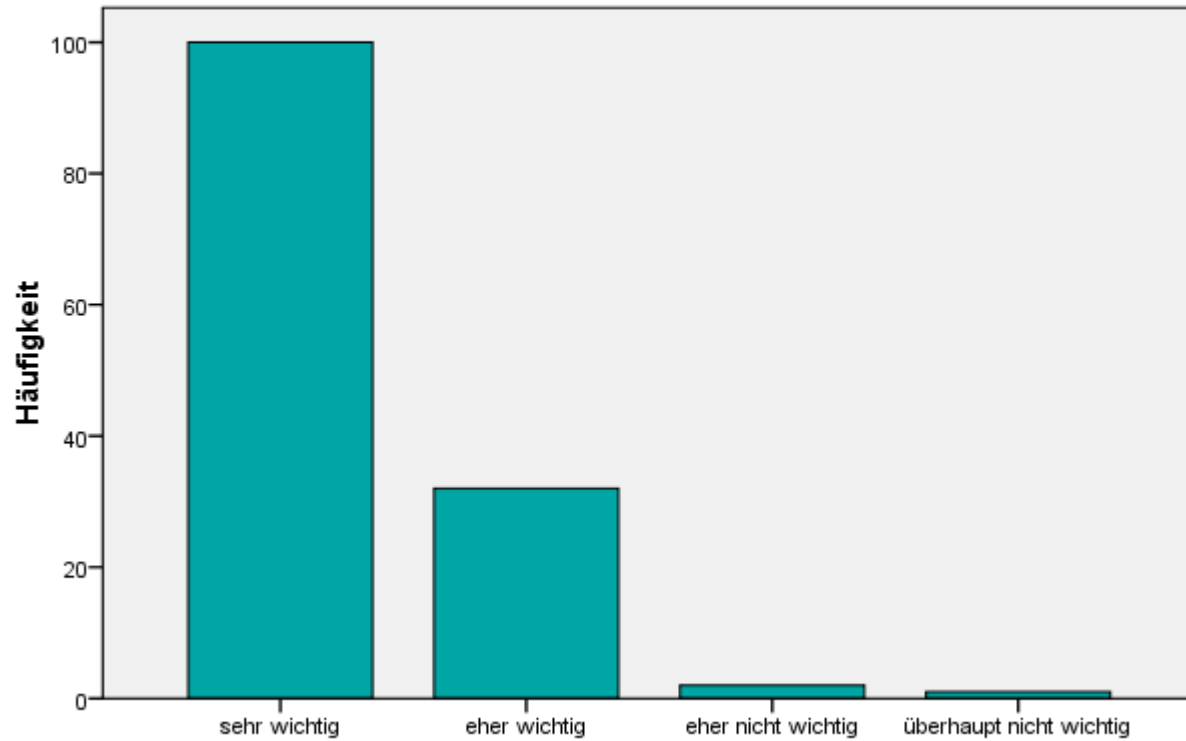


C3-02 - Auswahlkriterien - anerkannte Berufsqualifikation

C3-03 - Auswahlkriterien - beruflicher Werdegang

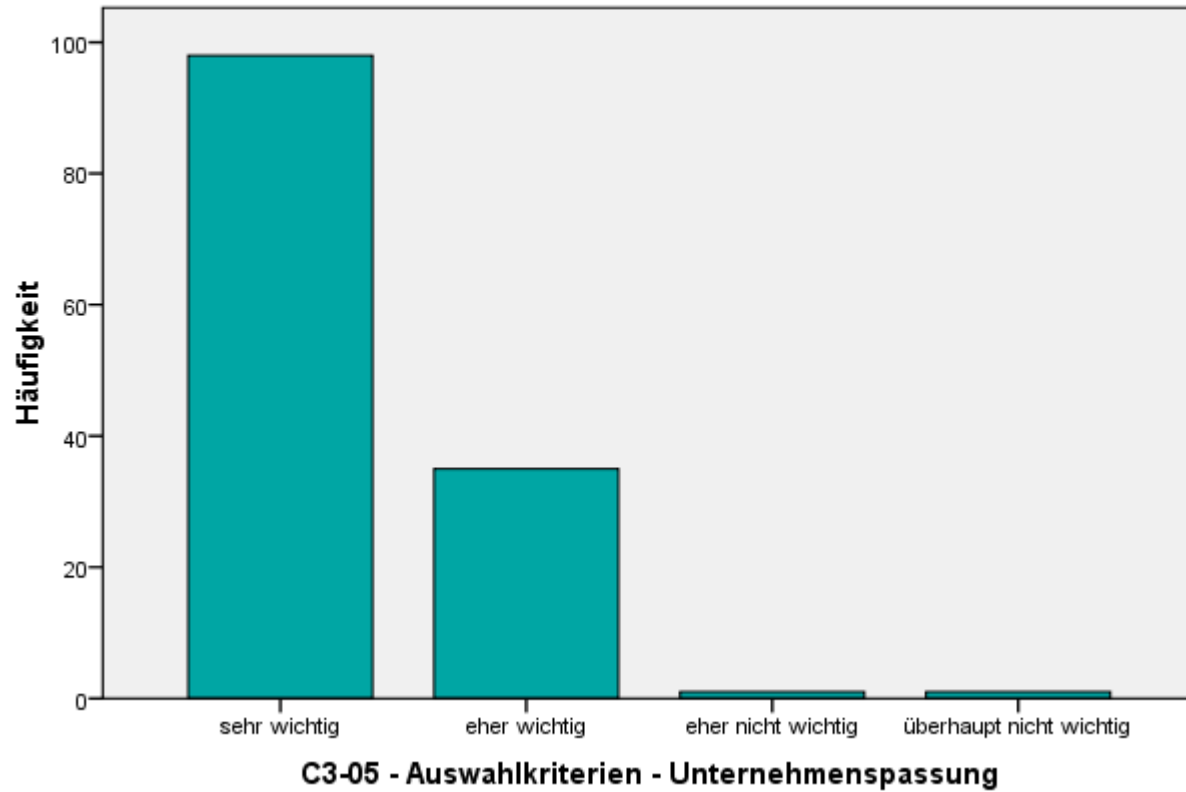


C3-04 - Auswahlkriterien - Teampassung

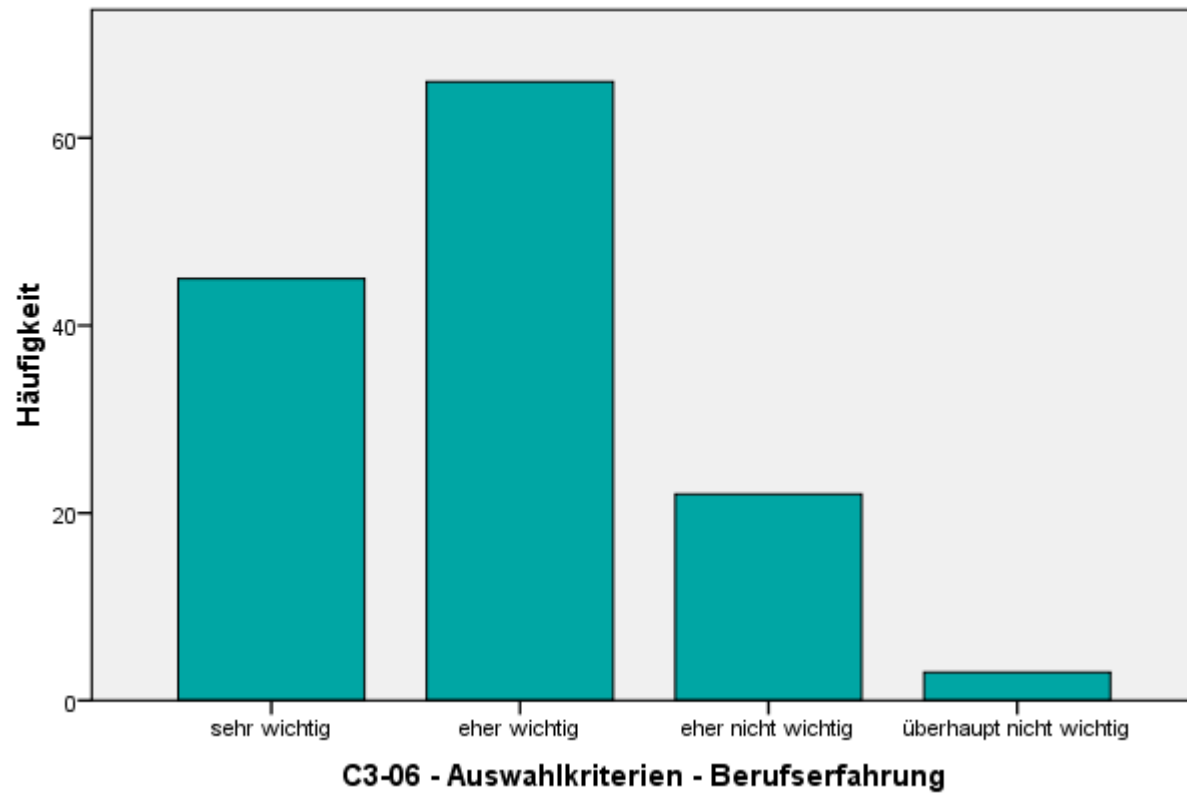


C3-04 - Auswahlkriterien - Teampassung

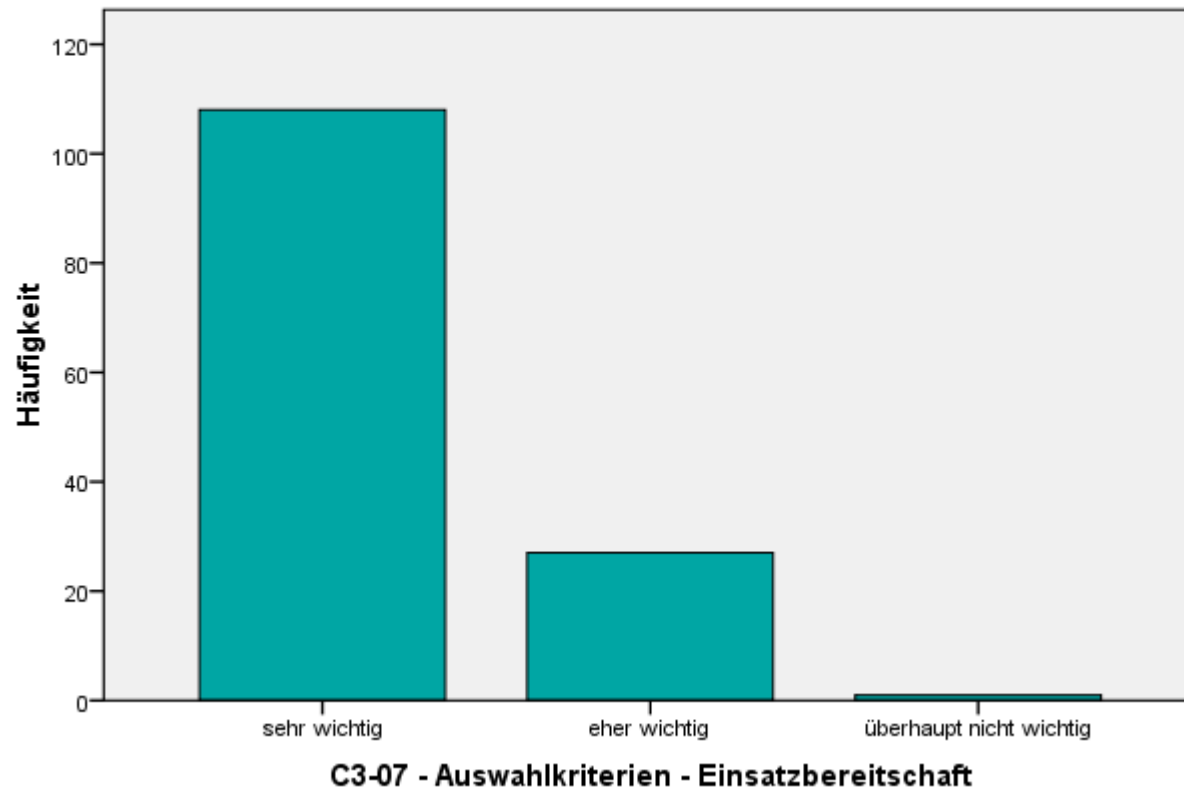
C3-05 - Auswahlkriterien - Unternehmenspassung



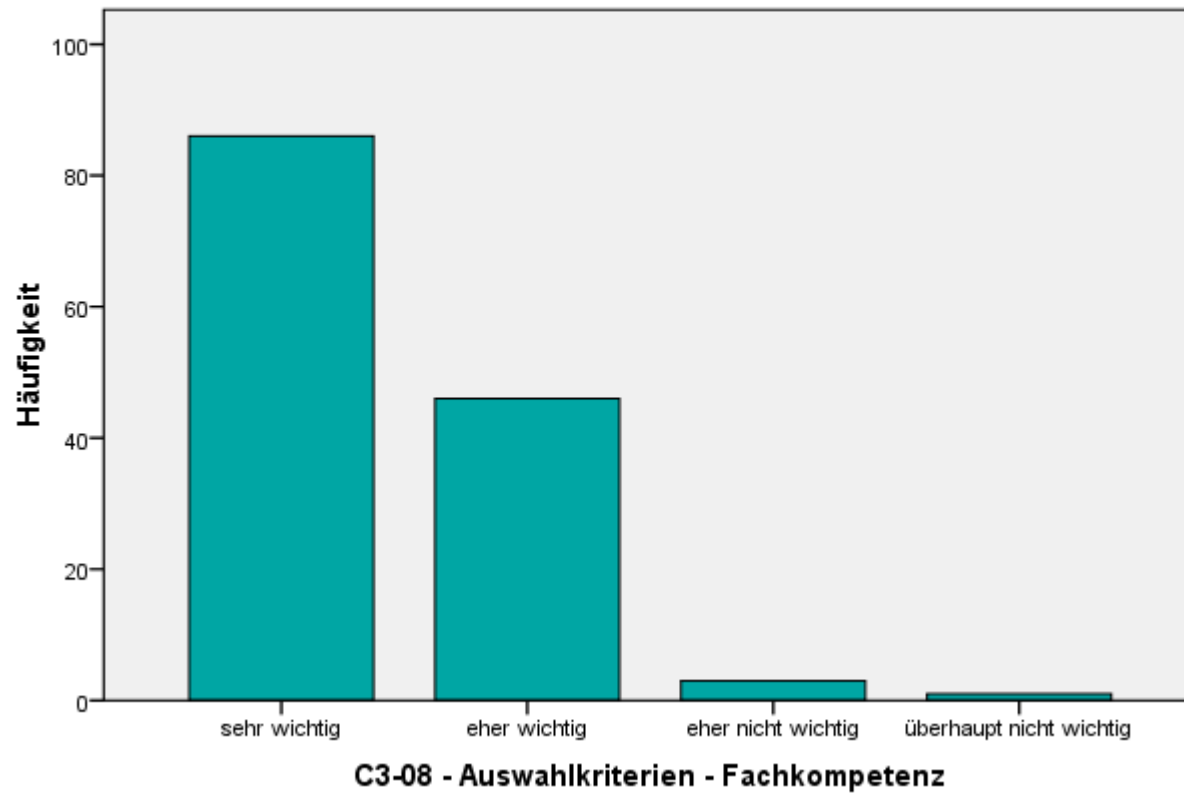
C3-06 - Auswahlkriterien - Berufserfahrung



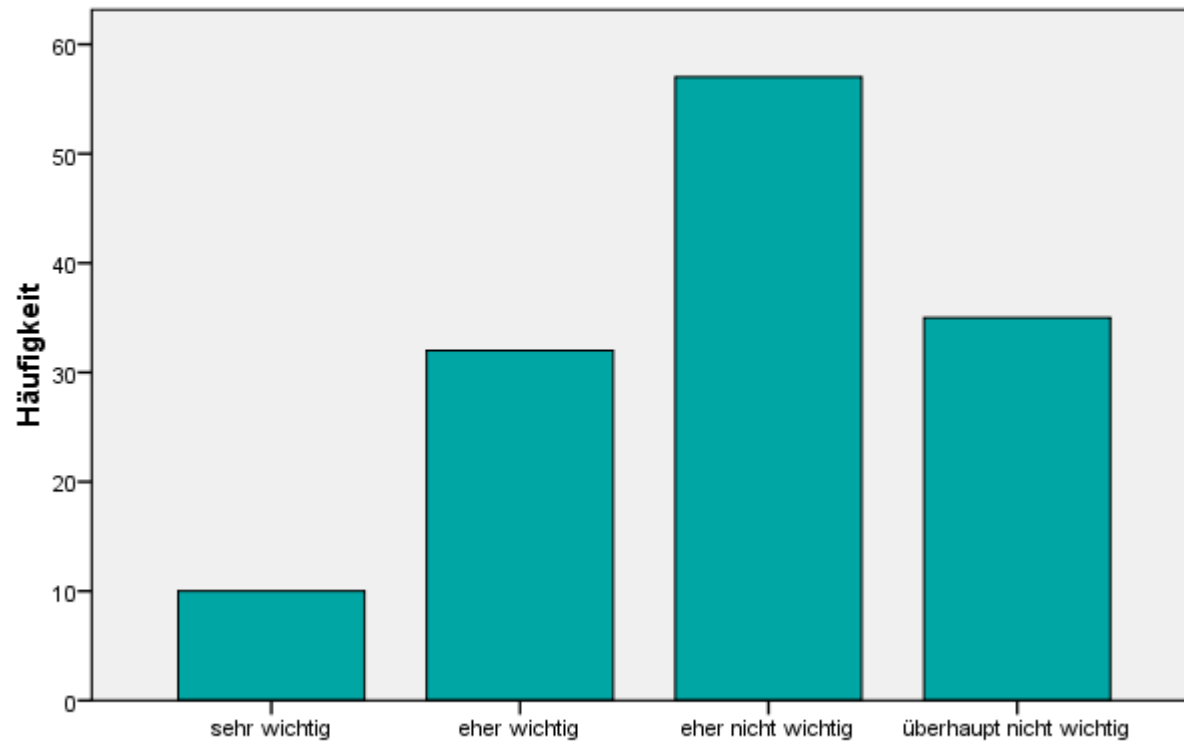
C3-07 - Auswahlkriterien - Einsatzbereitschaft



C3-08 - Auswahlkriterien - Fachkompetenz

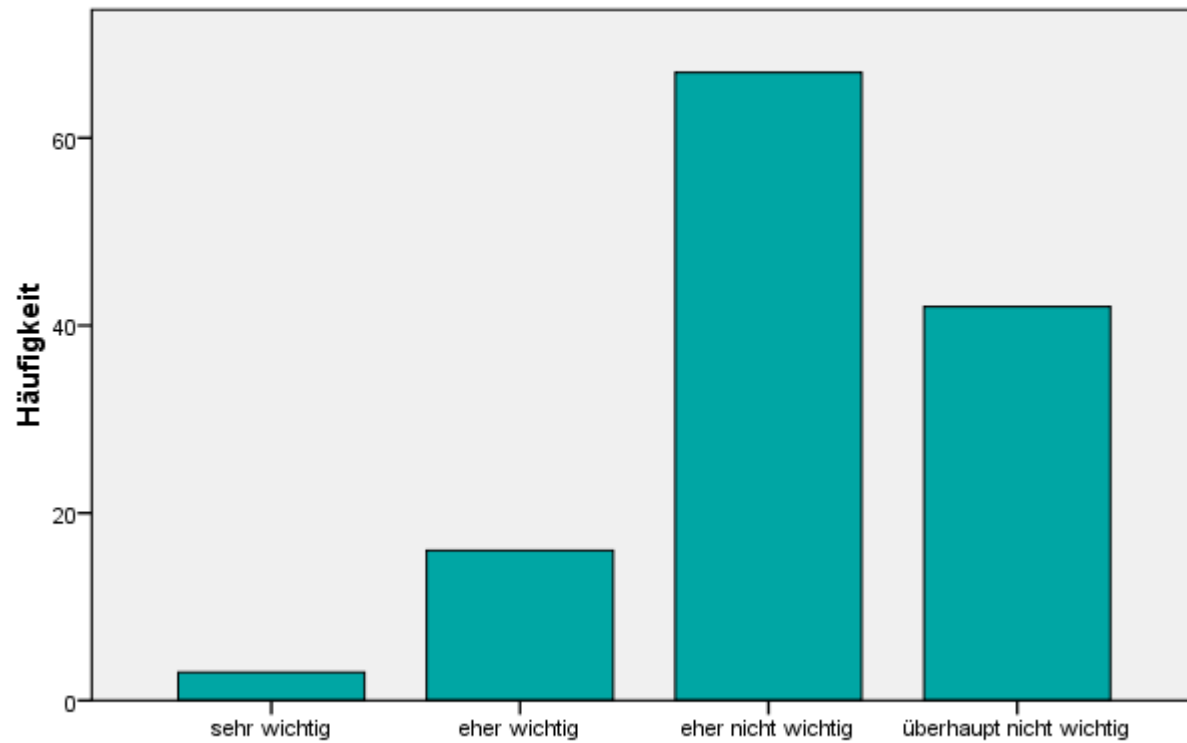


C3-09 - Auswahlkriterien - Fremdsprachen



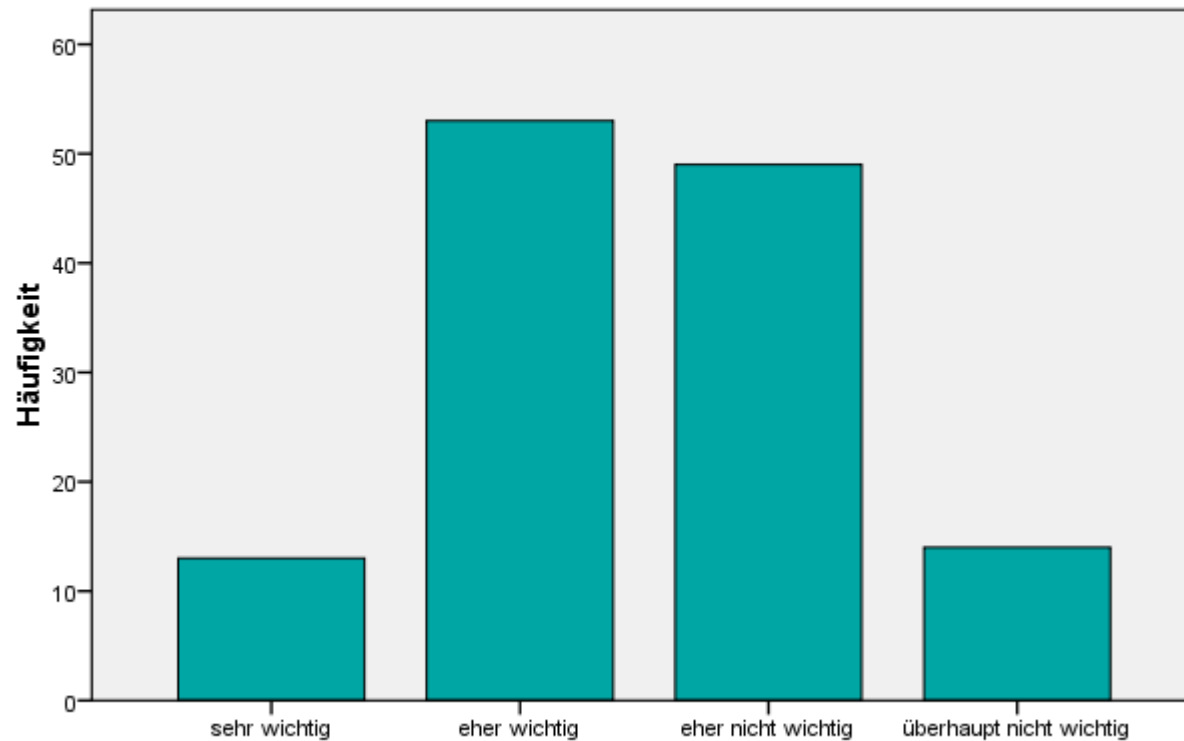
C3-09 - Auswahlkriterien - Fremdsprachen

C3-10 - Auswahlkriterien - nicht anerkannte Auslandsqualifikation



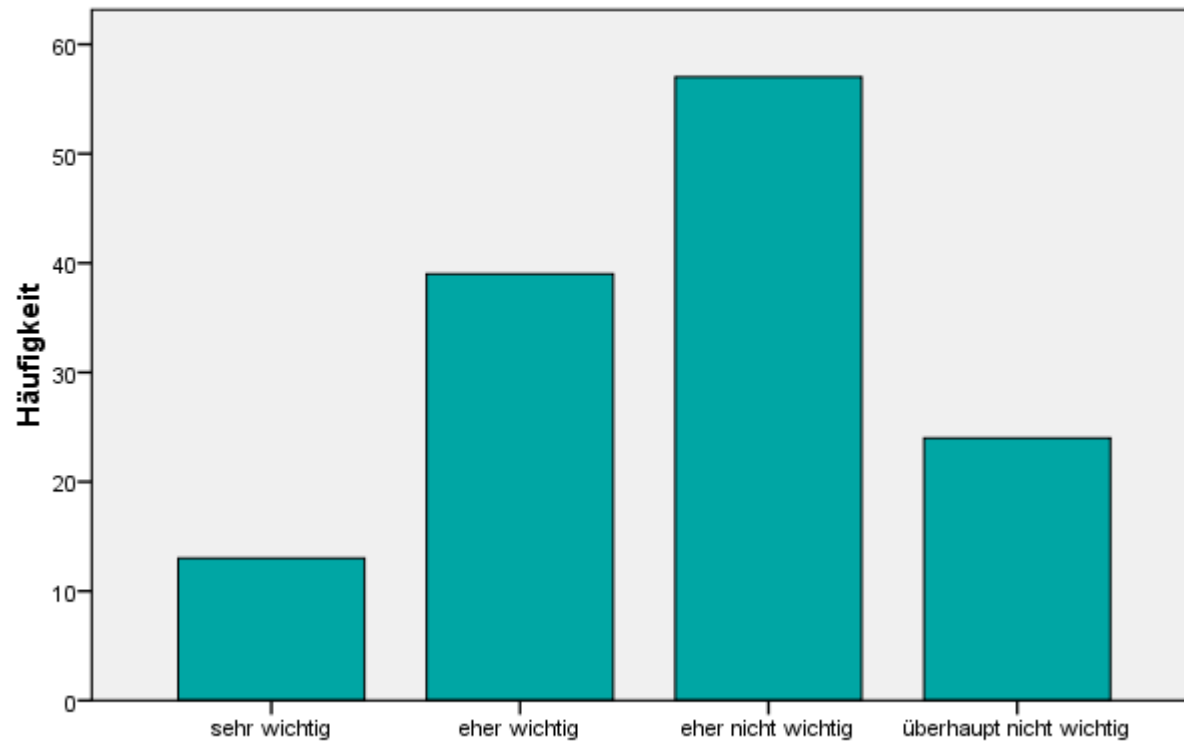
C3-10 - Auswahlkriterien - nicht anerkannte Auslandsqualifikation

C3-11 - Auswahlkriterium - informelle berufliche Kompetenz



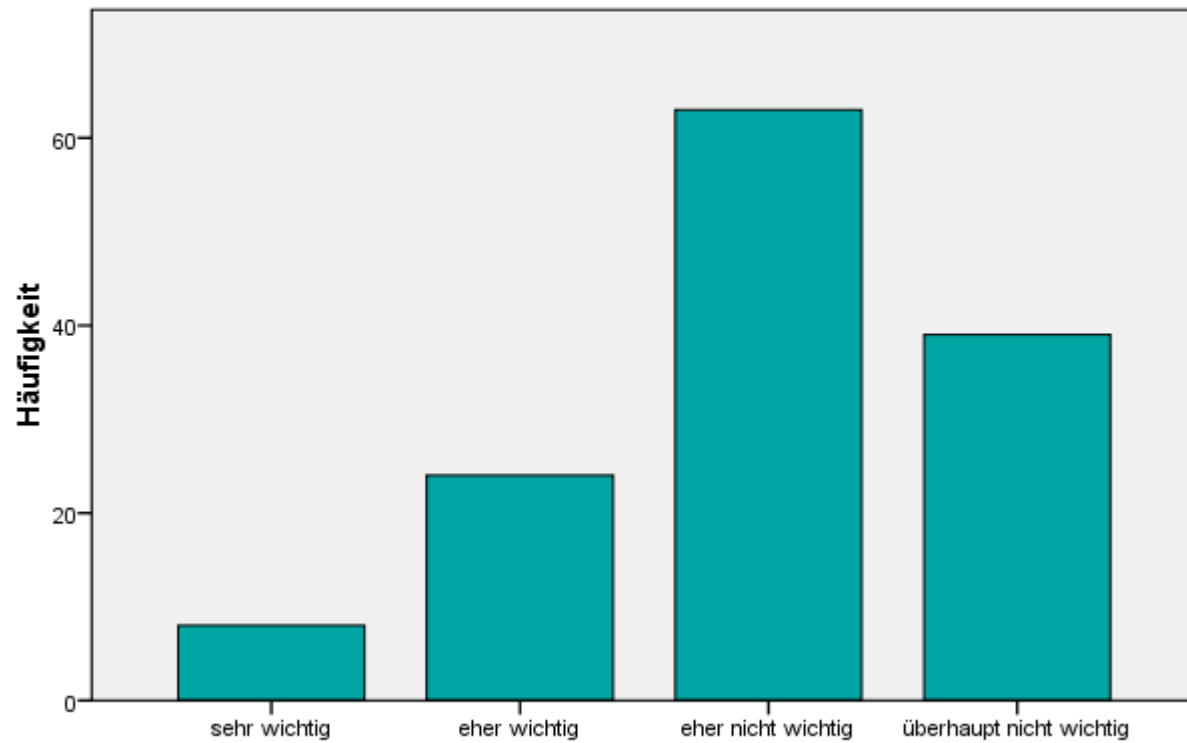
C3-11 - Auswahlkriterium - informelle berufliche Kompetenz

C3-12 - Auswahlkriterien - interkulturelle Kompetenz



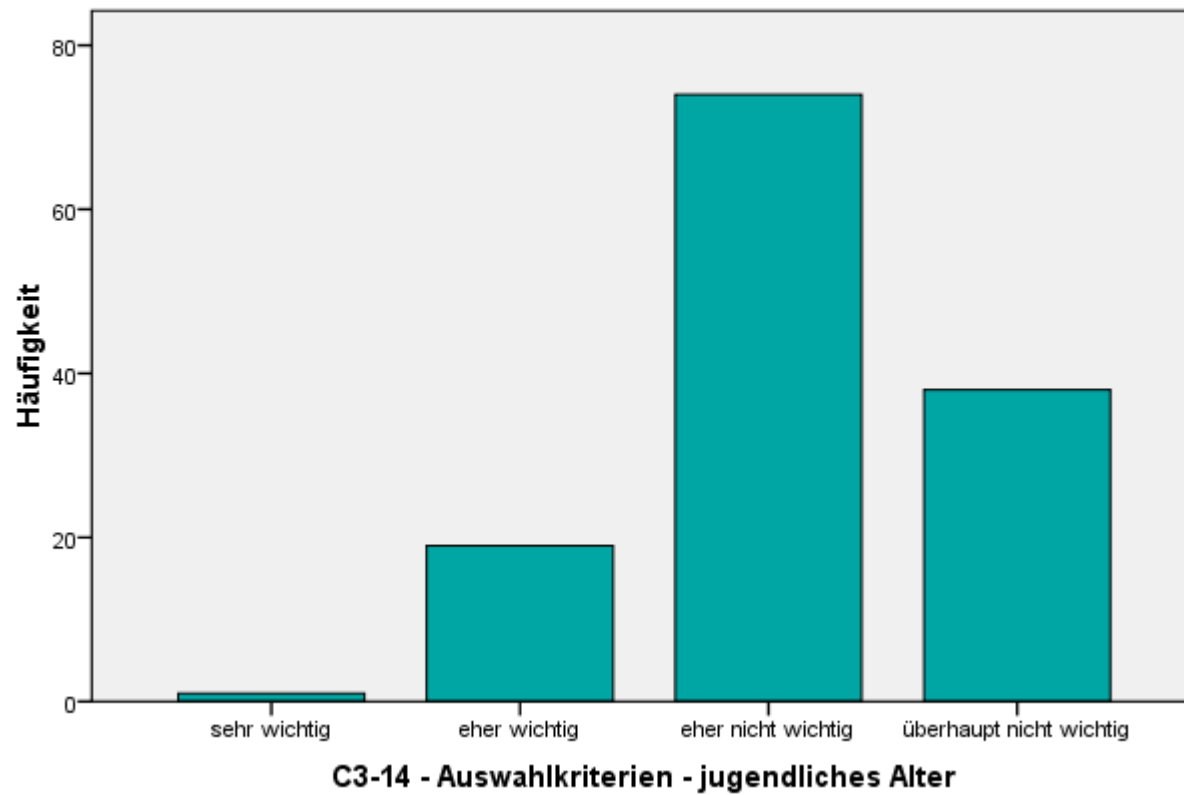
C3-12 - Auswahlkriterien - interkulturelle Kompetenz

C3-13 - Auswahlkriterien - internationale Erfahrung

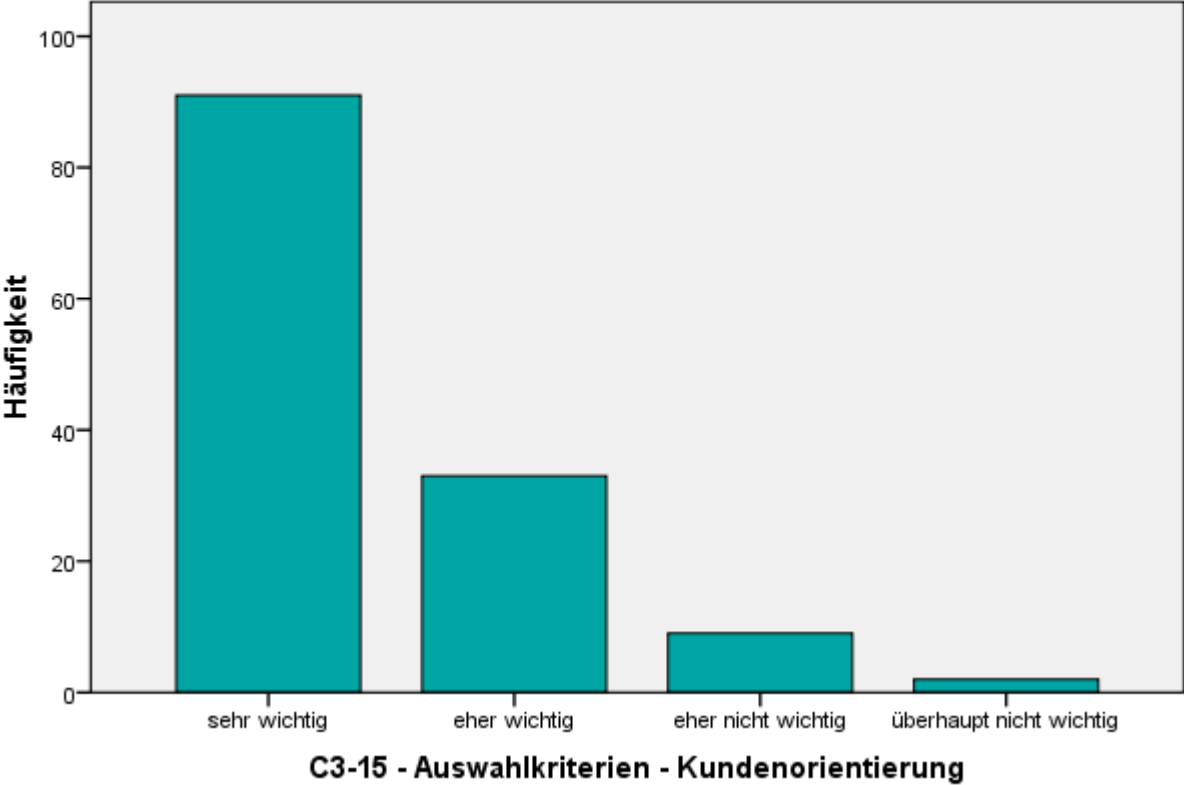


C3-13 - Auswahlkriterien - internationale Erfahrung

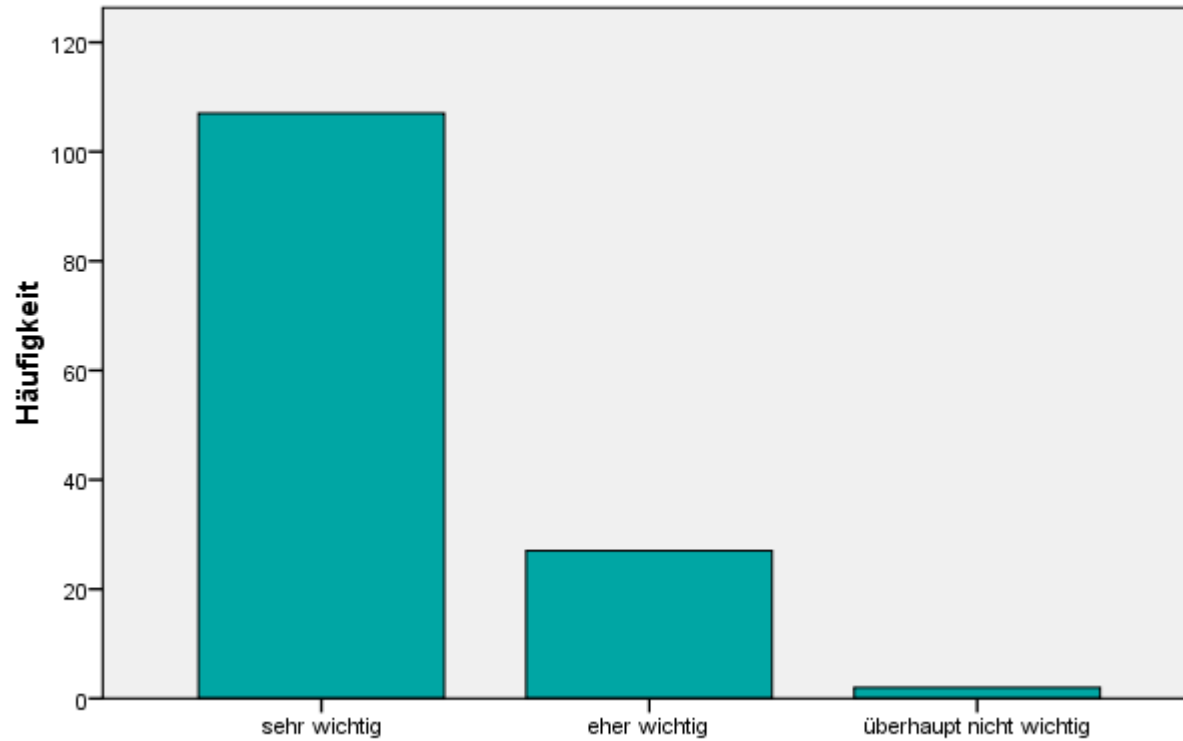
C3-14 - Auswahlkriterien - jungendliches Alter



C3-15 - Auswahlkriterien - Kundenorientierung

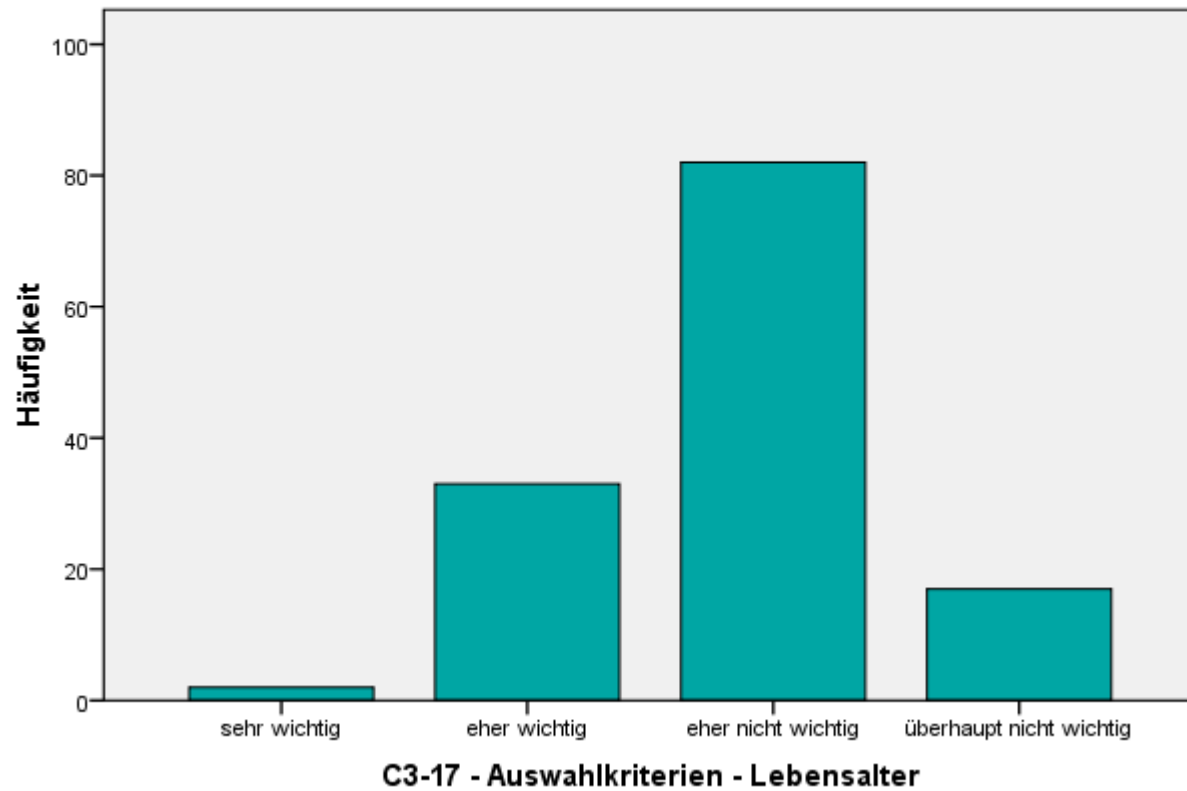


C3-16 - Auswahlkriterien - Leistungsbereitschaft

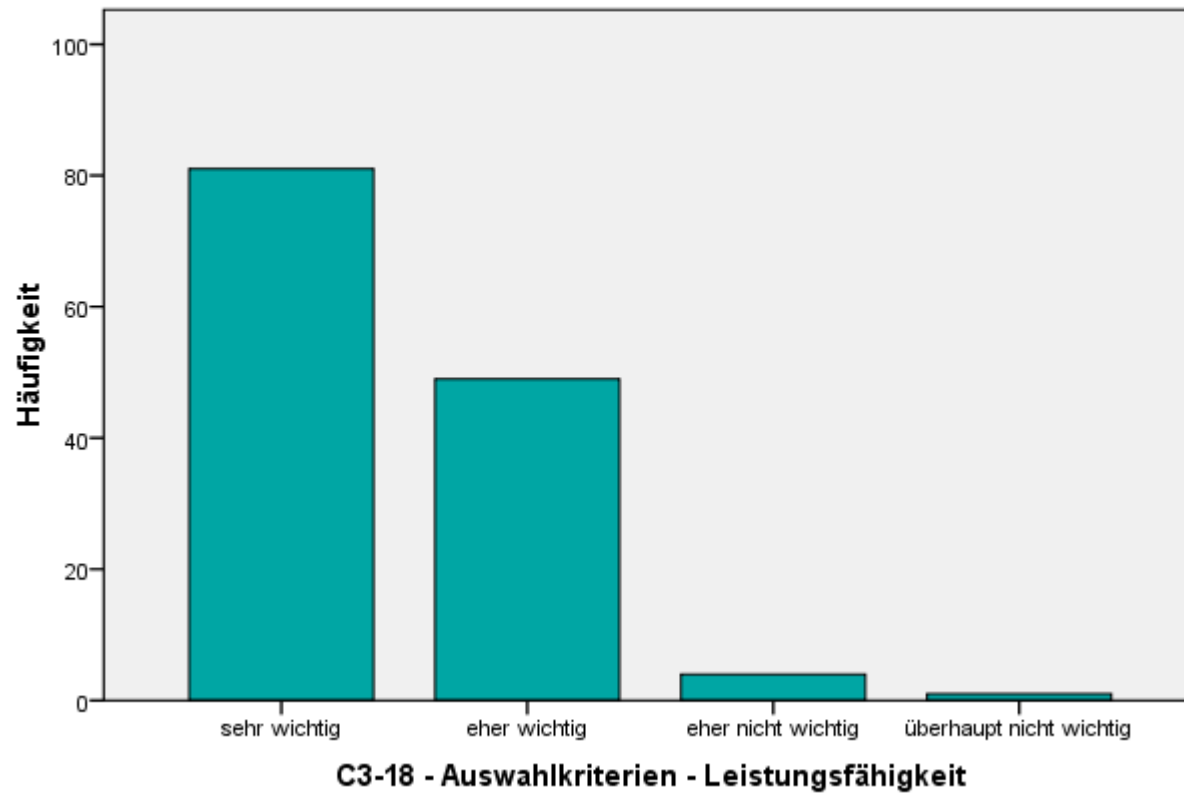


C3-16 - Auswahlkriterien - Leistungsbereitschaft

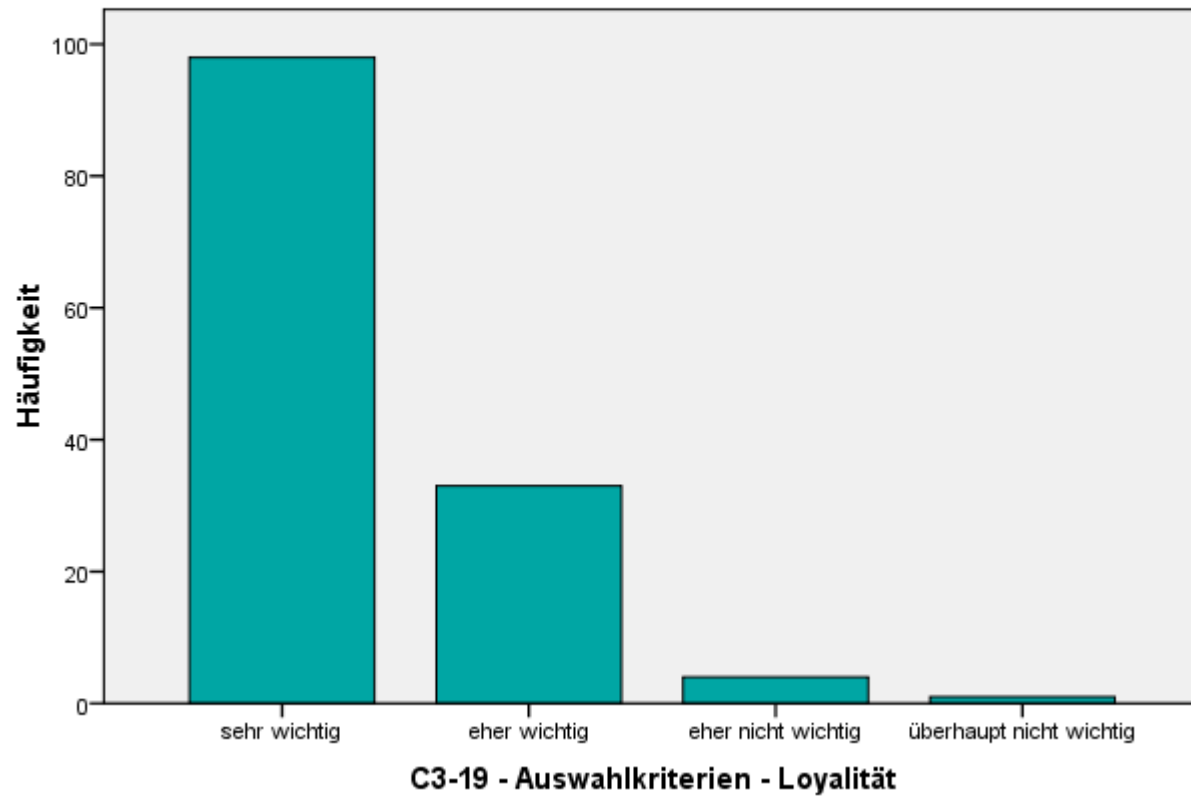
C3-17 - Auswahlkriterien - Lebensalter



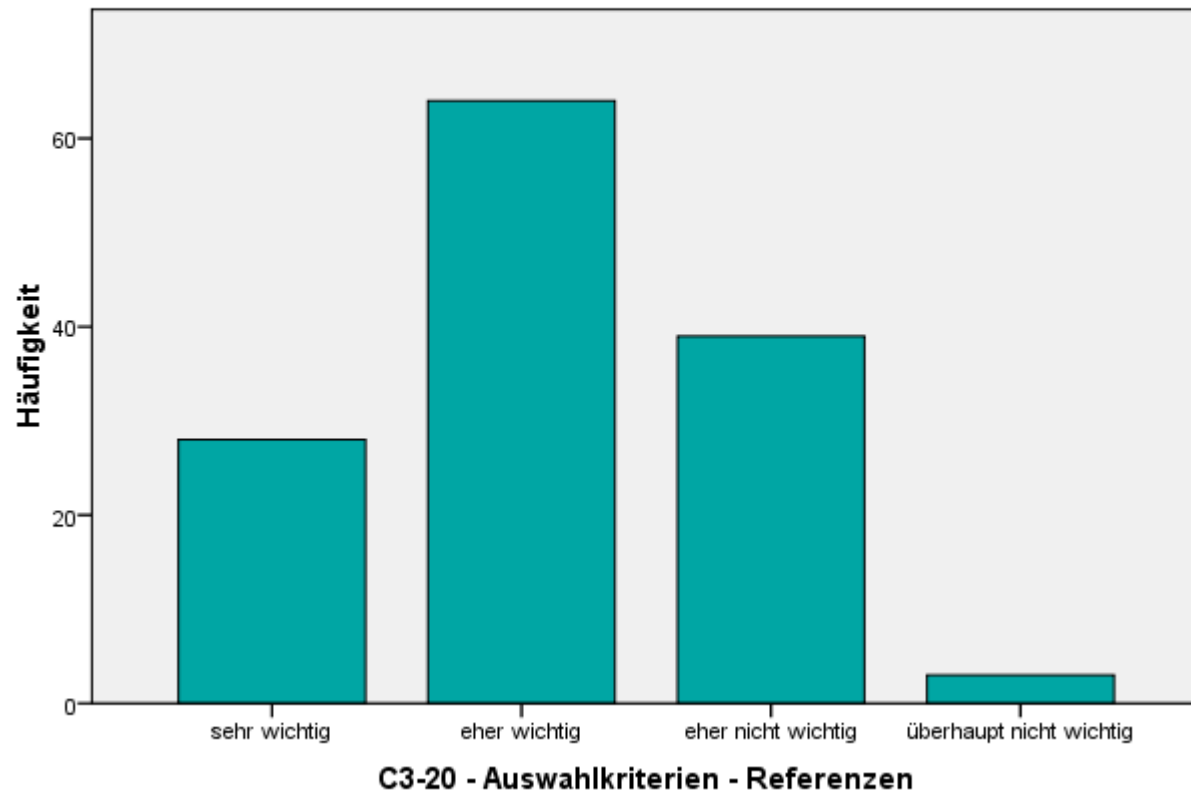
C3-18 - Auswahlkriterien - Leistungsfähigkeit



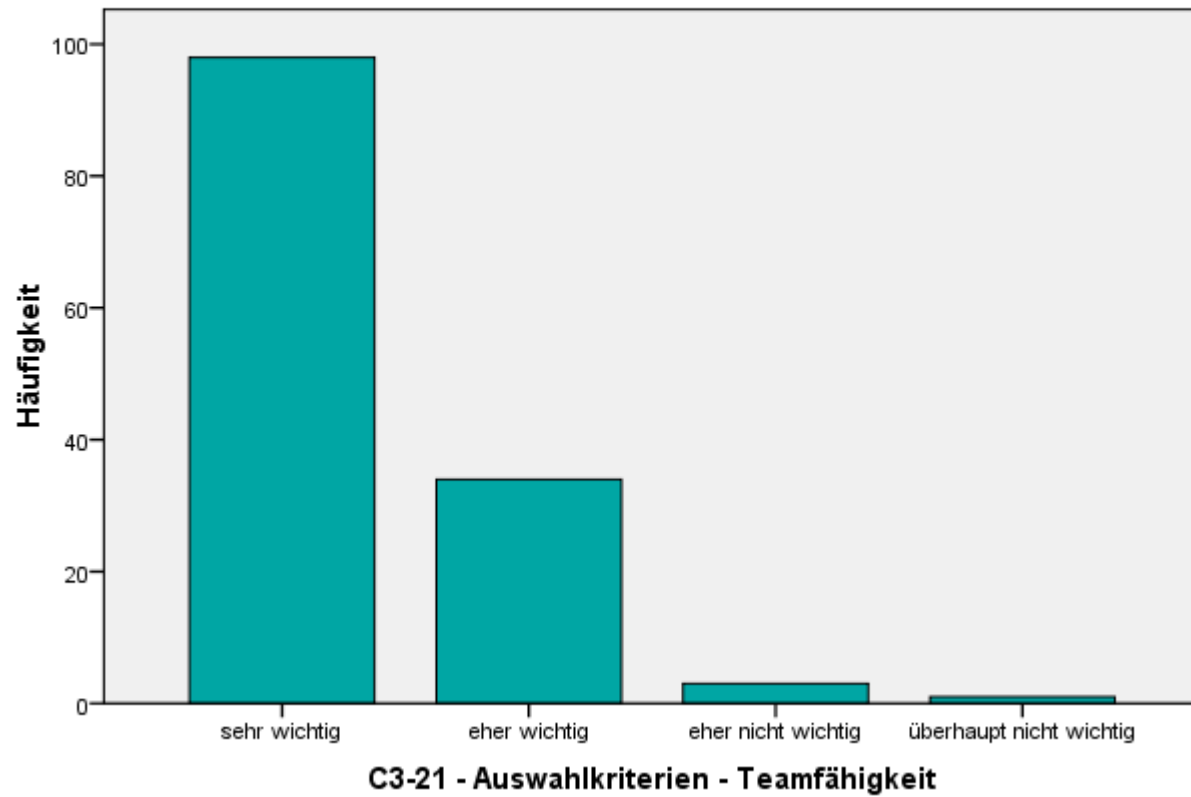
C3-19 - Auswahlkriterien - Loyalität



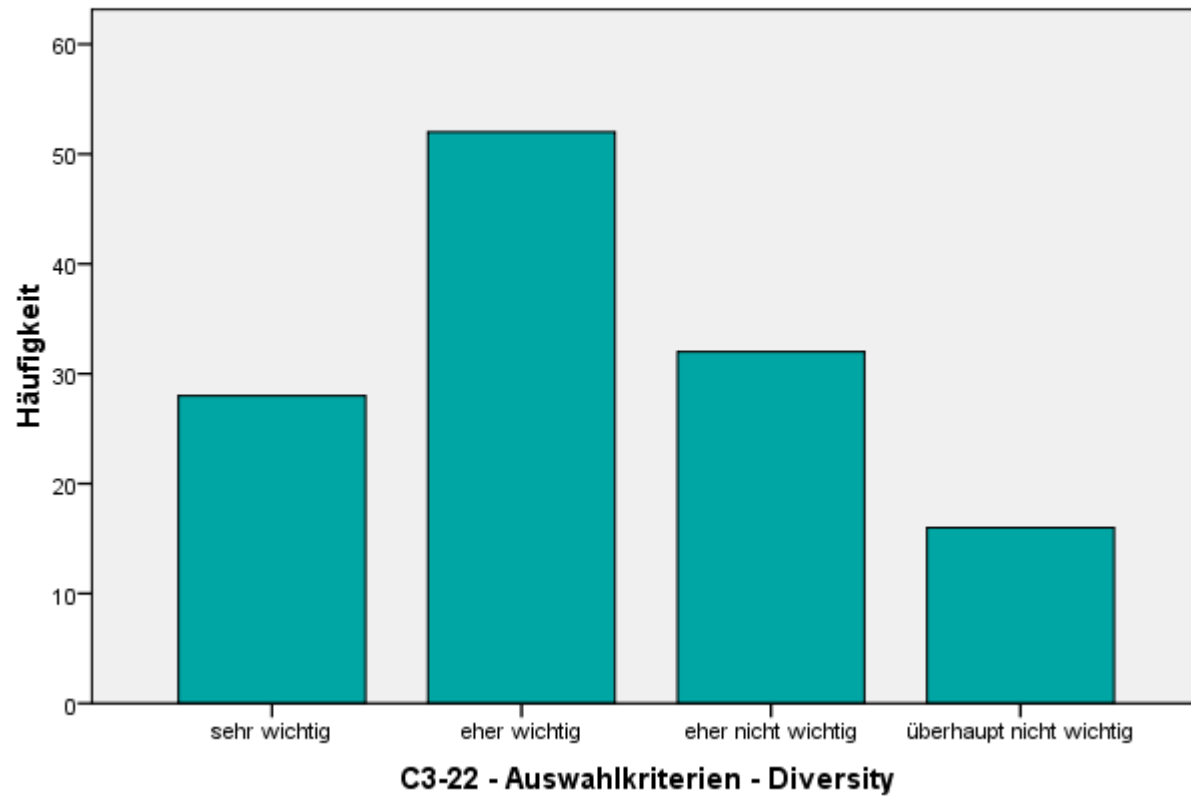
C3-20 - Auswahlkriterien - Referenzen



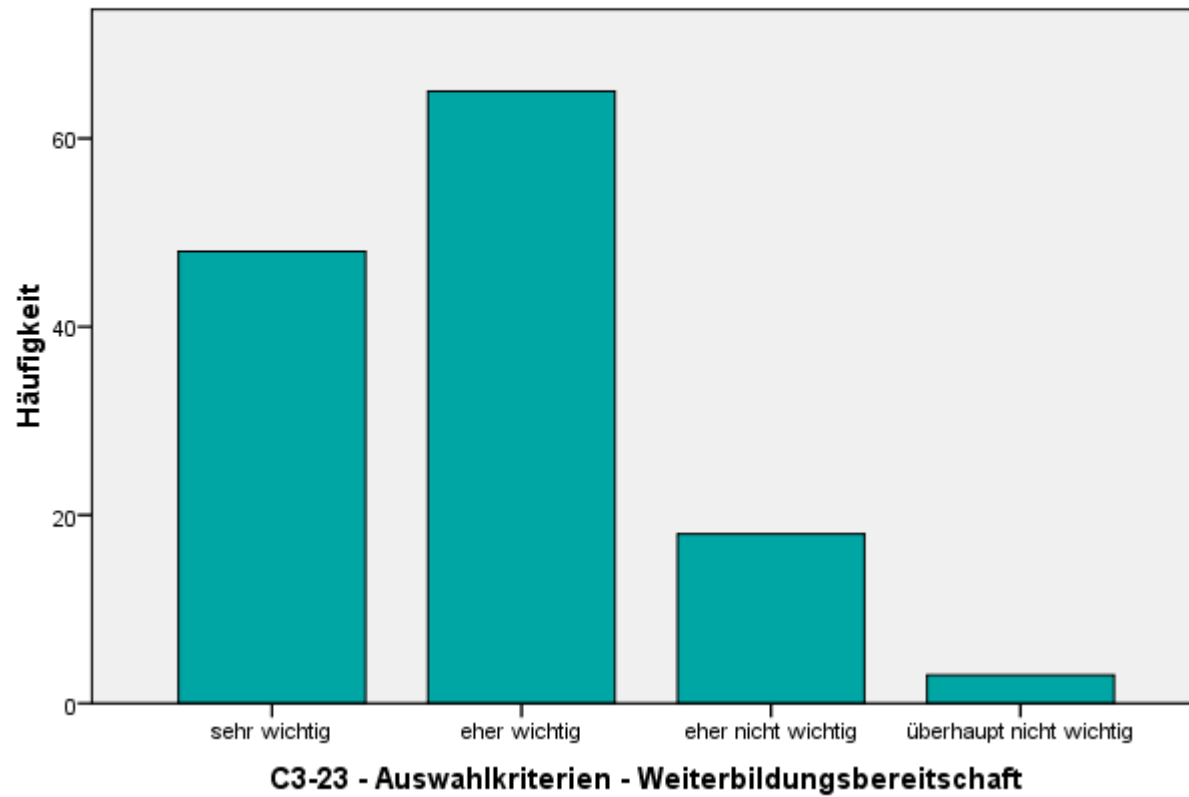
C3-21 - Auswahlkriterien - Teamfähigkeit



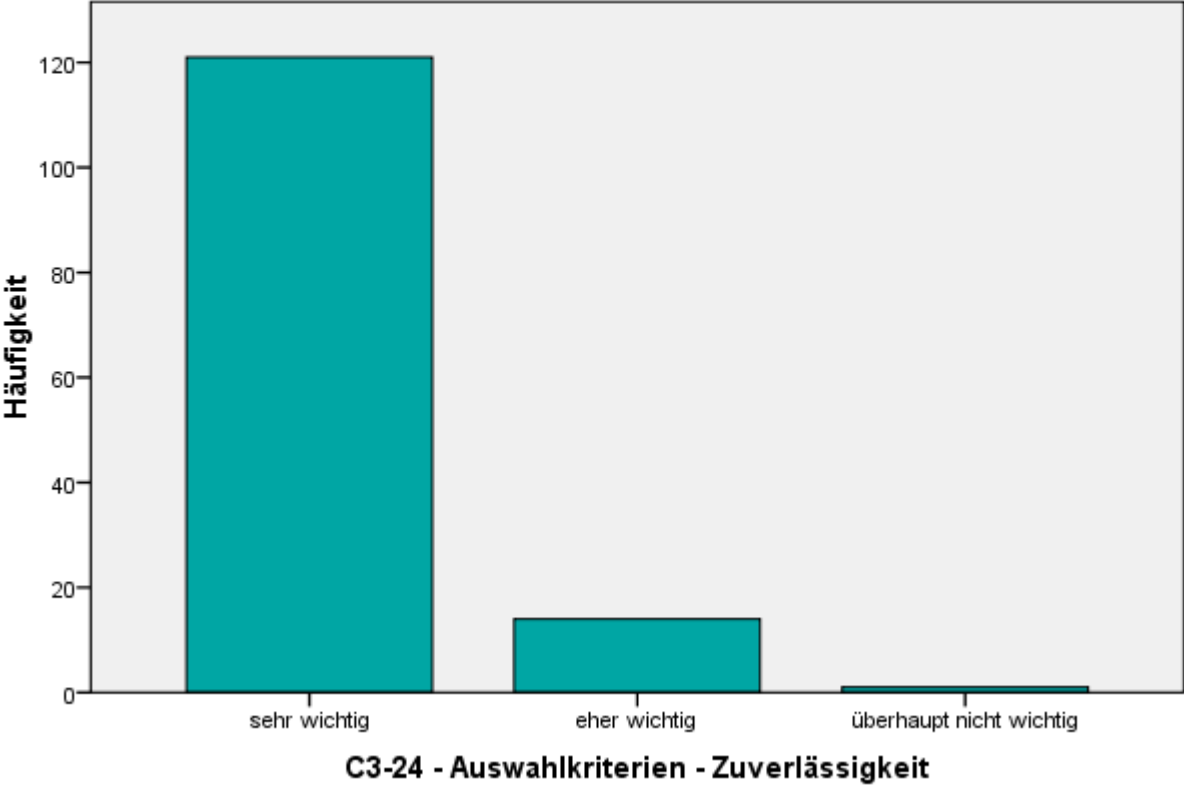
C3-22 - Auswahlkriterien - Diversity



C3-23 - Auswahlkriterien - Weiterbildungsbereitschaft



C3-24 - Auswahlkriterien - Zuverlässigkeit



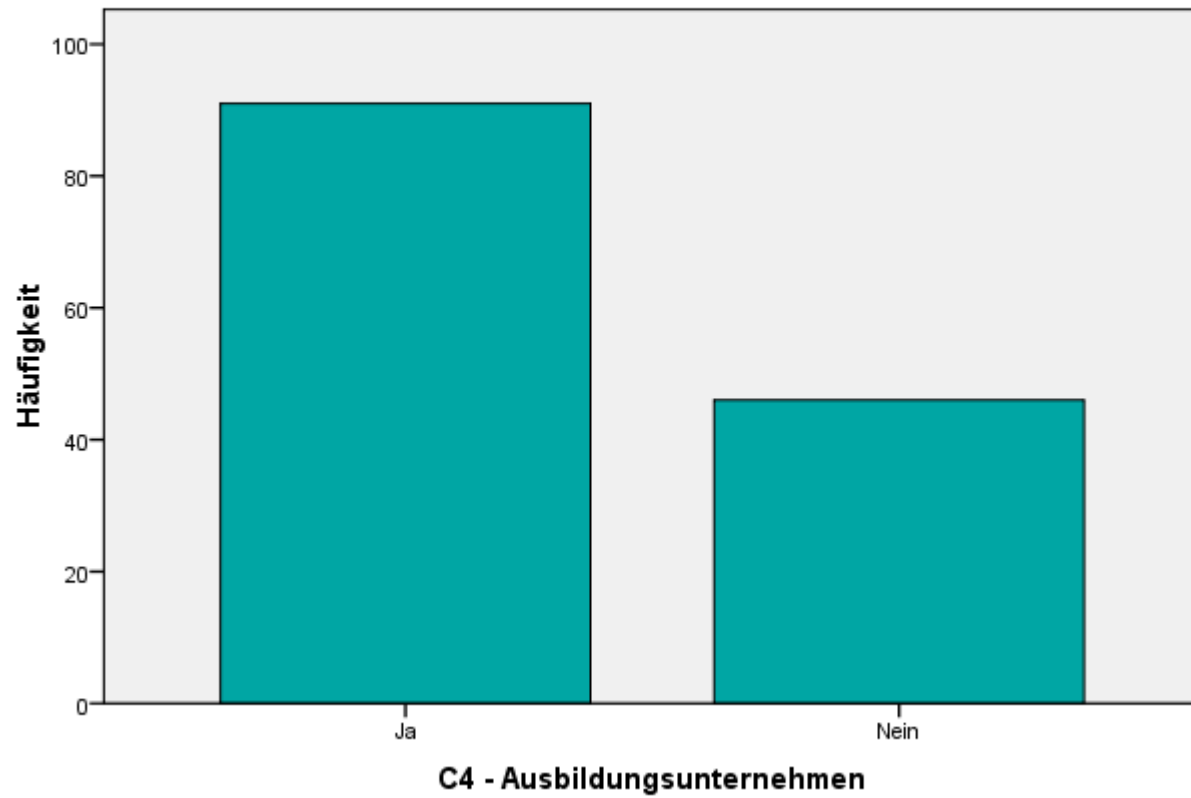
(4)

Sind Sie ein *Ausbildungsunternehmen*?

Ja

Nein

C4 - Ausbildungsunternehmen

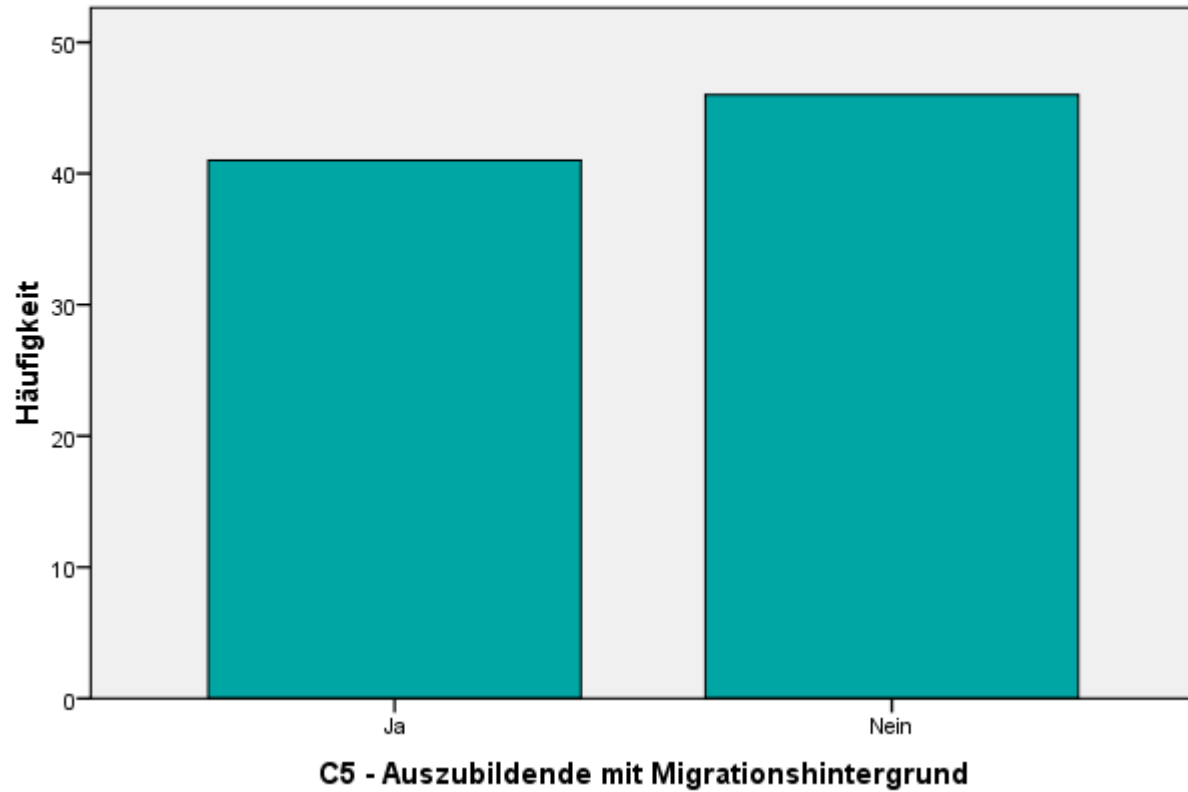


(5)

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

- Ja Nein keine Antwort

C5 - Auszubildende mit Migrationshintergrund



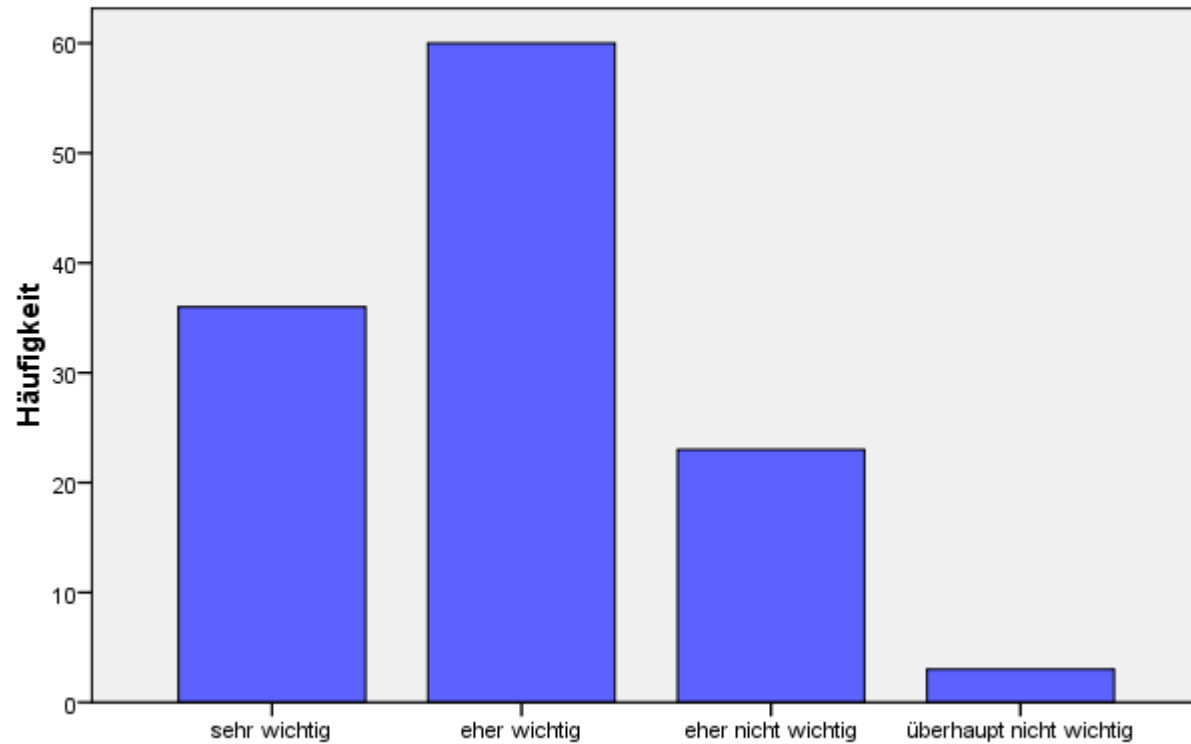
(1)

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?

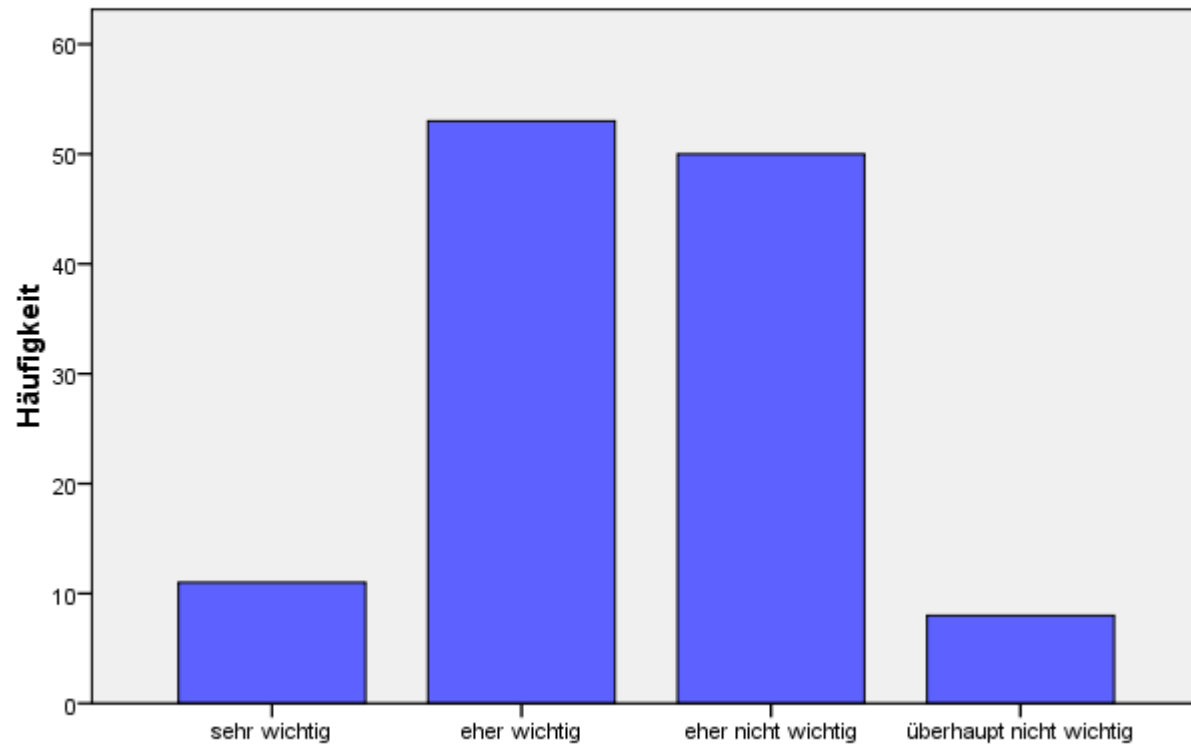
	sehr wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	überhaupt nicht wichtig	keine Angabe
ältere MitarbeiterInnen im Unternehmen halten	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ältere MitarbeiterInnen (neu) für das Unternehmen gewinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ältere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Unternehmen halten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ältere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund (neu) für das Unternehmen gewinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D1-01 - Personal halten - Branche - ältere MitarbeiterInnen



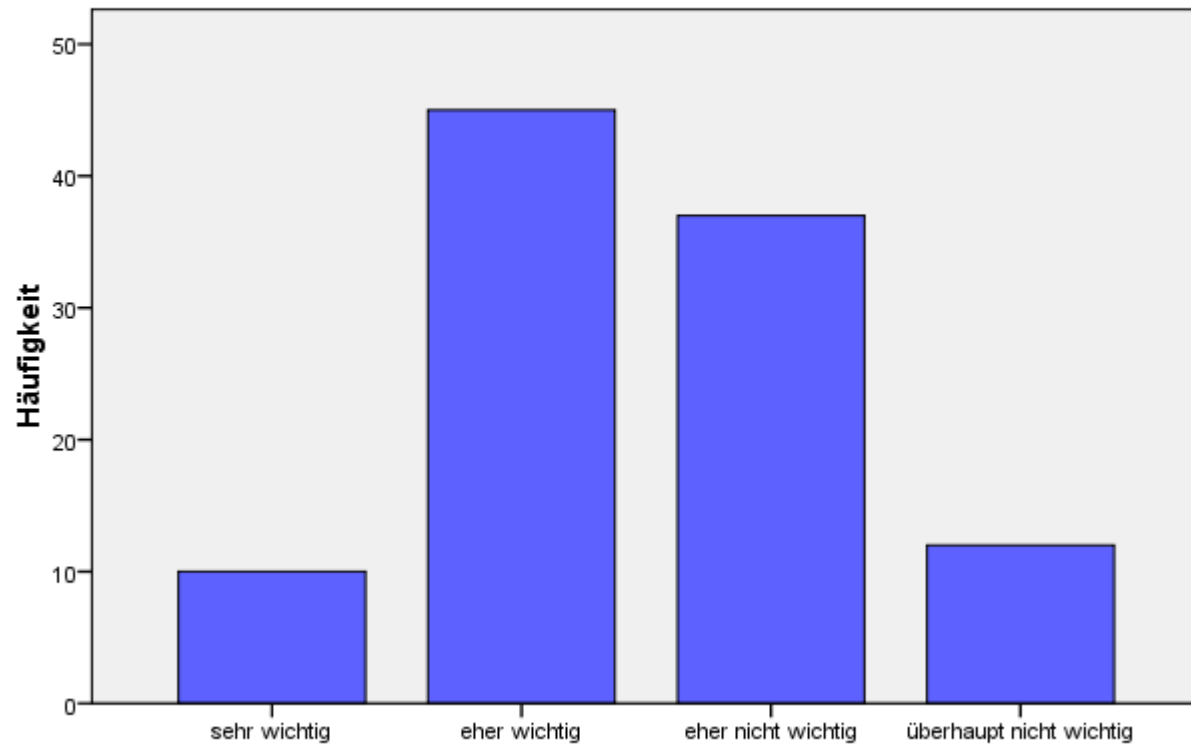
D1-01 - Personal halten - Branche - ältere MitarbeiterInnen

D1-02 - Personal gewinnen - Branche - ältere MitarbeiterInnen



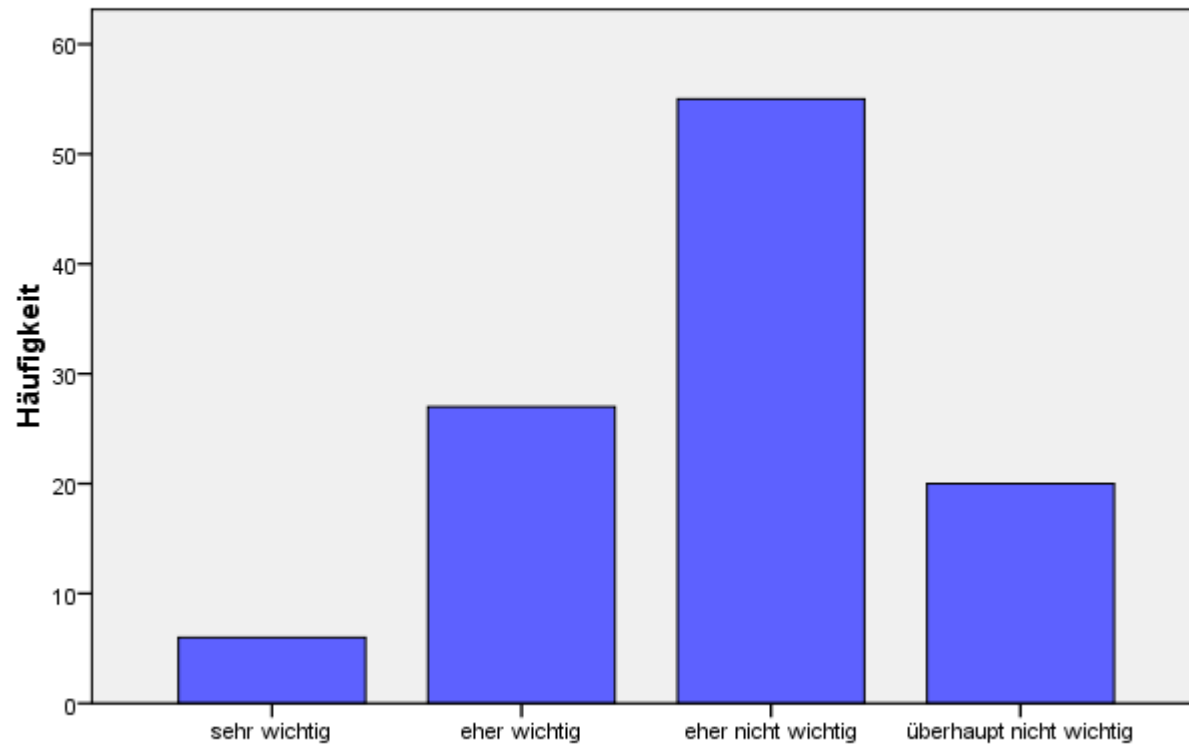
D1-02 - Personal gewinnen - Branche - ältere MitarbeiterInnen

D1-03 - Personal halten - Branche - ältere MigrantInnen



D1-03 - Personal halten - Branche - ältere MigrantInnen

D1-04 - Personal gewinnen - Branche - ältere MigrantInnen



D1-04 - Personal gewinnen - Branche - ältere MigrantInnen

(2)

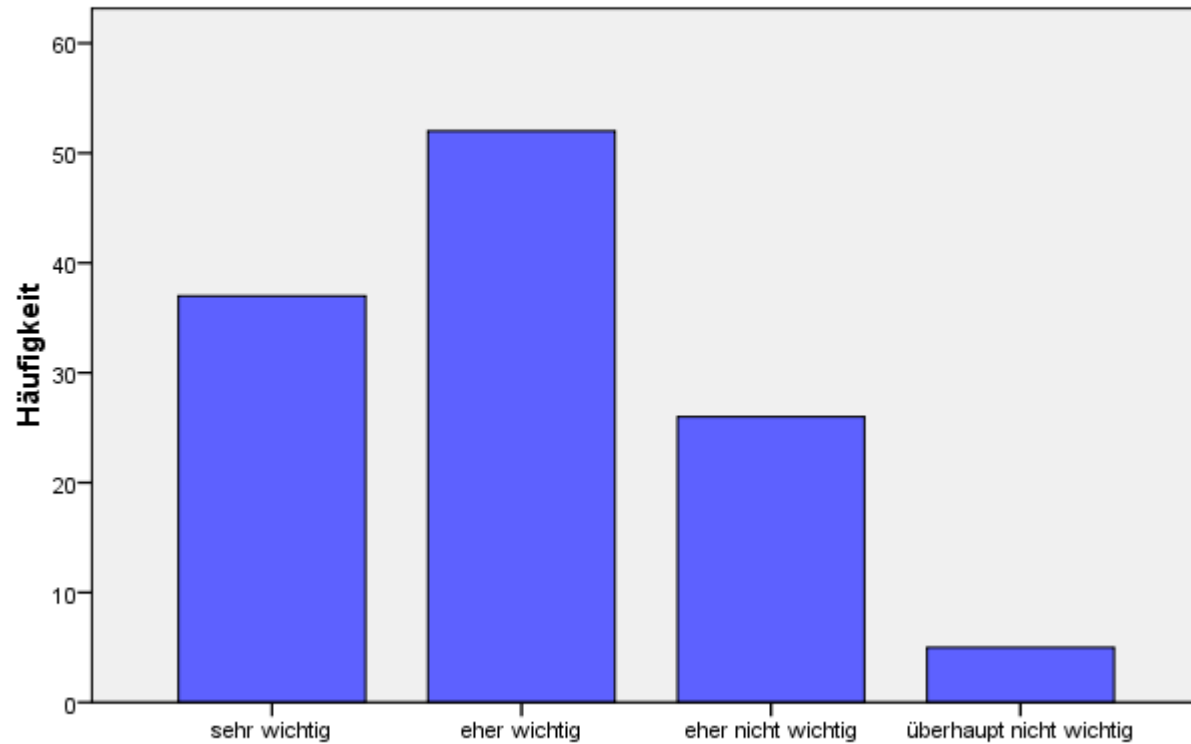
Die gleiche Frage noch einmal in Bezug auf Ihr tatsächliches Arbeitsumfeld:

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?

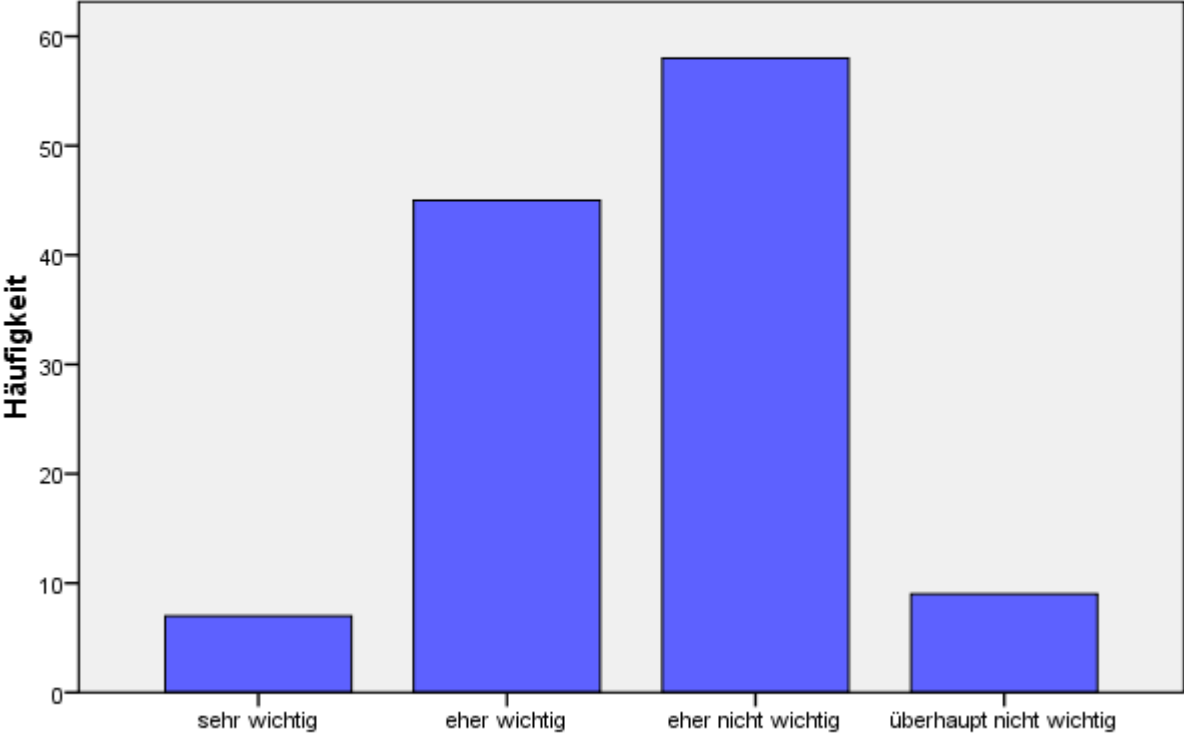
	sehr wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	überhaupt nicht wichtig	keine Angabe
ältere MitarbeiterInnen in unserem Unternehmen halten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ältere MitarbeiterInnen für unser Unternehmen (neu) gewinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ältere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in unserem Unternehmen halten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ältere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund für unser Unternehmen (neu) gewinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D2-01 - Personal halten - Unternehmen - ältere MitarbeiterInnen



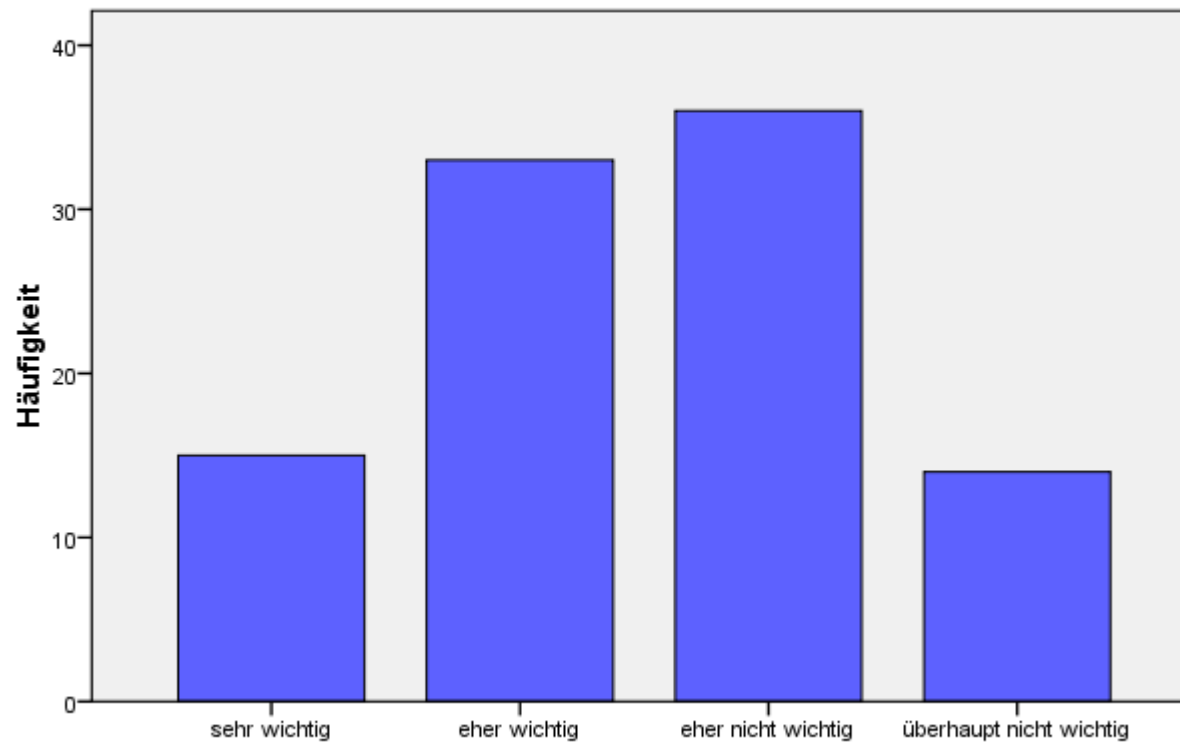
D2-01 - Personal halten - Unternehmen - ältere MitarbeiterInnen

D2-02 - Personal gewinnen - Unternehmen - Ältere MitarbeiterInnen



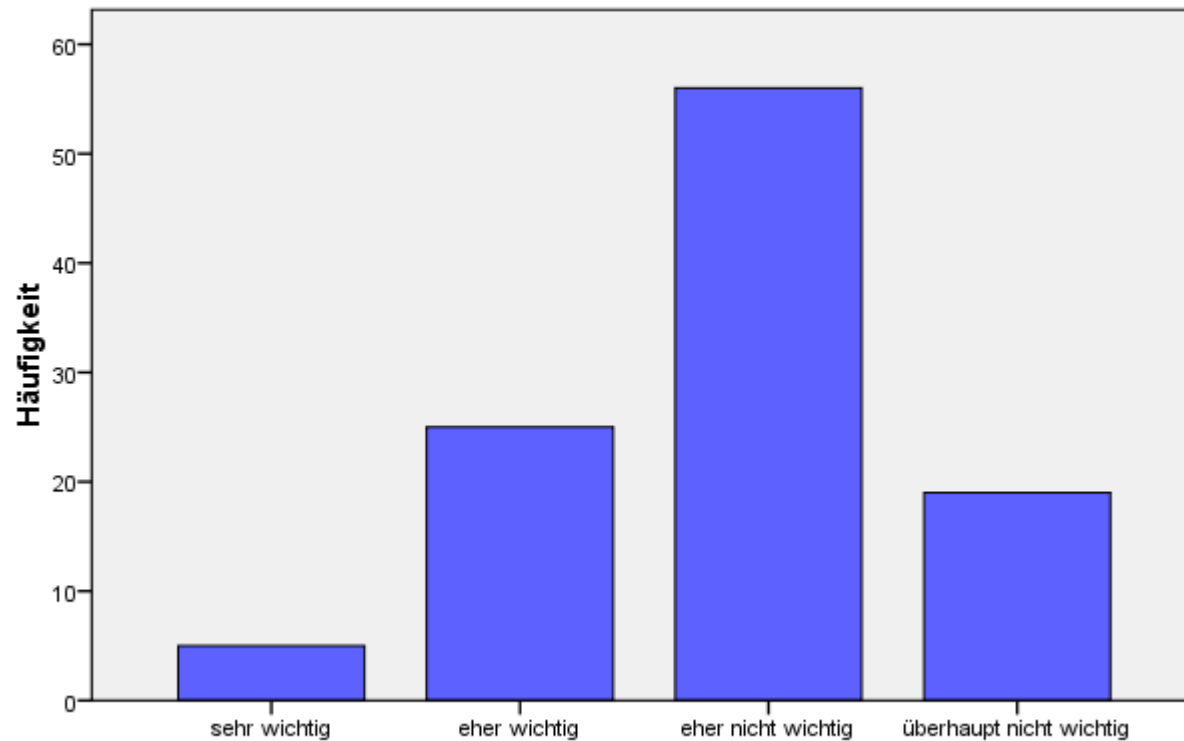
D2-02 - Personal gewinnen - Unternehmen - Ältere MitarbeiterInnen

D2-03 - Personal halten - Unternehmen - ältere MigrantInnen



D2-03 - Personal halten - Unternehmen - ältere MigrantInnen

D2-04 - Personal gewinnen - Unternehmen - ältere MigrantInnen



D2-04 - Personal gewinnen - Unternehmen - ältere MigrantInnen

*

(3)

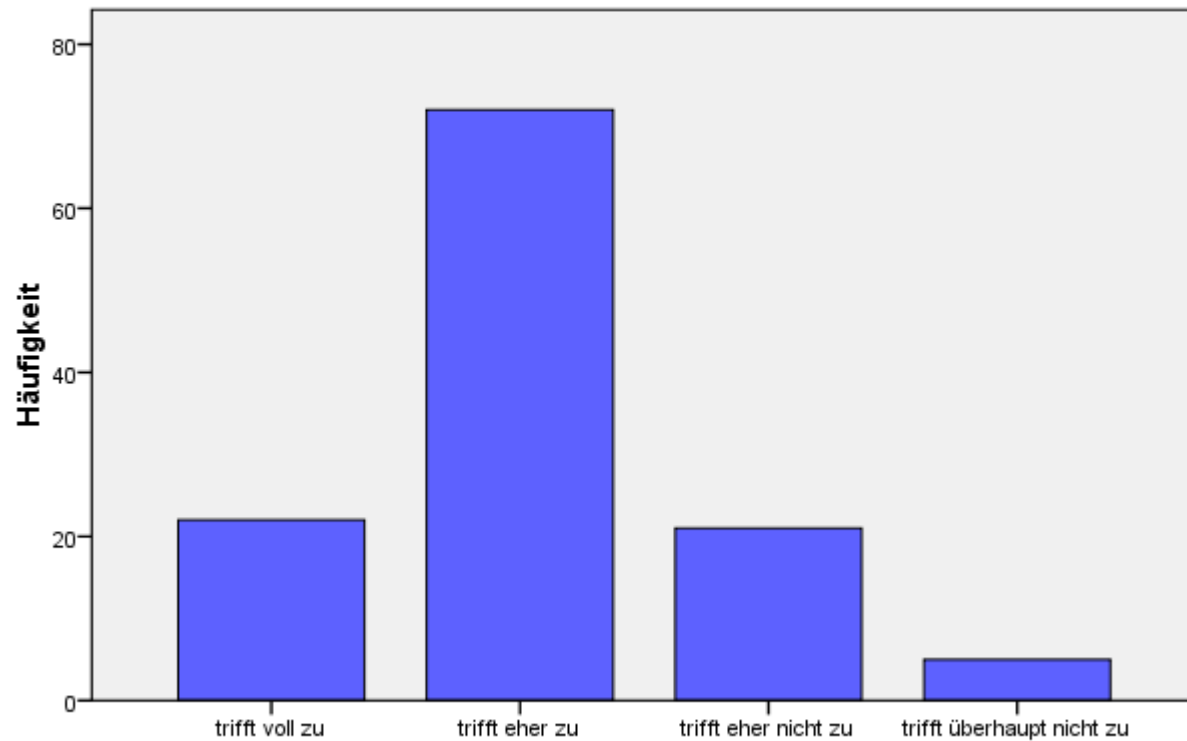
Fachleute gehen davon aus, dass durch *alternsgerechte Arbeitsgestaltung* die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von älteren MitarbeiterInnen gezielt gefördert und verbessert werden kann.

Wie schätzen Sie persönlich derartige Maßnahmen ein? Bitte geben Sie jeweils Ihre Einzelwertung ab.

Die Arbeitsfähigkeit älterer MitarbeiterInnen *kann gezielt gefördert* werden durch:

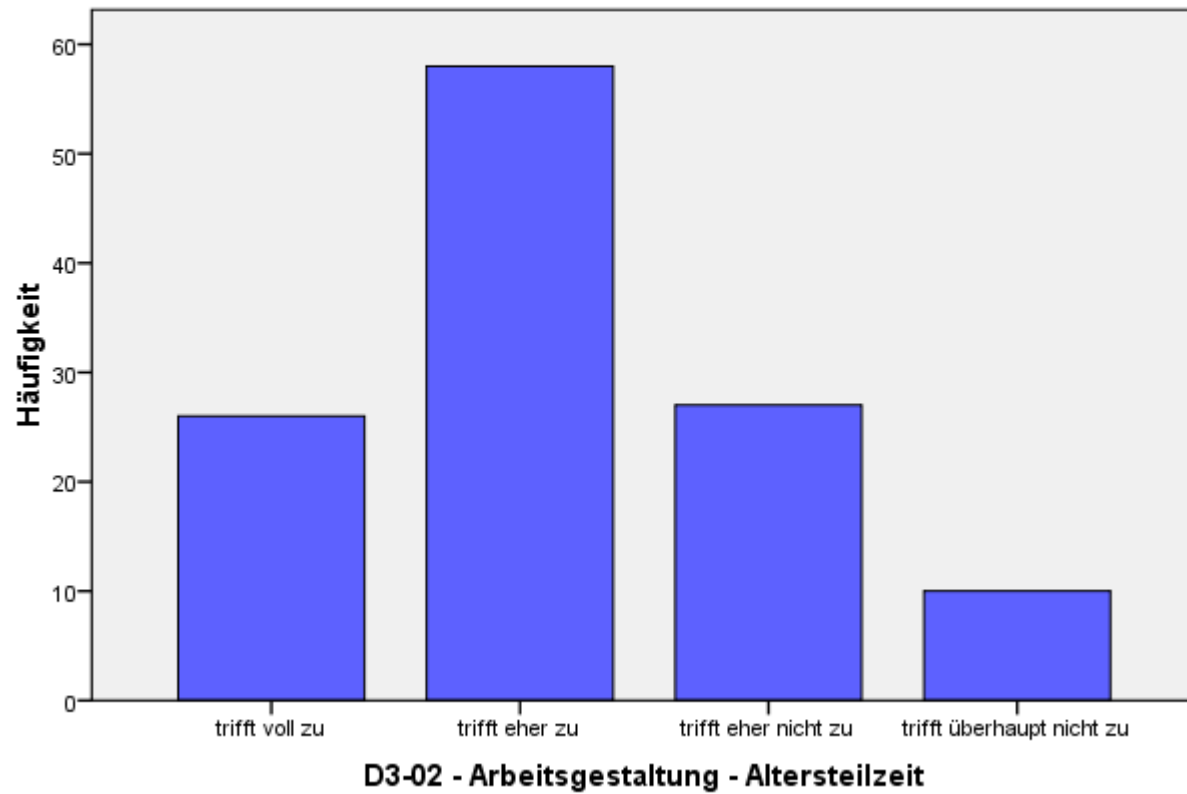
	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Angabe
alternsgerechte Tätigkeiten und Arbeitsformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Altersteilzeit, Lebensarbeitszeitkonten, Arbeitszeitflexibilisierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beteiligungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ergonomischer und alternsgerechter Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fitness am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gemeinsame Überzeugungen und Regeln im Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
generationsübergreifende Zusammenarbeit und altersgemischte Teams	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gezielte Nutzung der beruflichen Erfahrung der älteren für die jüngeren MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
professionelle Weiterbildungskonzepte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kooperatives Führungsverhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Transparenz von Entscheidungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D3-01 - Arbeitsgestaltung - alternsgerechte Tätigkeiten

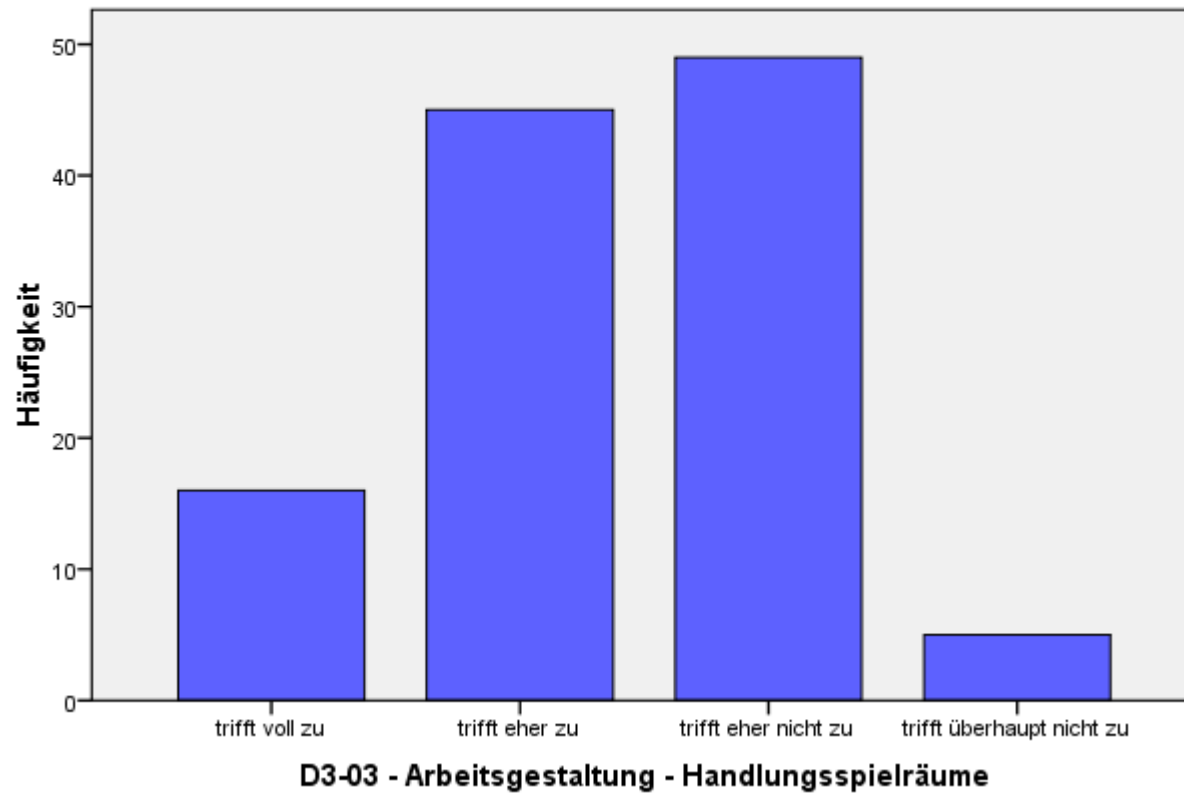


D3-01 - Arbeitsgestaltung - alternsgerechte Tätigkeiten

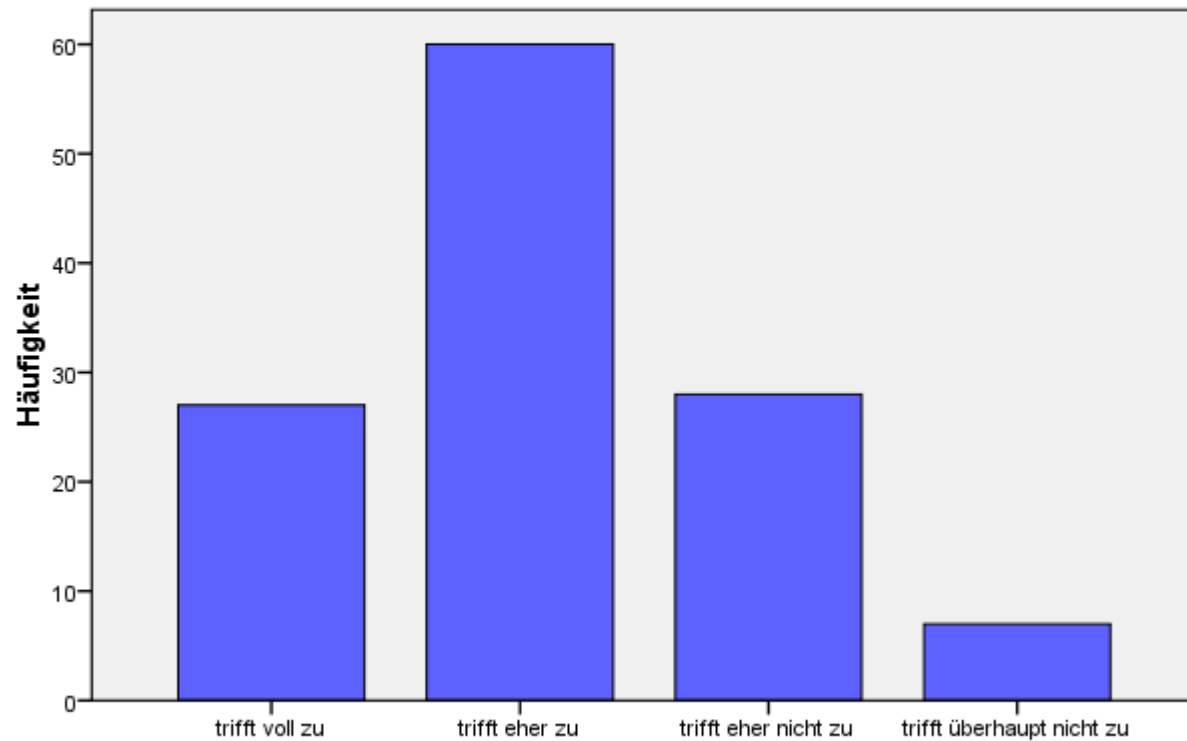
D3-02 - Arbeitsgestaltung - Altersteilzeit



D3-03 - Arbeitsgestaltung - Handlungsspielräume

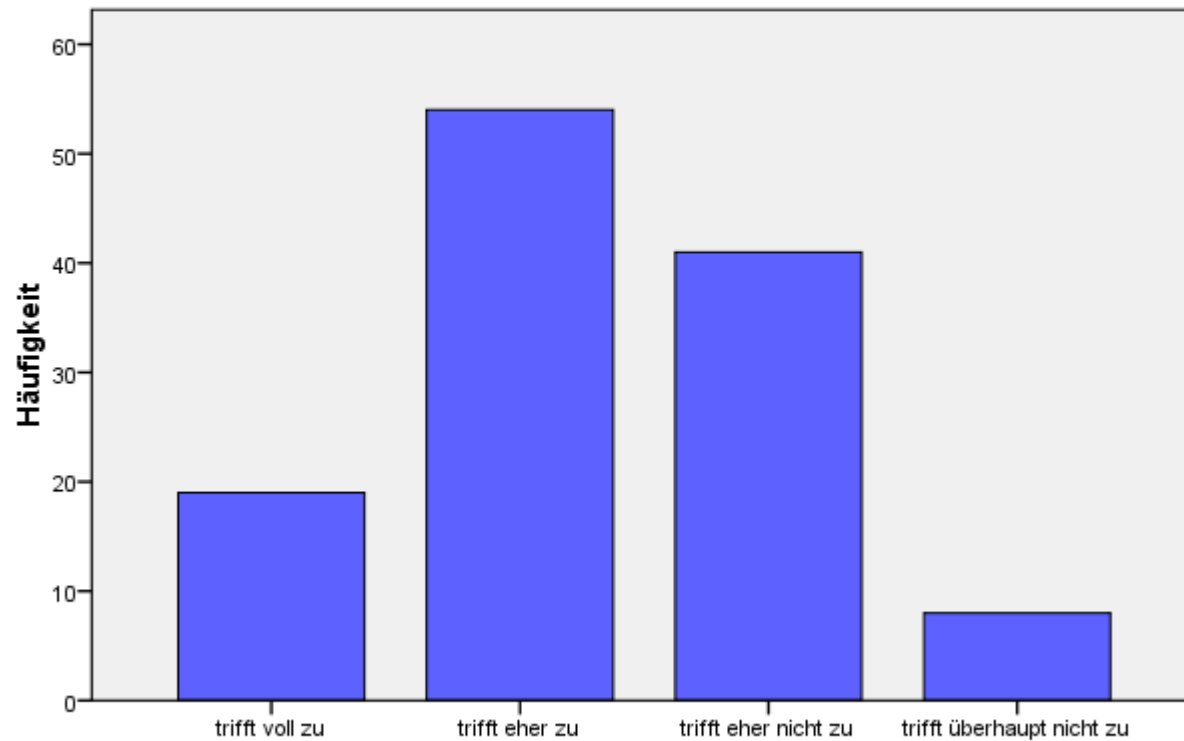


D3-04 - Arbeitsgestaltung - ergonomischer Arbeitsplatz



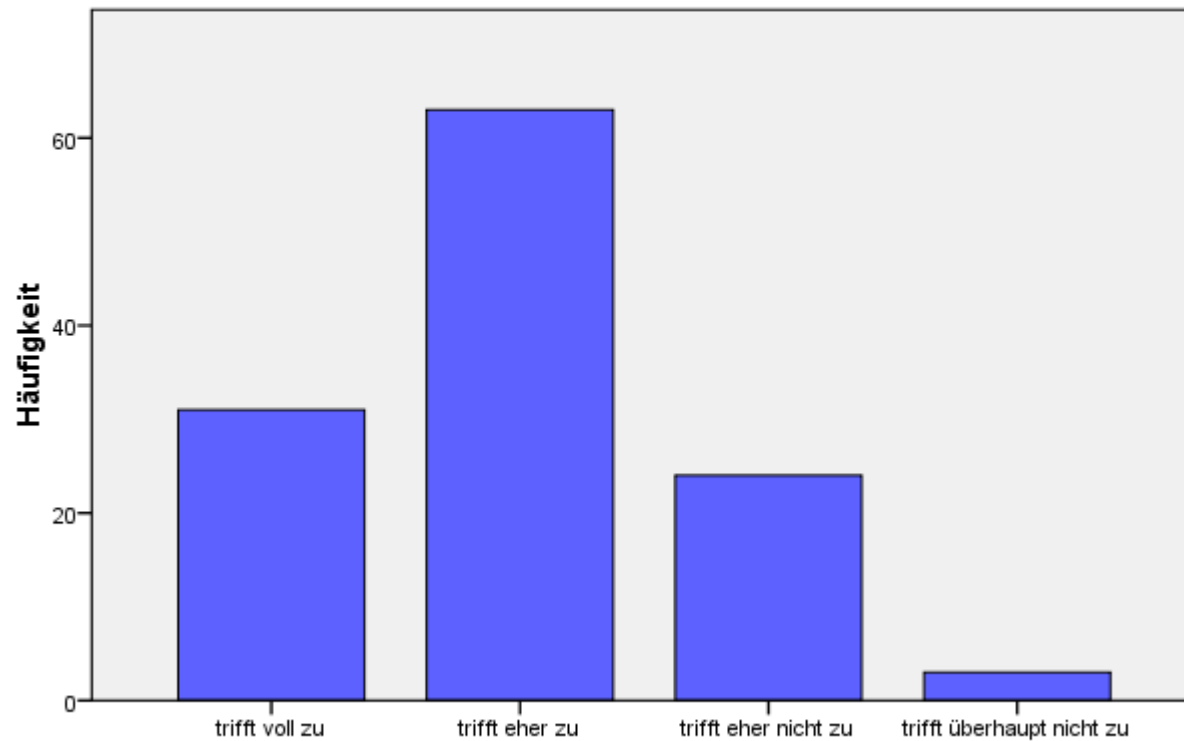
D3-04 - Arbeitsgestaltung - ergonomischer Arbeitsplatz

D3-05 - Arbeitsgestaltung - Fitness



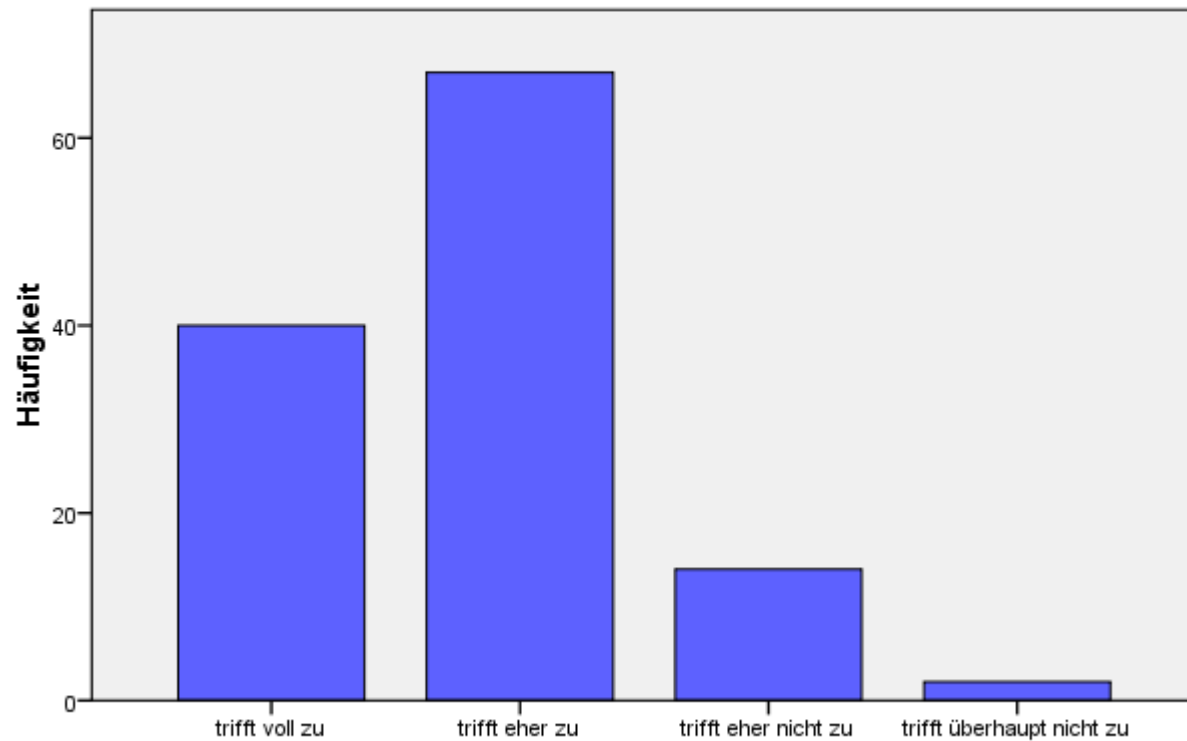
D3-05 - Arbeitsgestaltung - Fitness

D3-06 - Arbeitsgestaltung - gemeinsame Überzeugungen



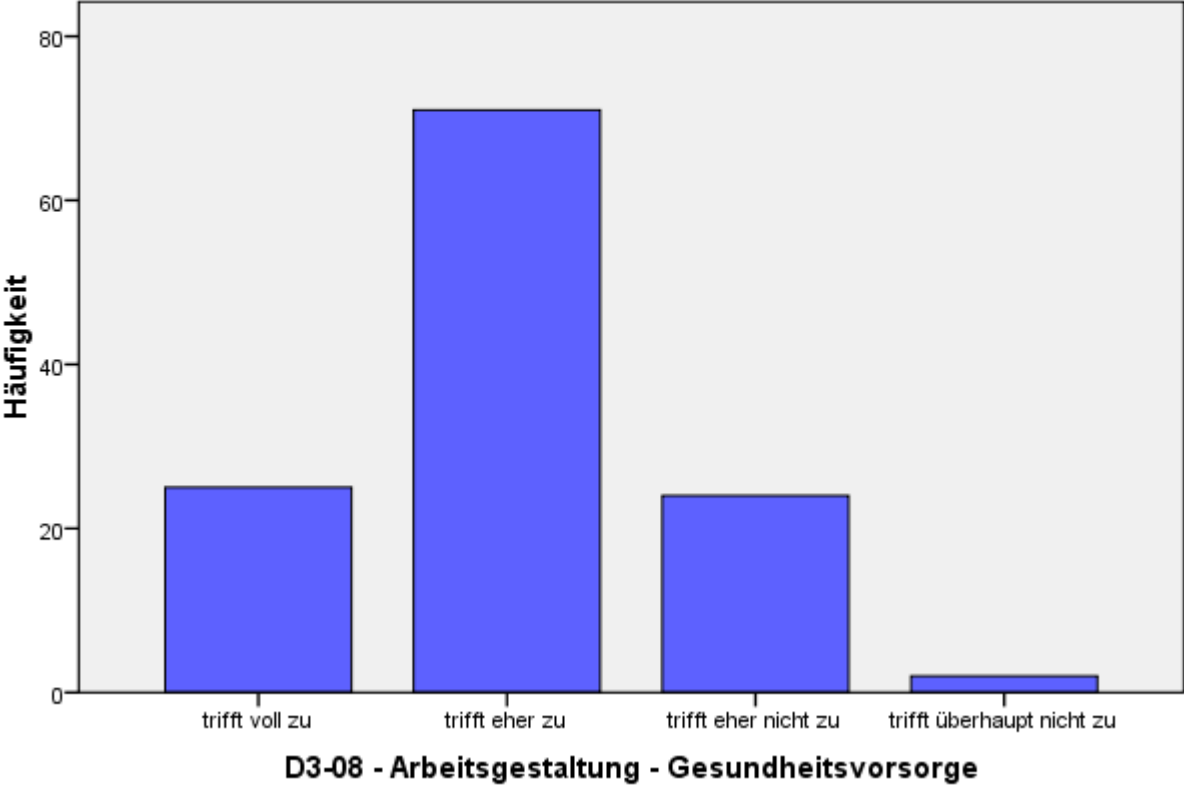
D3-06 - Arbeitsgestaltung - gemeinsame Überzeugungen

D3-07 - Arbeitsgestaltung - altersgemischte Teams

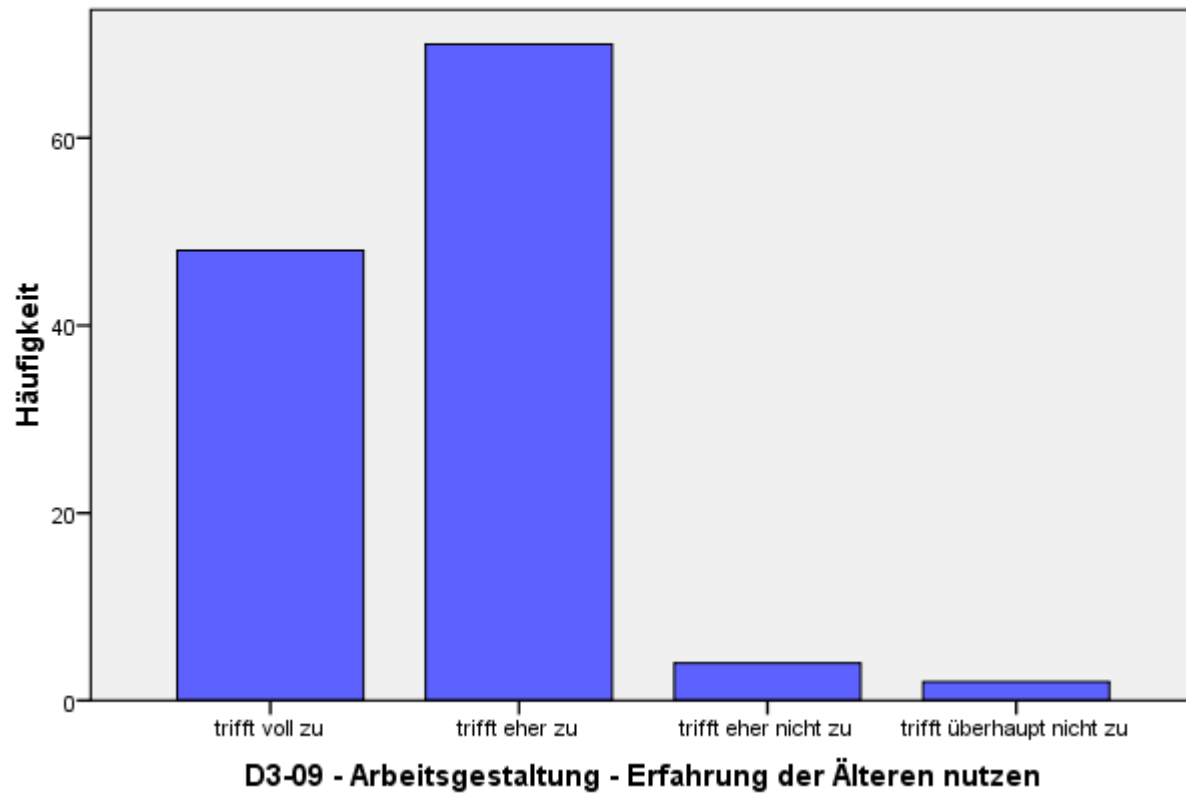


D3-07 - Arbeitsgestaltung - altersgemischte Teams

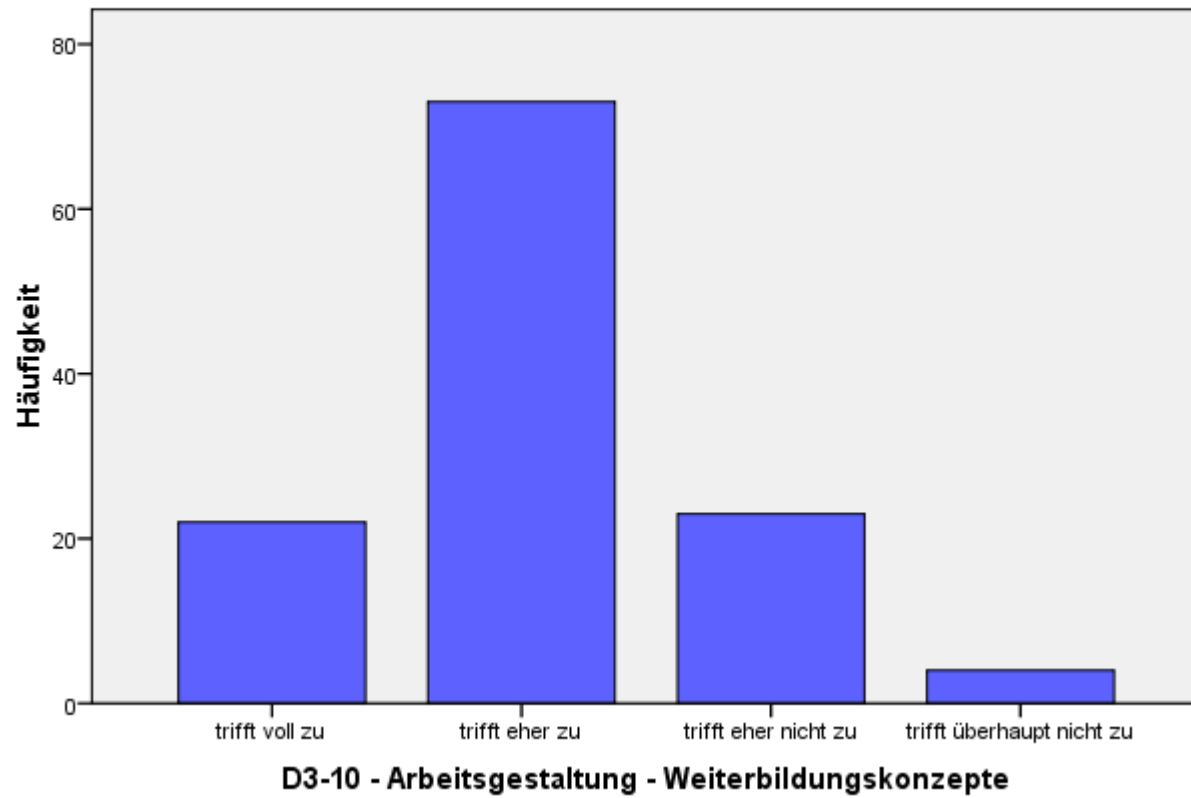
D3-08 - Arbeitsgestaltung - Gesundheitsvorsorge



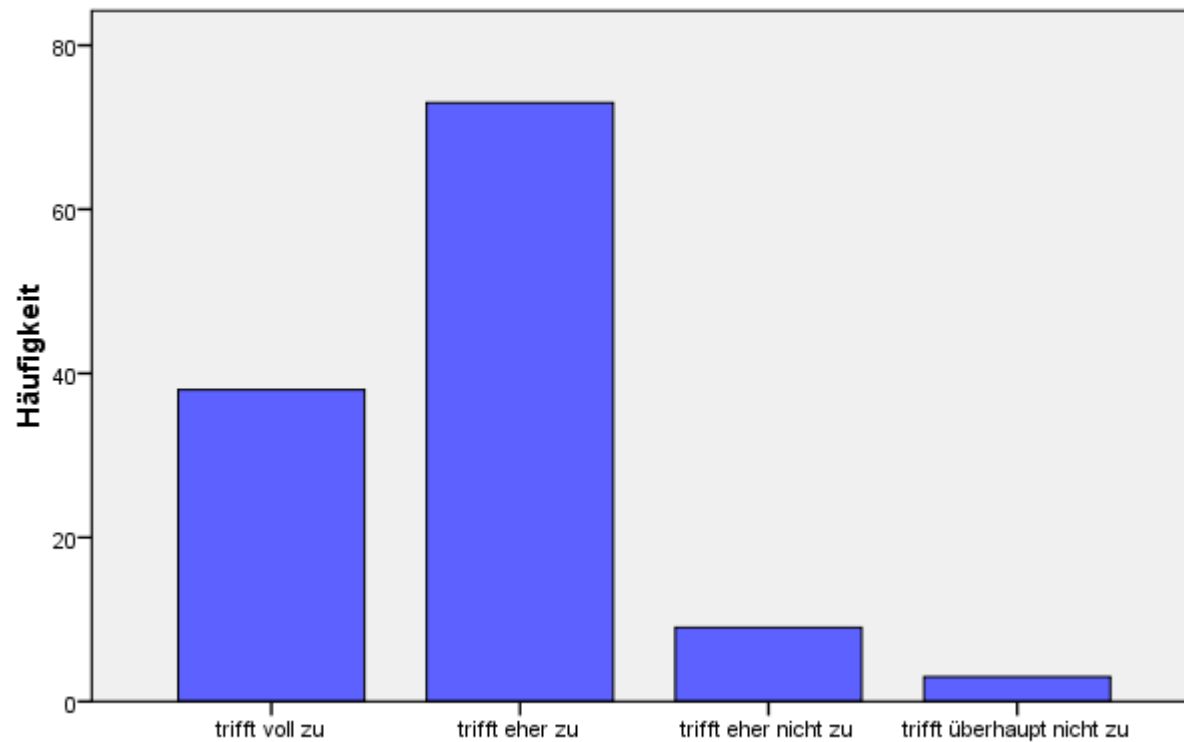
D3-09 - Arbeitsgestaltung - Erfahrung der Älteren nutzen



D3-10 - Arbeitsgestaltung - Weiterbildungskonzepte

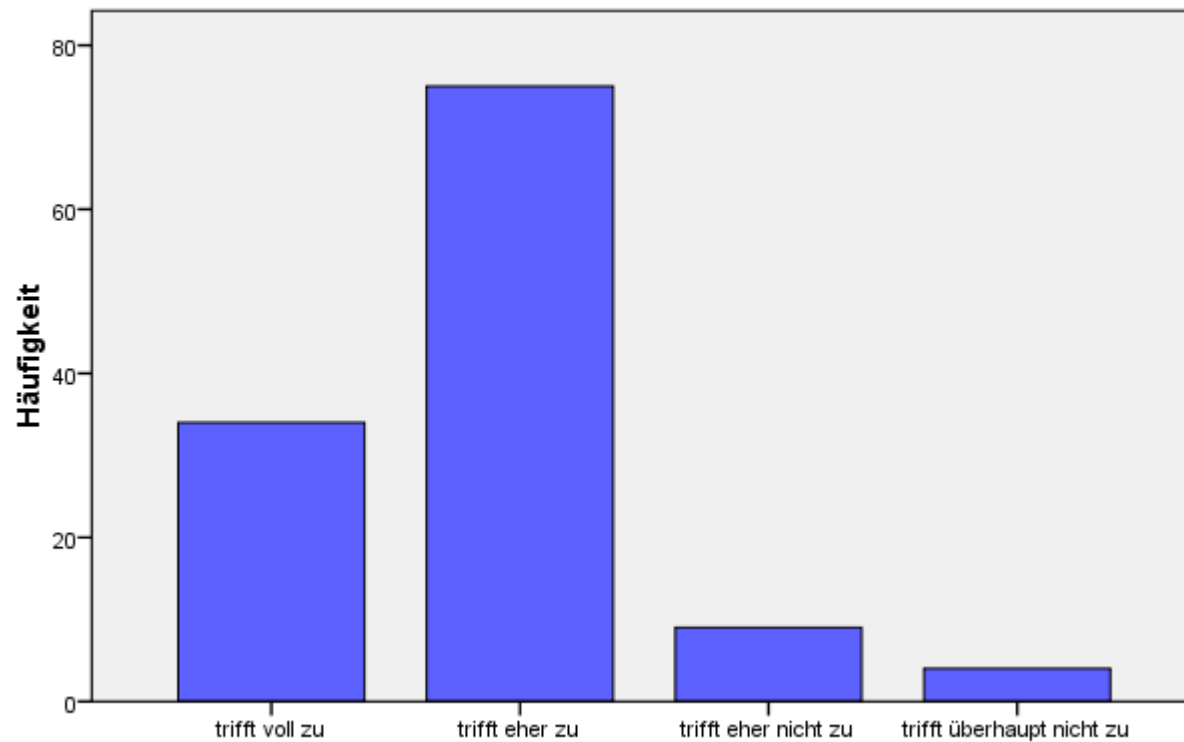


D3-11 - Arbeitsgestaltung - kooperatives Führungsverhalten



D3-11 - Arbeitsgestaltung - kooperatives Führungsverhalten

D3-12 - Arbeitsgestaltung - Transparenz von Entscheidungen



D3-12 - Arbeitsgestaltung - Transparenz von Entscheidungen

(4)

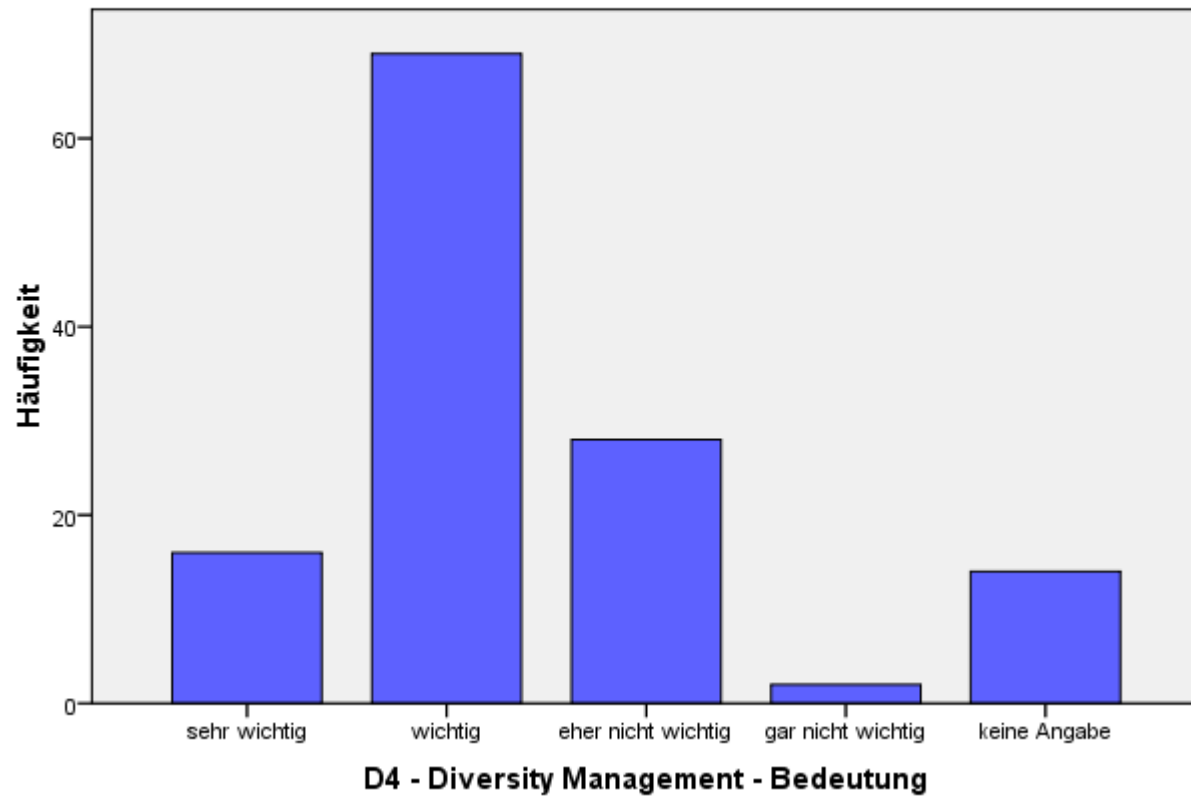
Neuere Unternehmensstrategien berücksichtigen Ansätze von *Diversity Management*. Man geht zum Beispiel davon aus, dass Vielfalt bei der Zusammensetzung von Teams und in der Personalpolitik von Unternehmen zum Unternehmenserfolg zusätzlich beitragen kann.

Wie schätzen Sie Konzepte des Diversity Managements ein?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten.

- sehr wichtig
- wichtig
- eher nicht wichtig
- gar nicht wichtig
- keine Angabe

D4 - Diversity Management - Bedeutung

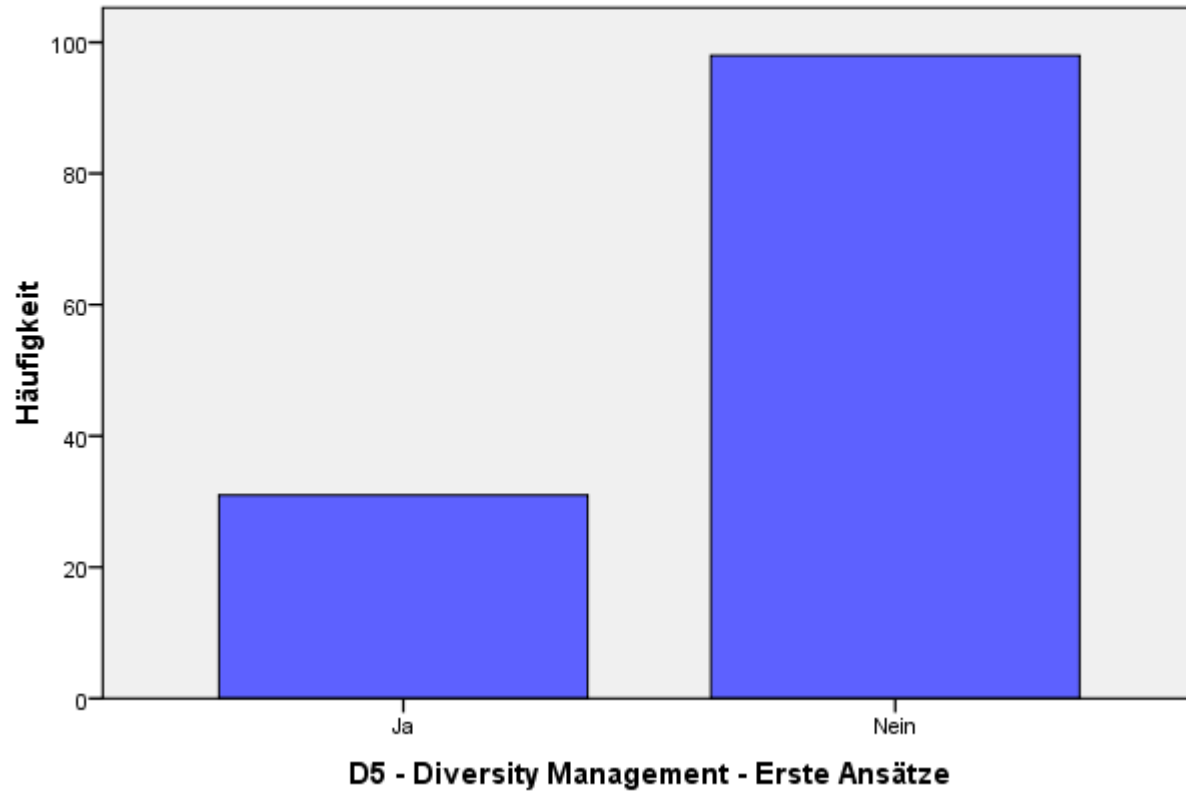


(5)

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

Ja Nein

D5 - Diversity Management - Erste Ansätze



(6)

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

(7)

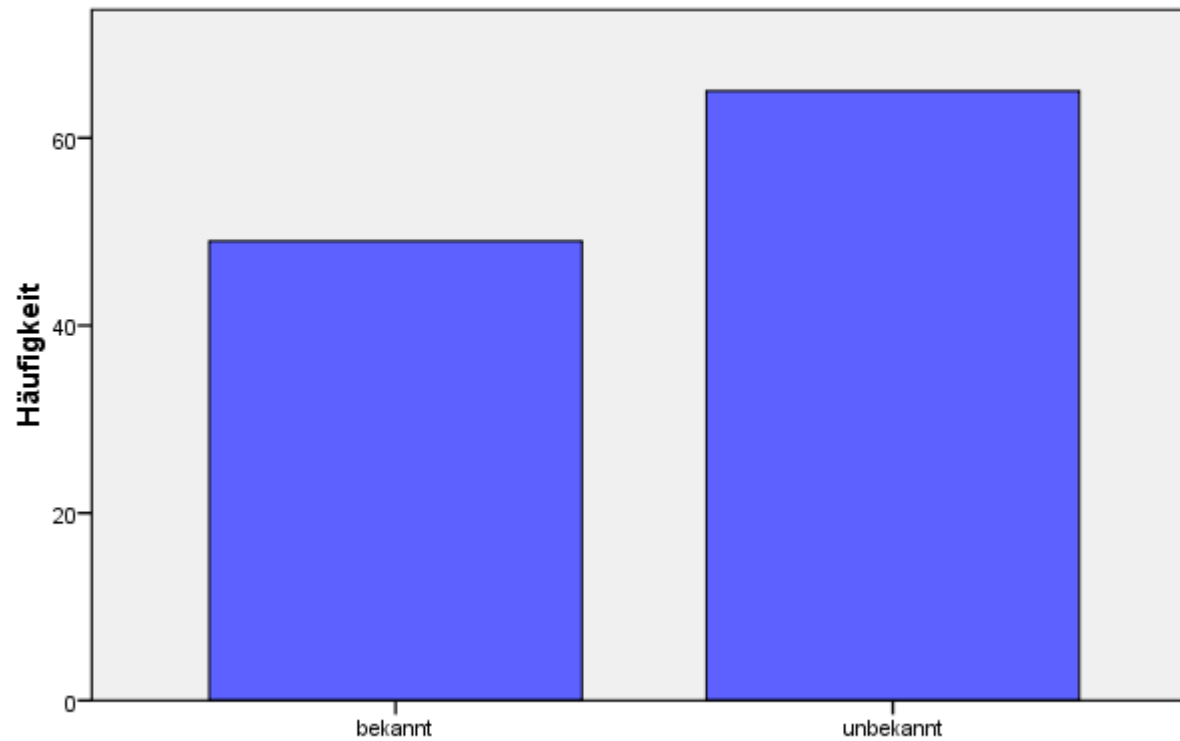
Es gibt eine Reihe von Initiativen und Kampagnen, die sich um Verbesserungen für Unternehmen zum Beispiel im Umgang mit den Ressourcen älterer Menschen oder von MigrantInnen bemühen. Sind Ihnen einzelne dieser Initiativen *bekannt*?

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.

	bekannt	unbekannt	keine Angabe
"Beruf und Familie"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Charta der Vielfalt"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
DGB-Index "Gute Arbeit"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Familienfreundliches Unternehmen"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Erfolgsfaktor Familie" Unternehmensnetzwerk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Initiative Neue Qualität der Arbeit" (INQA)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Mittelstand und Familie"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Perspektive 50plus"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Synergie durch Vielfalt"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Vielfalt als Chance"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Vielfalt als Gewinn"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Alter schafft Neues"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Wirtschaftsfaktor Alter"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

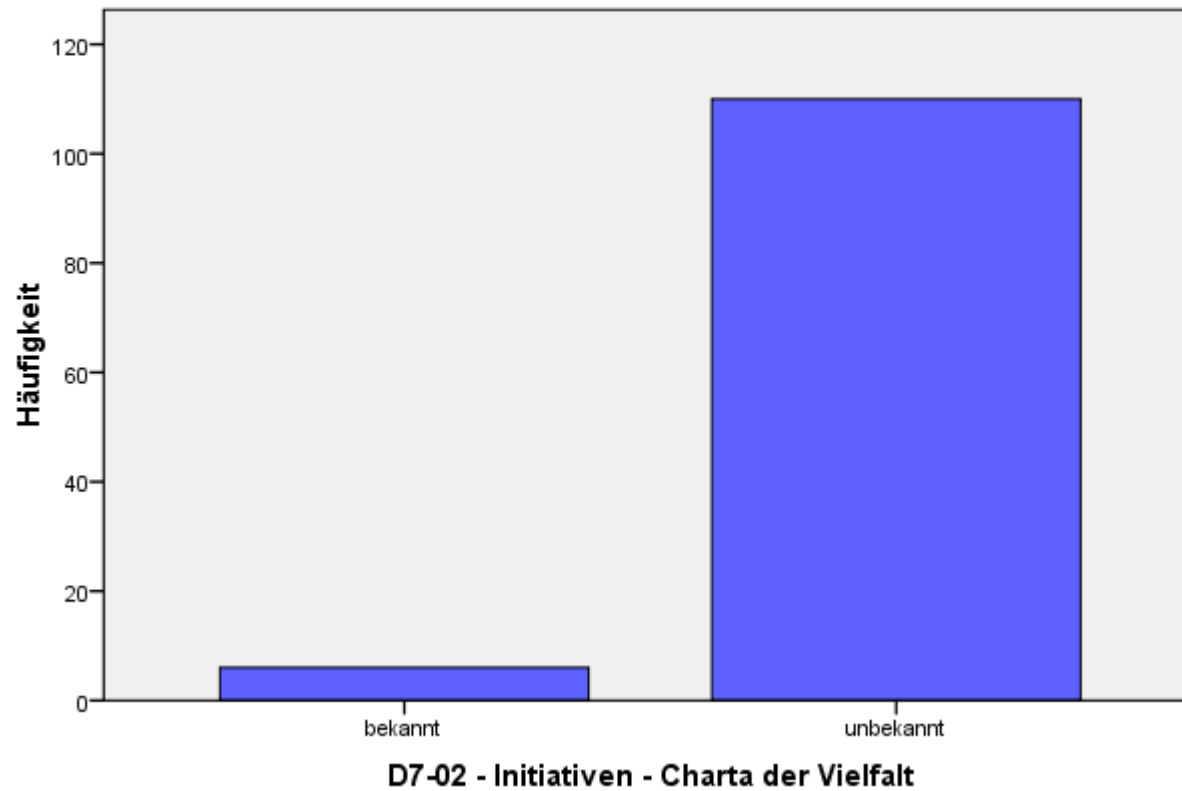


D7-01 - Initiativen - Beruf und Familie

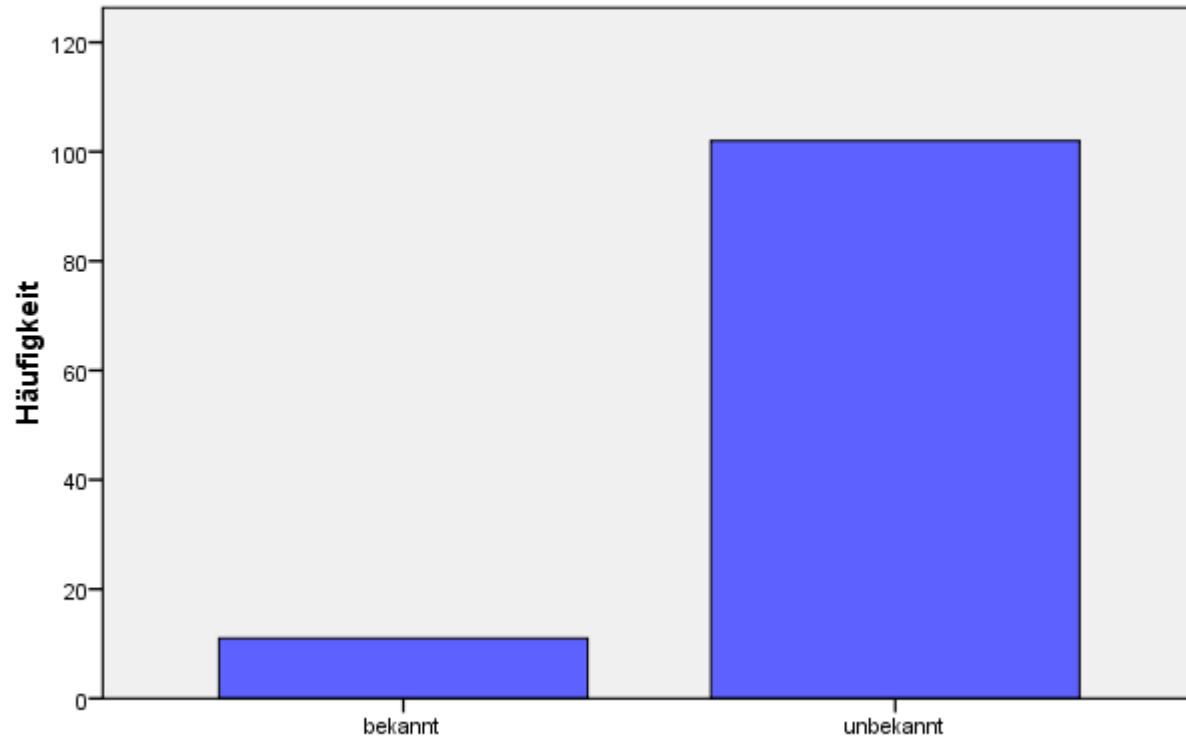


D7-01 - Initiativen - Beruf und Familie

D7-02 - Initiativen - Charta der Vielfalt

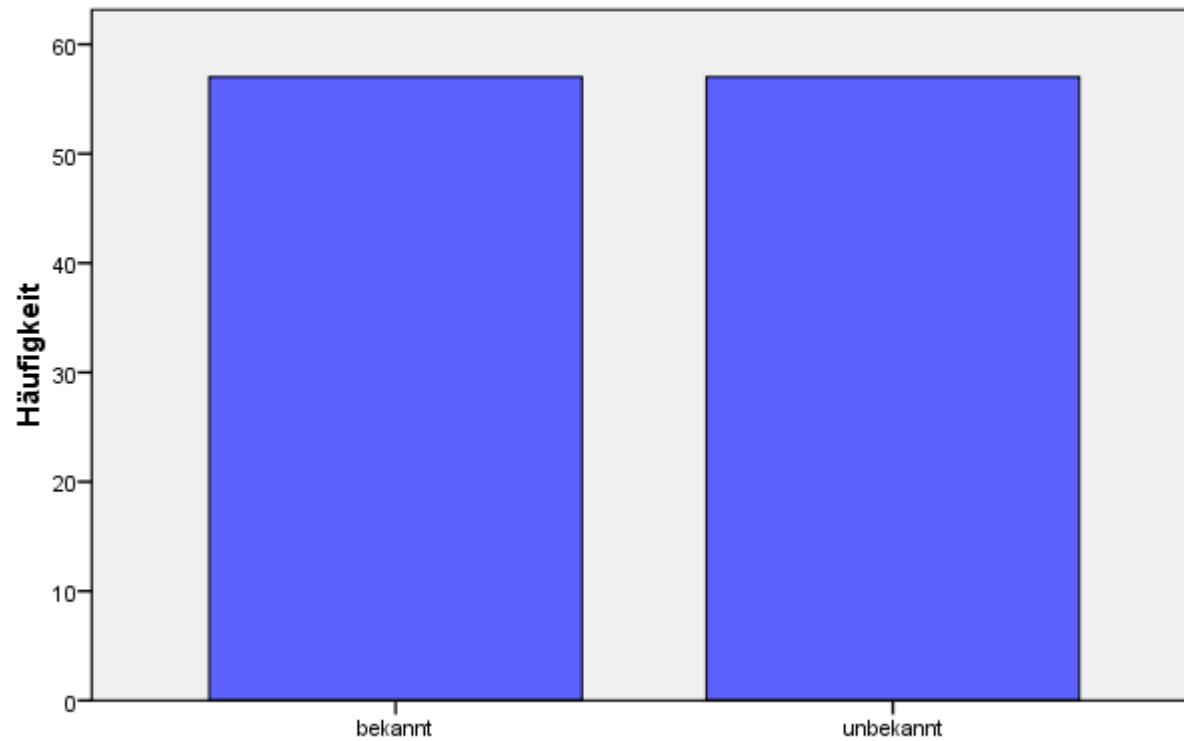


D7-03 - Initiativen - DGB-Index Gute Arbeit



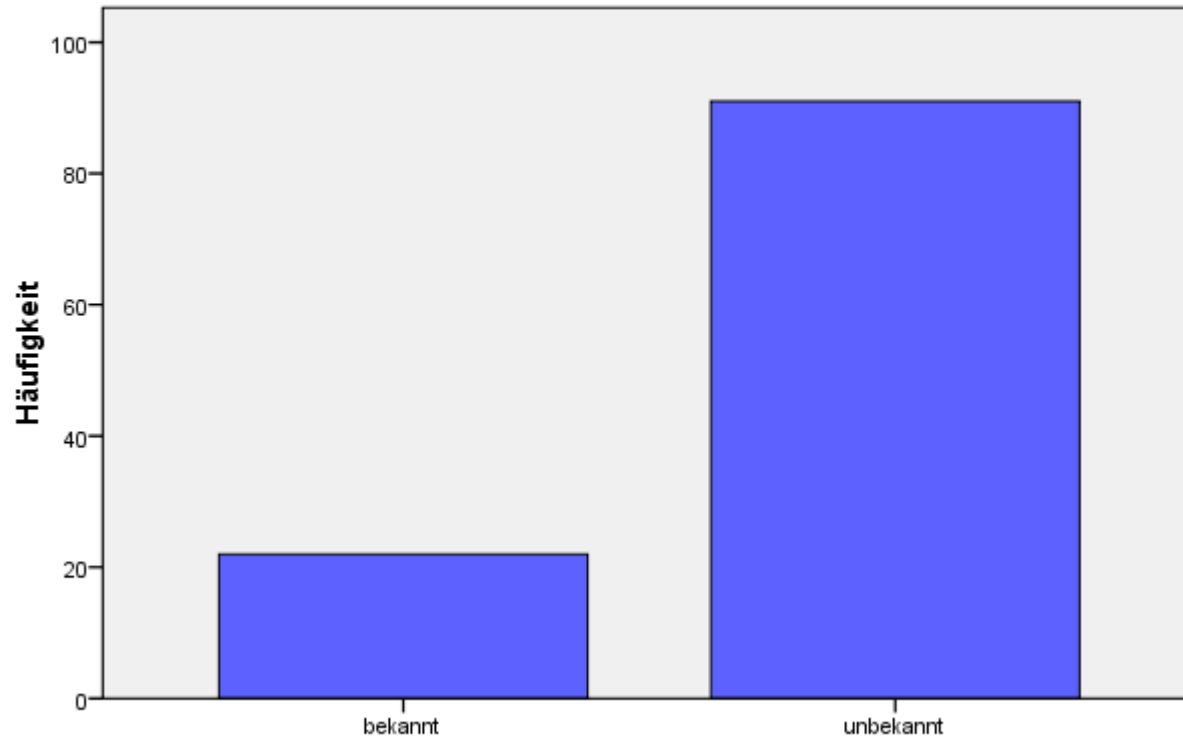
D7-03 - Initiativen - DGB-Index Gute Arbeit

D7-04 - Initiativen - Familienfreundliches Unternehmen



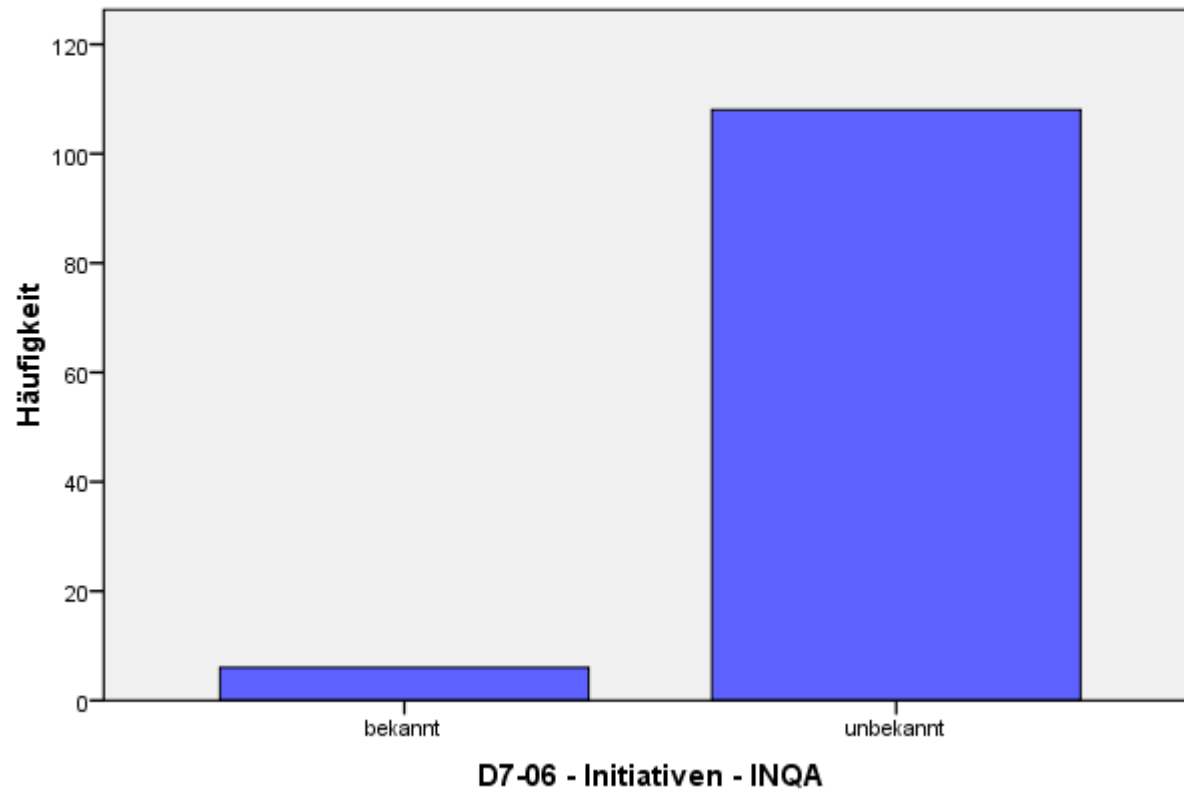
D7-04 - Initiativen - Familienfreundliches Unternehmen

D7-05 - Initiativen - Erfolgsfaktor Familie

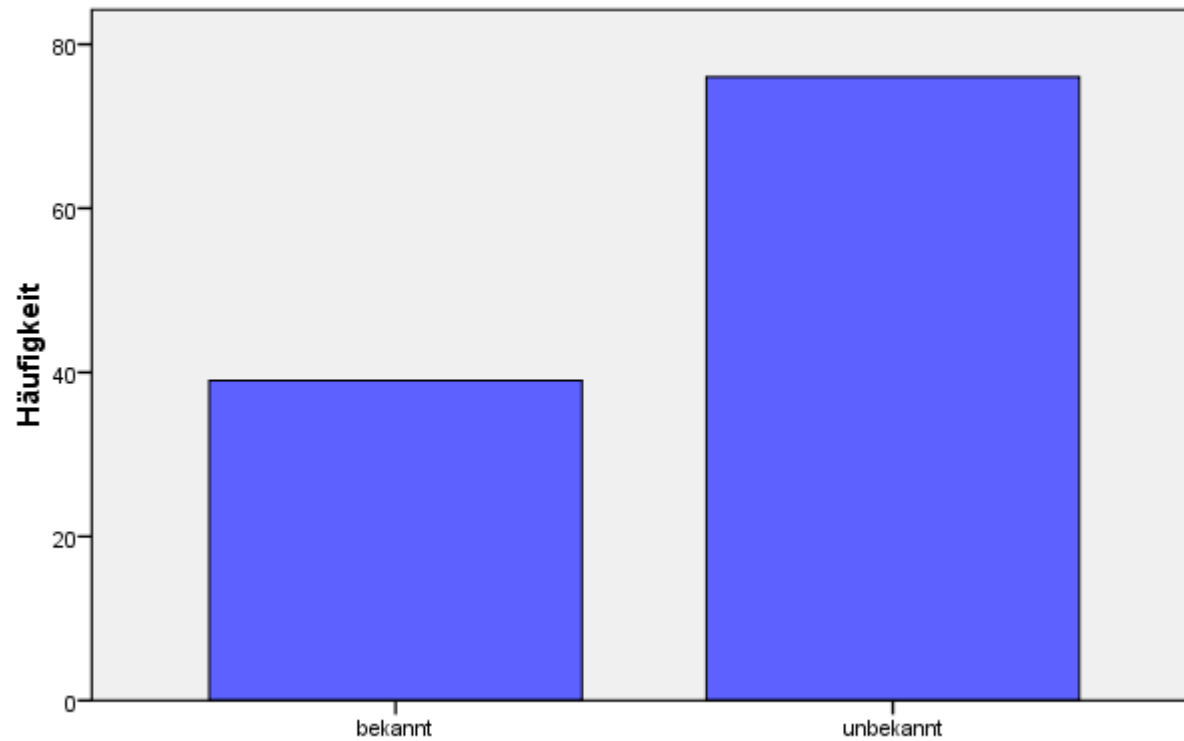


D7-05 - Initiativen - Erfolgsfaktor Familie

D7-06 - Initiativen - INQA

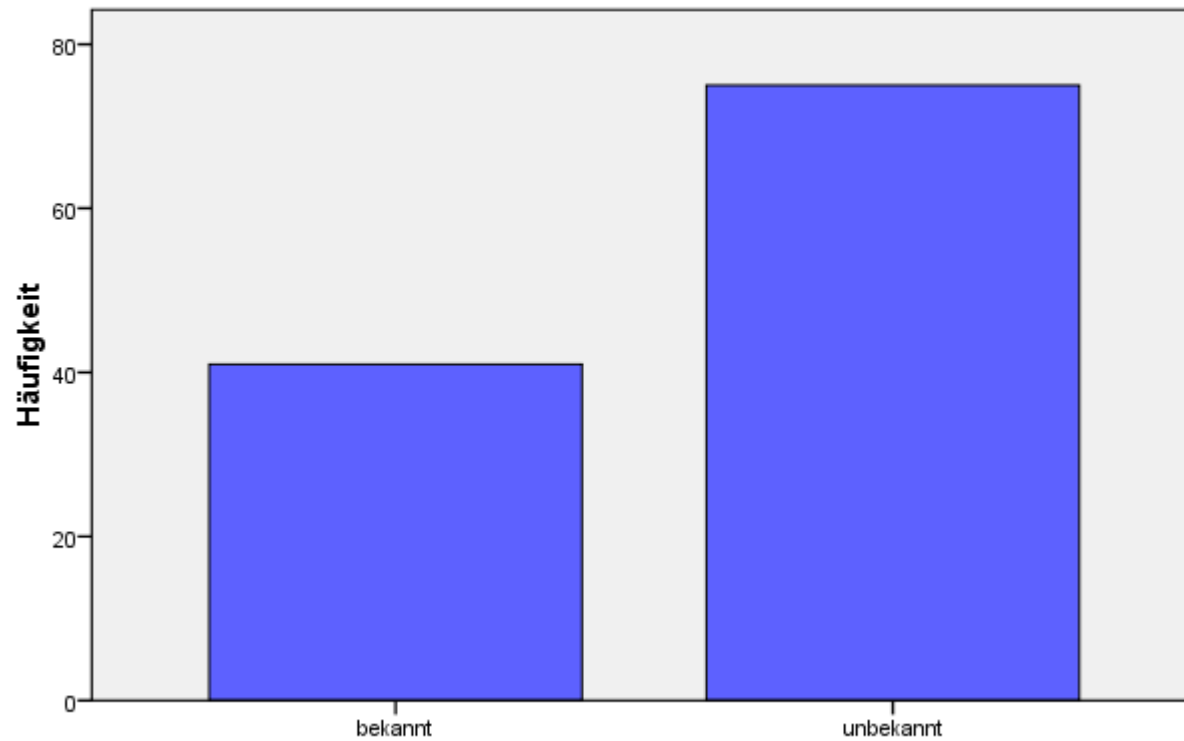


D7-07 - Initiativen - Mittelstand und Familie



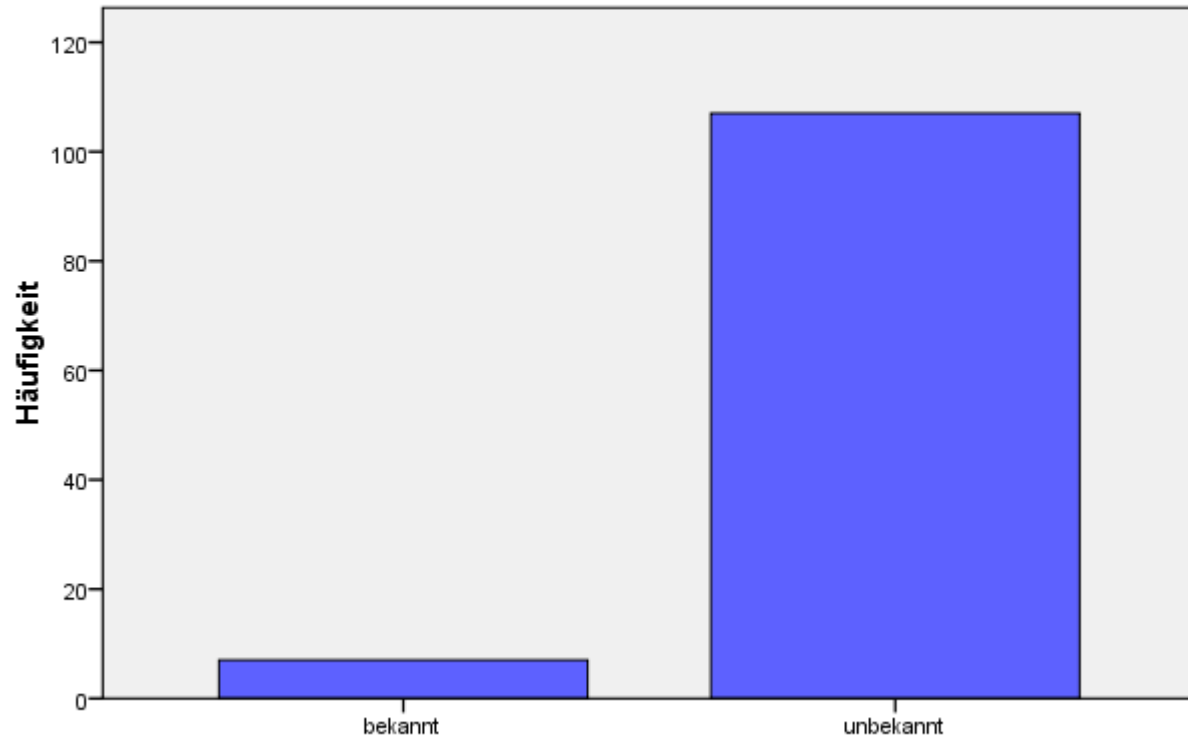
D7-07 - Initiativen - Mittelstand und Familie

D7-08 - Initiativen - Perspektive 50plus



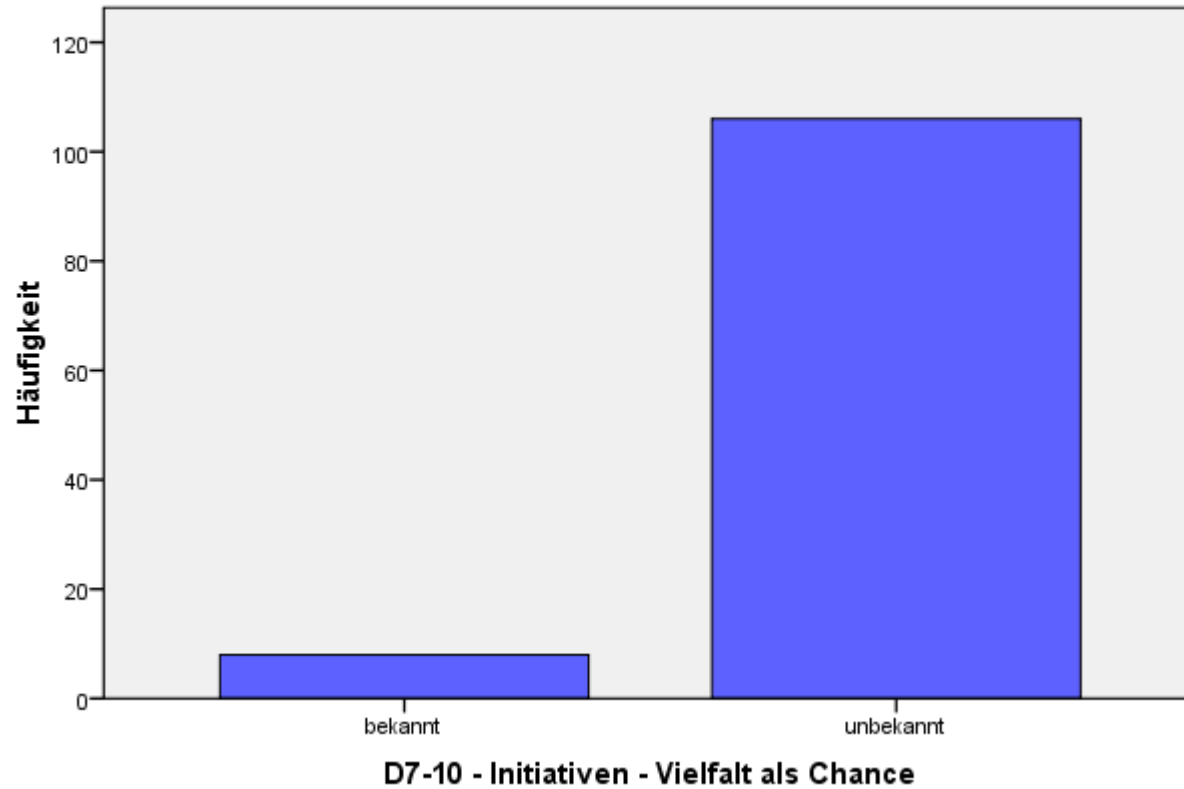
D7-08 - Initiativen - Perspektive 50plus

D7-09 - Initiativen - Synergie durch Vielfalt

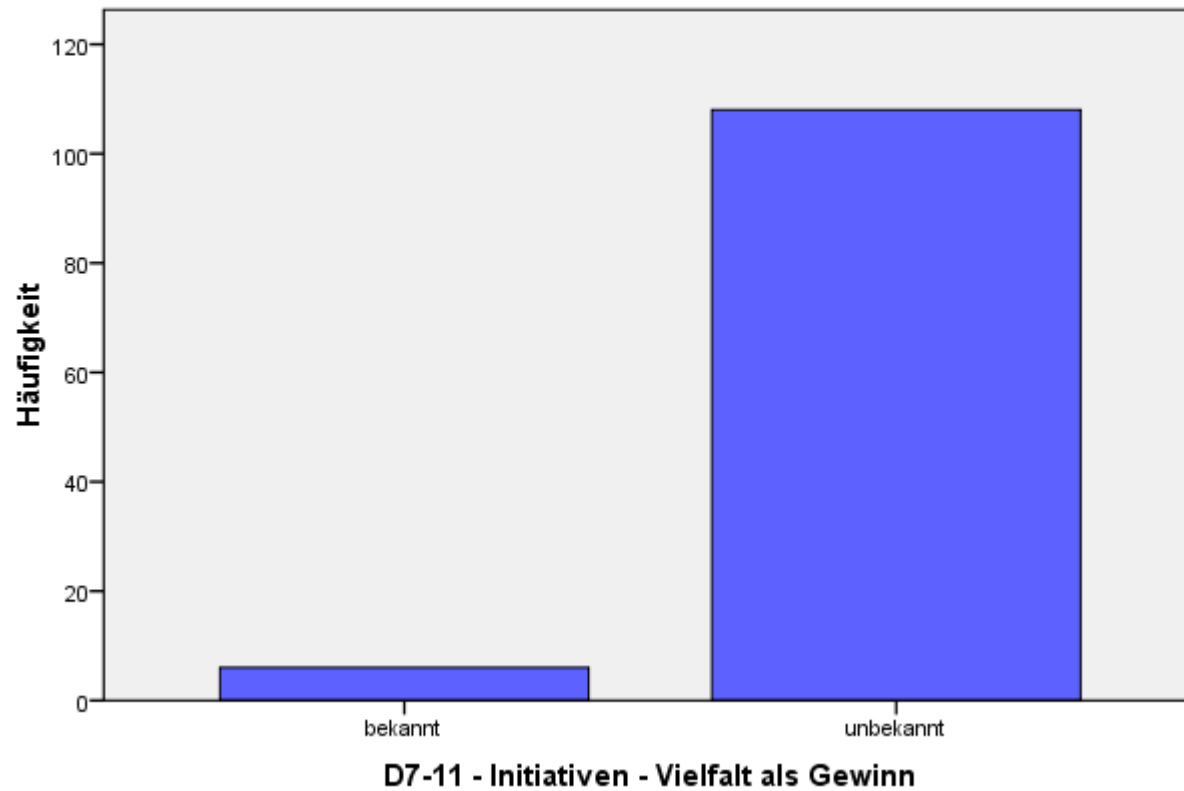


D7-09 - Initiativen - Synergie durch Vielfalt

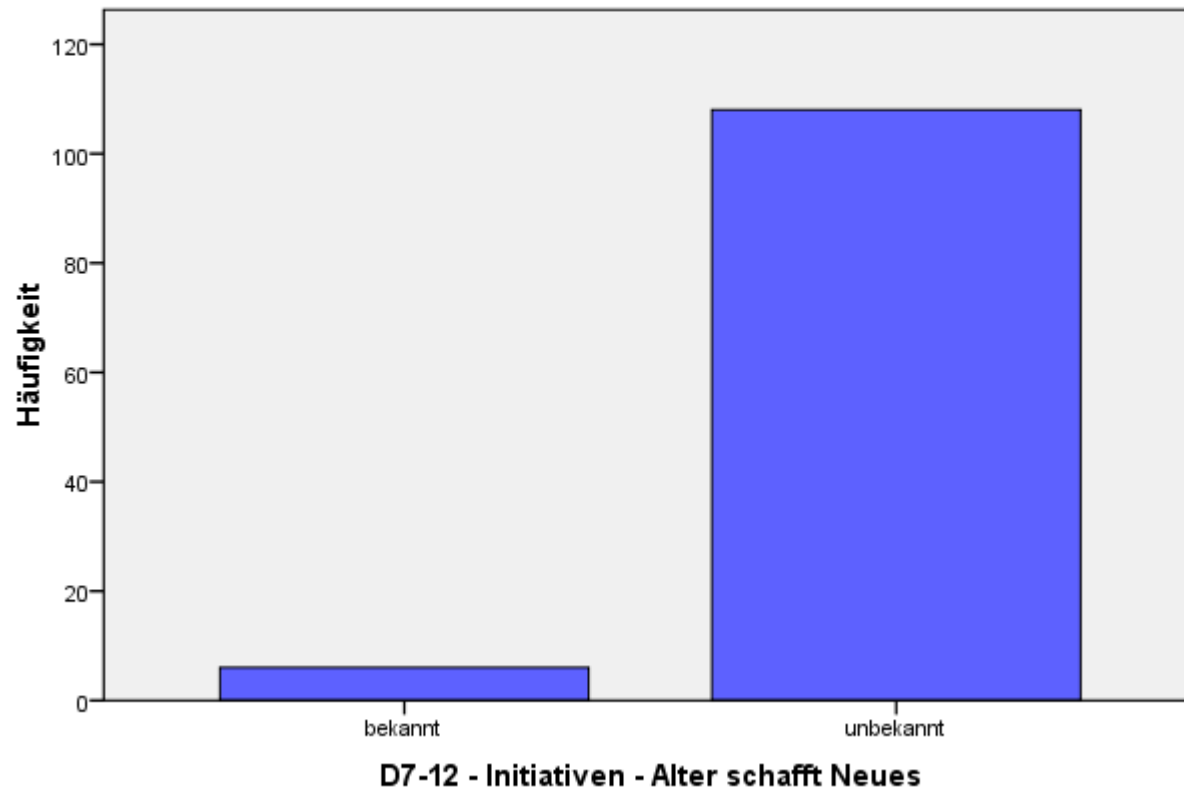
D7-10 - Initiativen - Vielfalt als Chance



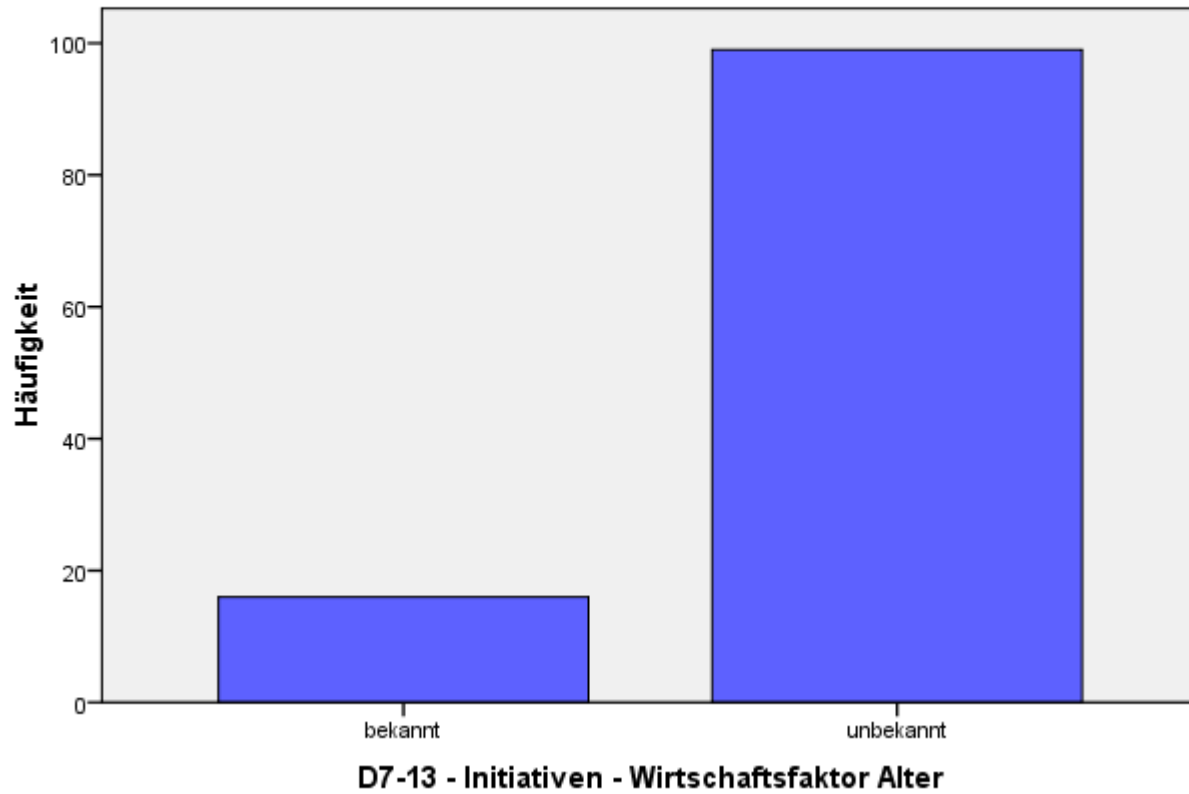
D7-11 - Initiativen - Vielfalt als Gewinn



D7-12 - Initiativen - Alter schafft Neues



D7-13 - Initiativen - Wirtschaftsfaktor Alter

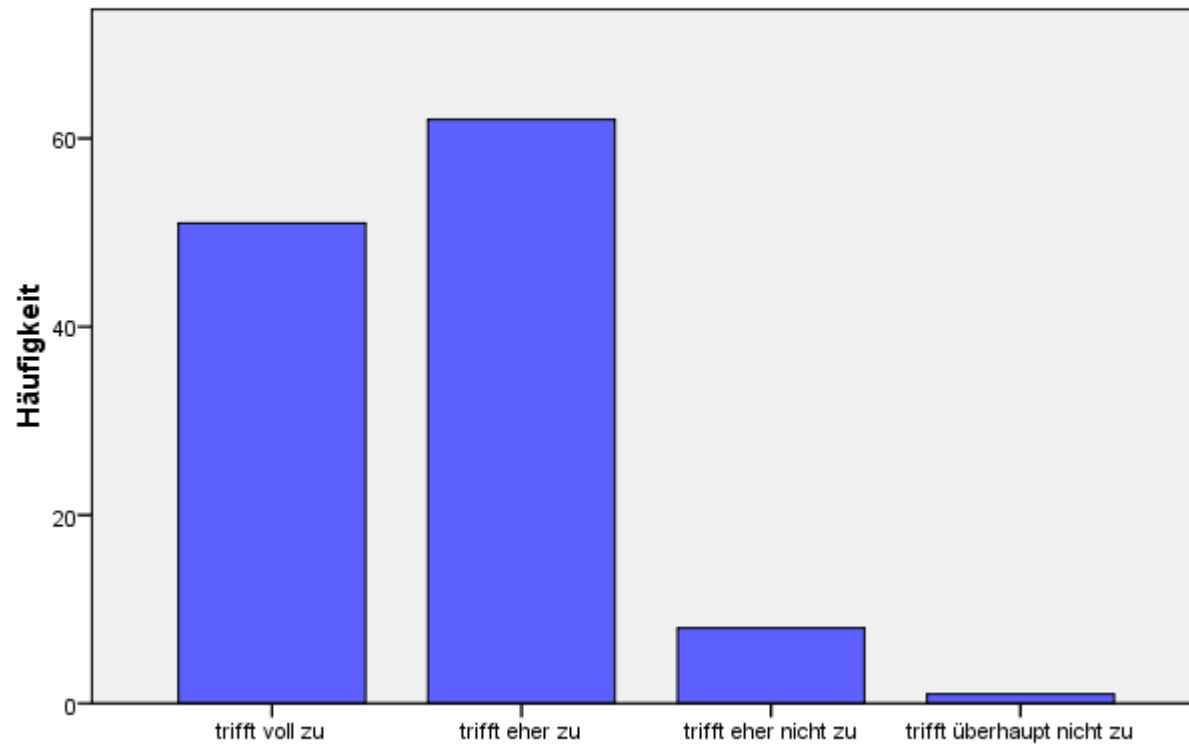


(8)

Wie beurteilen Sie folgende Aussagen zum Wissensmanagement?

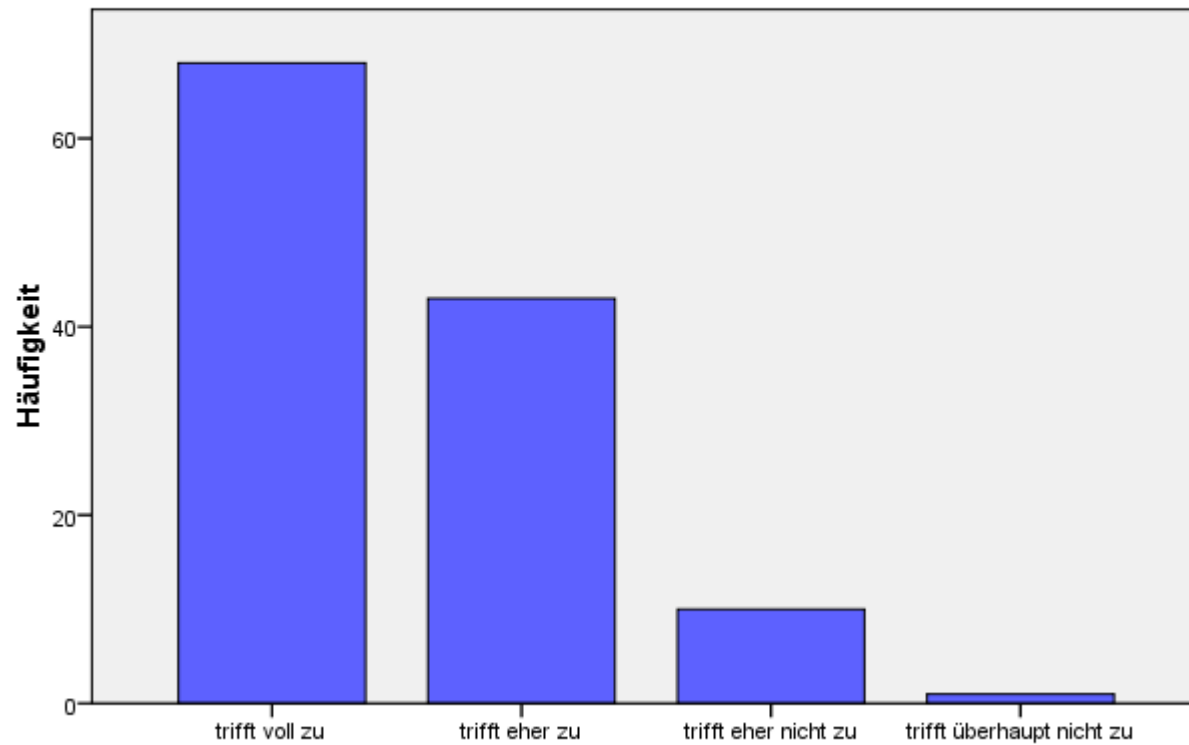
	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Angabe
In meiner Branche ist es besonders wichtig, das Know-how der MitarbeiterInnen im Unternehmen zu halten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>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

D8-01 - Wissensmanagement - Knowhow halten - Branche



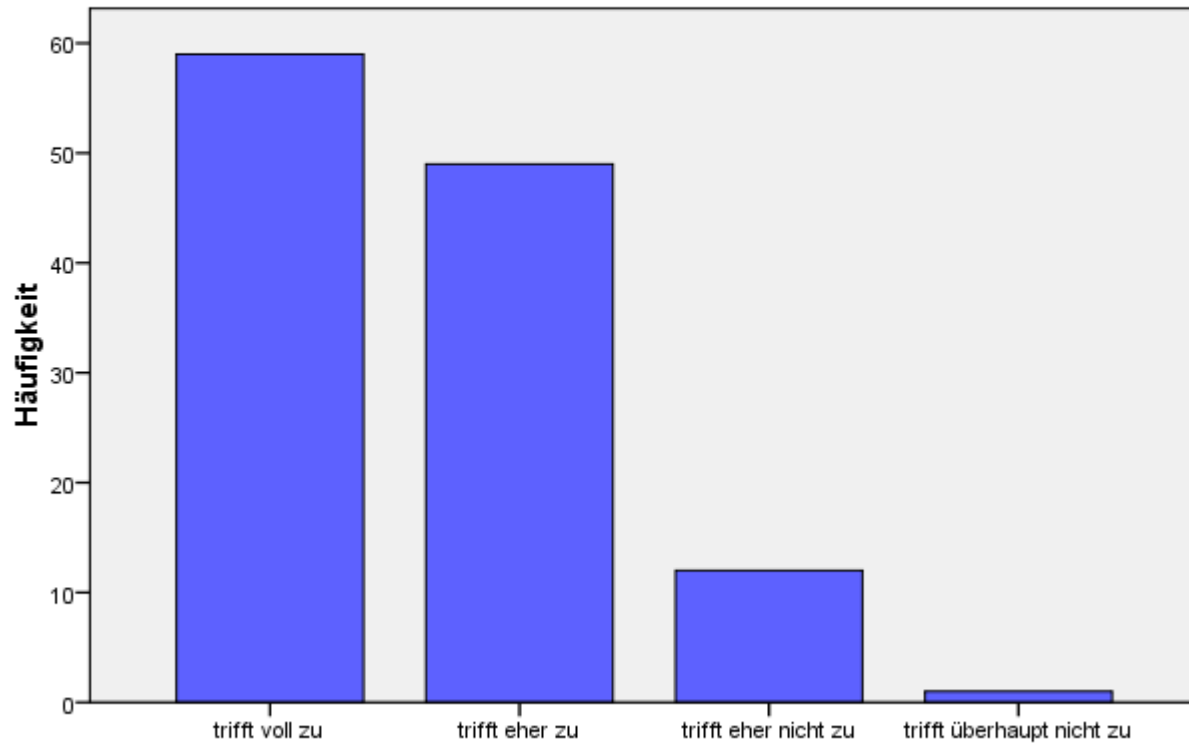
D8-01 - Wissensmanagement - Knowhow halten - Branche

D8-02 - Wissensmanagement - Knowhow halten - Unternehmen



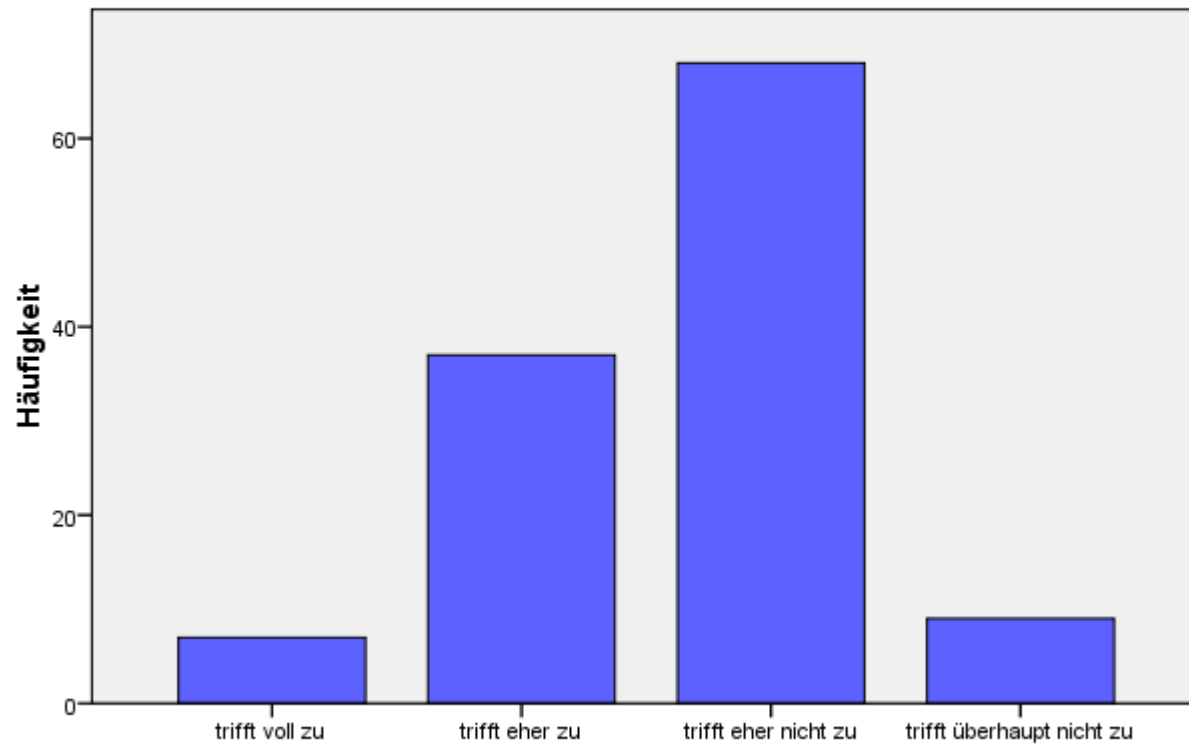
D8-02 - Wissensmanagement - Knowhow halten - Unternehmen

D8-03 - Wissensmanagement - Knowhow halten - allgemein



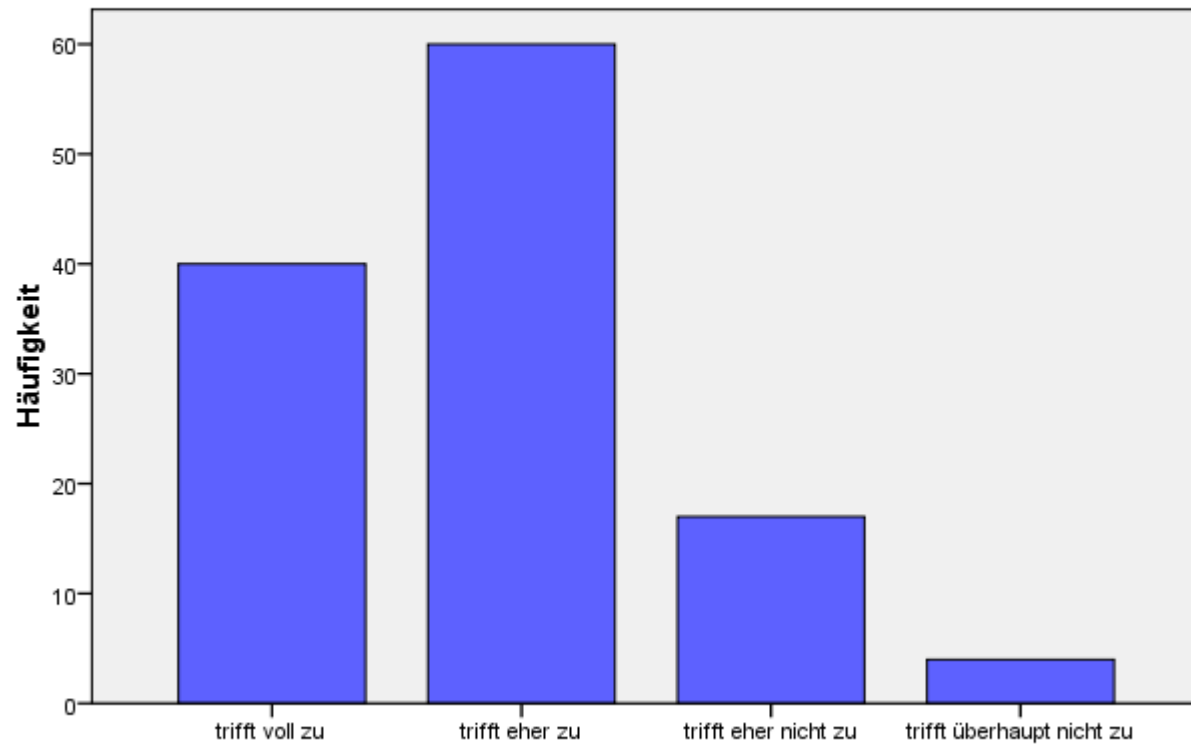
D8-03 - Wissensmanagement - Knowhow halten - allgemein

D8-04 - Wissensmanagement - neue MitarbeiterInnen notwendig



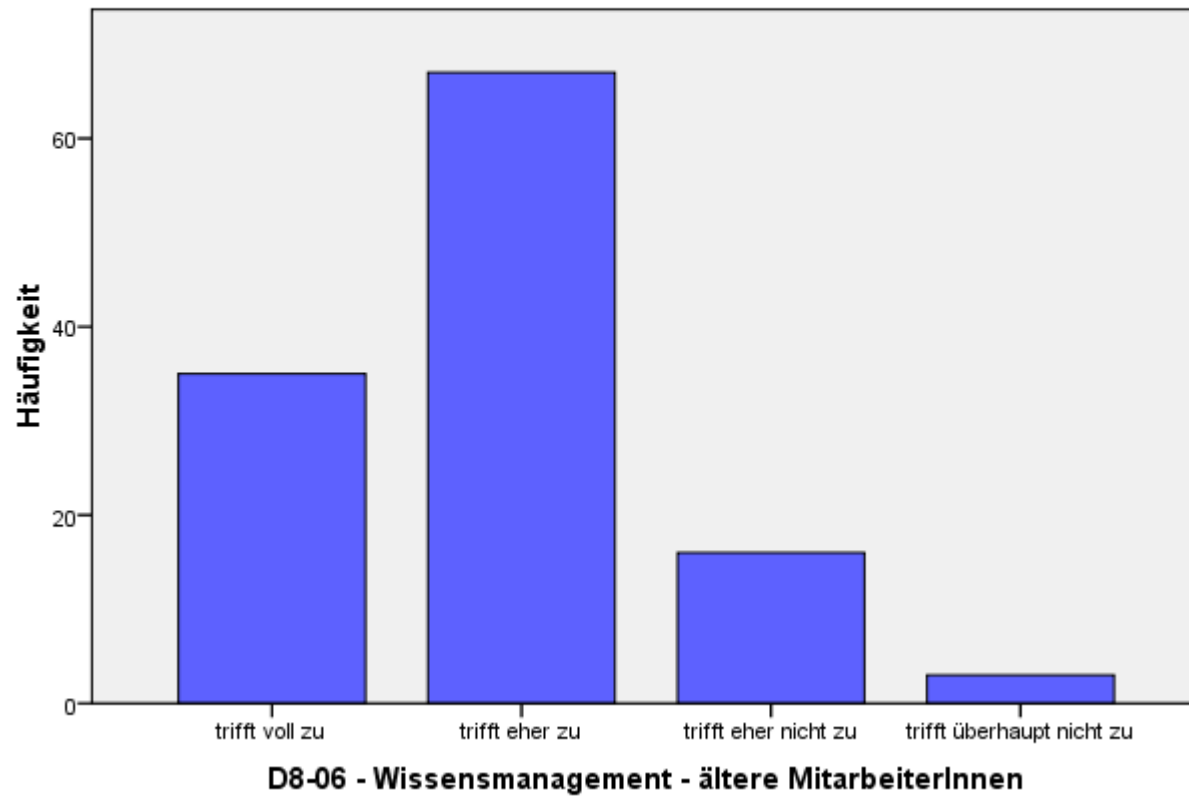
D8-04 - Wissensmanagement - neue MitarbeiterInnen notwendig

D8-05 - Wissensmanagement - zentrale Ressource - Branche

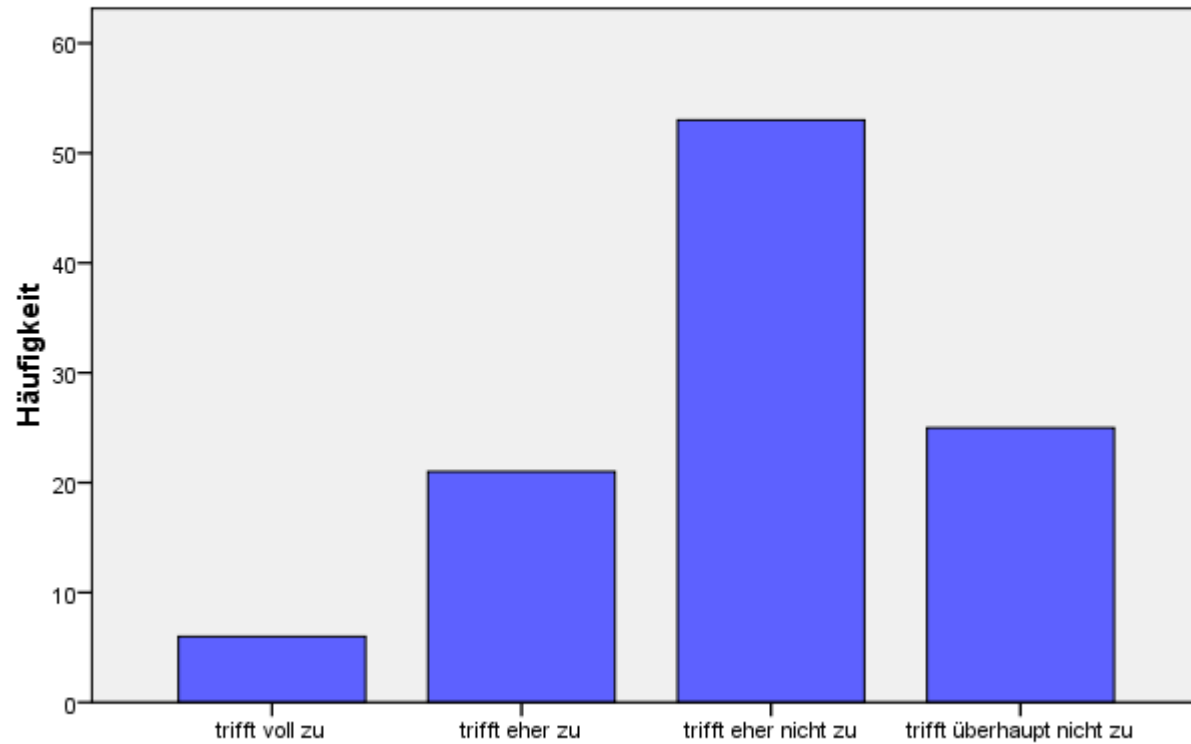


D8-05 - Wissensmanagement - zentrale Ressource - Branche

D8-06 - Wissensmanagement - ältere MitarbeiterInnen

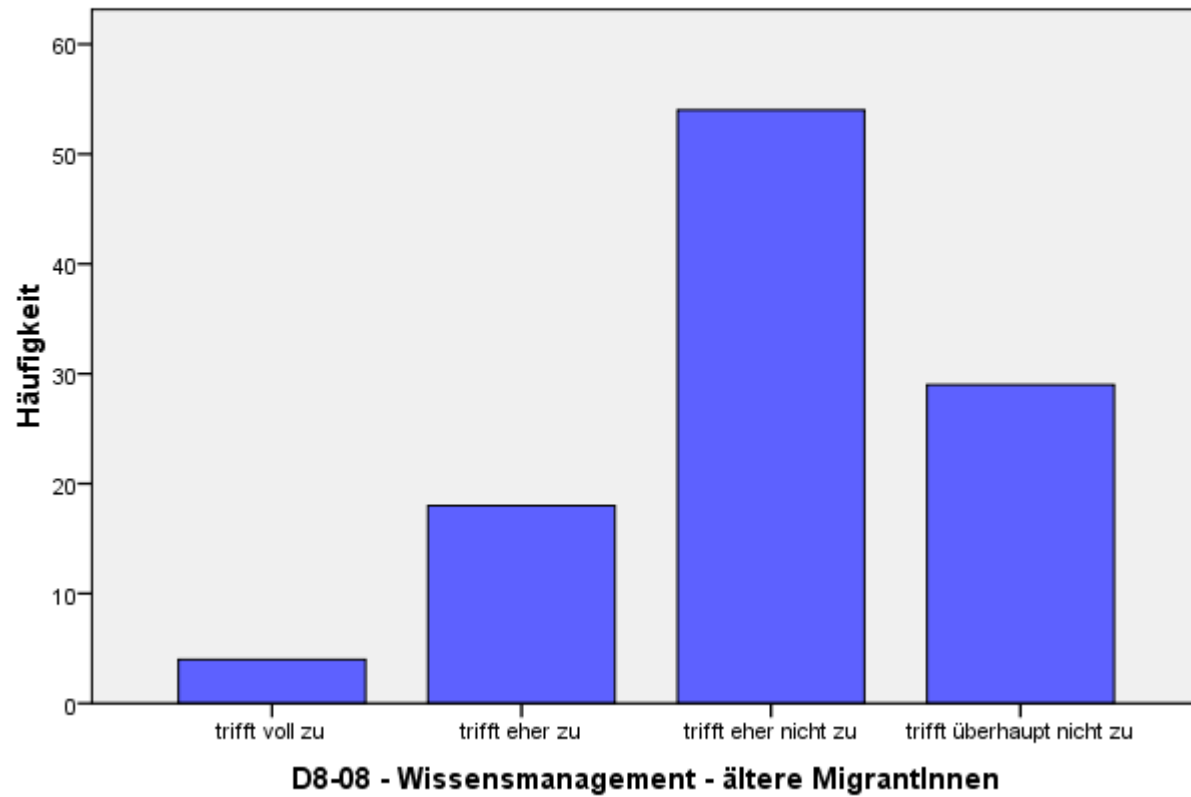


D8-07 - Wissensmanagement - MigrantInnen



D8-07 - Wissensmanagement - MigrantInnen

D8-08 - Wissensmanagement - ältere MigrantInnen



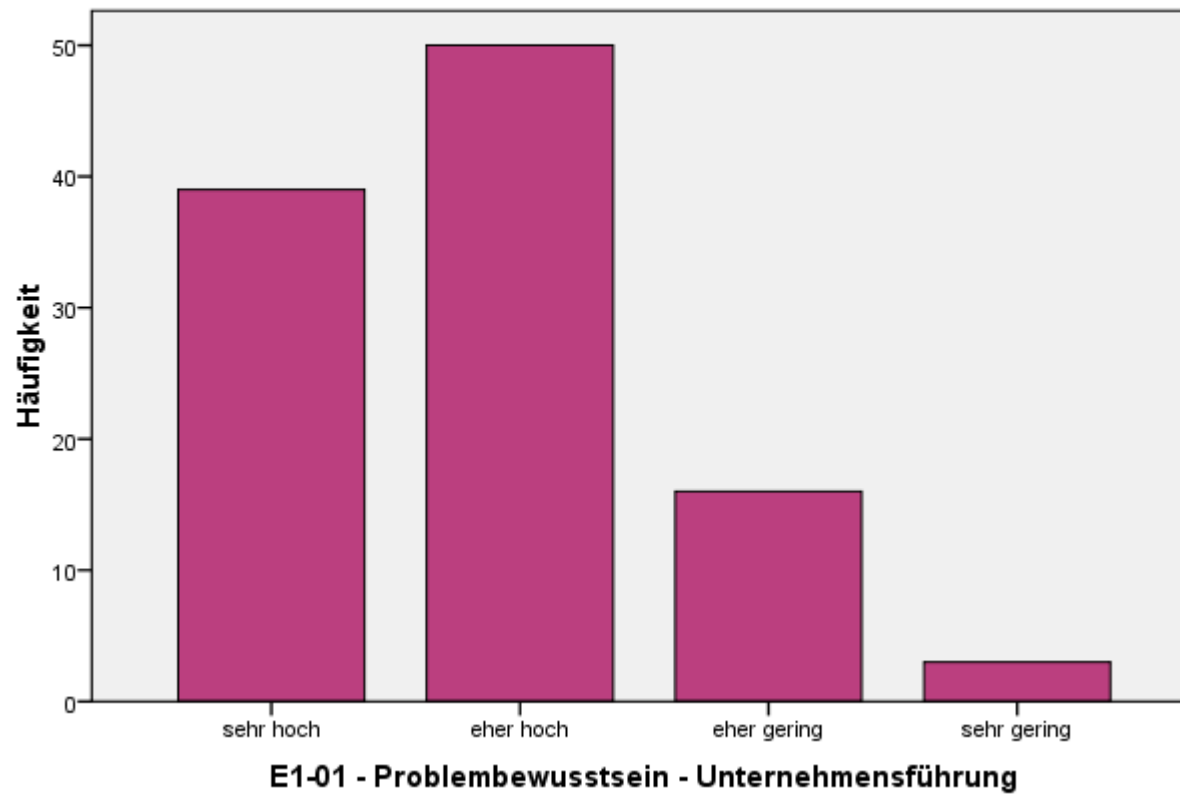
(1)

Hat man in Ihrem Unternehmen die *Bedeutung der beruflichen Weiterbildung* für die Zukunft von MitarbeiterInnen und Unternehmen als Ganzes erkannt?

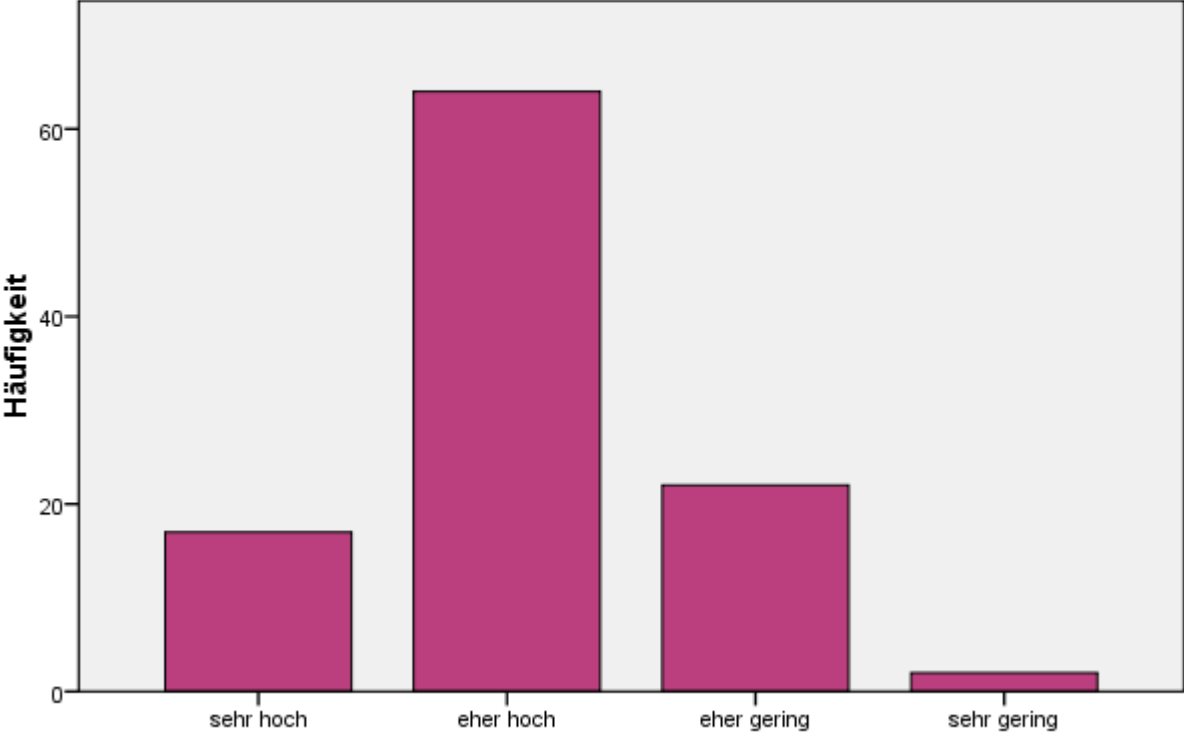
Bitte schätzen Sie das *Problembewusstsein* für die verschiedenen Personengruppen ein.

	sehr hoch	eher hoch	eher gering	sehr gering	keine Angabe
Unternehmensführung	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaufmännisches Personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
technisches Personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ältere MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschäftigte mit Migrationshintergrund (MigrantInnen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ältere Beschäftigte mit Migrationshintergrund (MigrantInnen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E1-01 - Problembewusstsein - Unternehmensführung

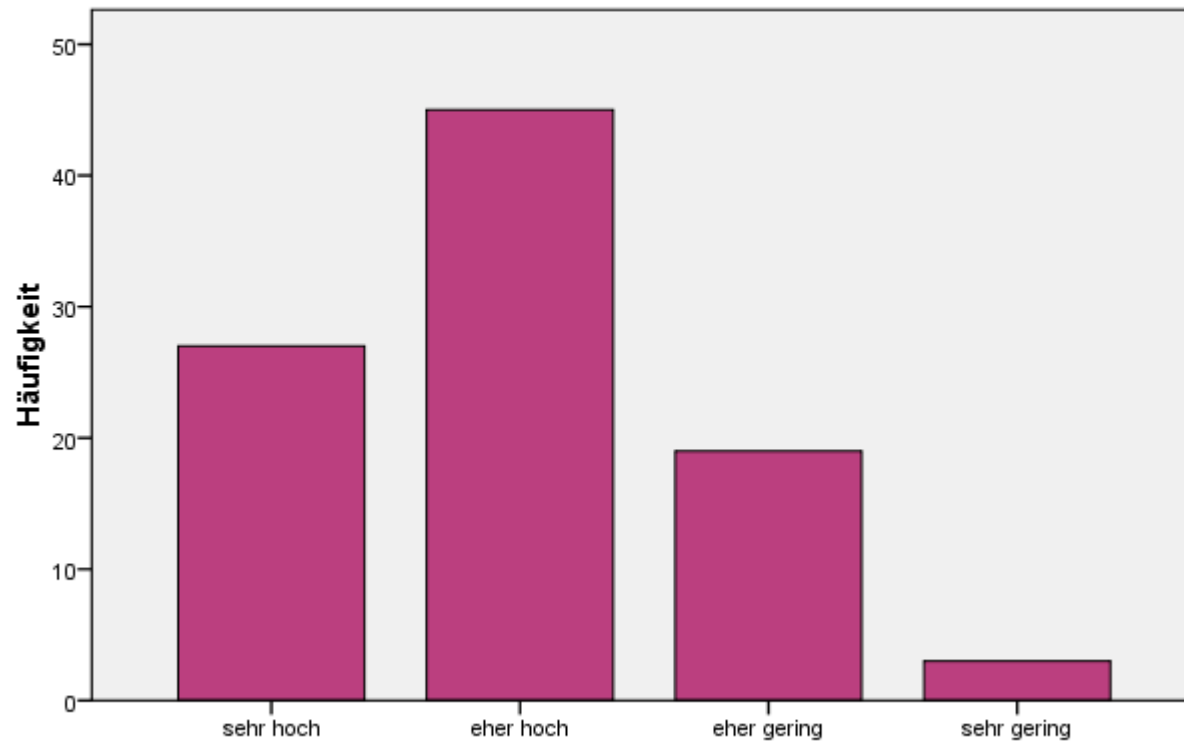


E1-02 - Problembewusstsein - kaufmännisches Personal



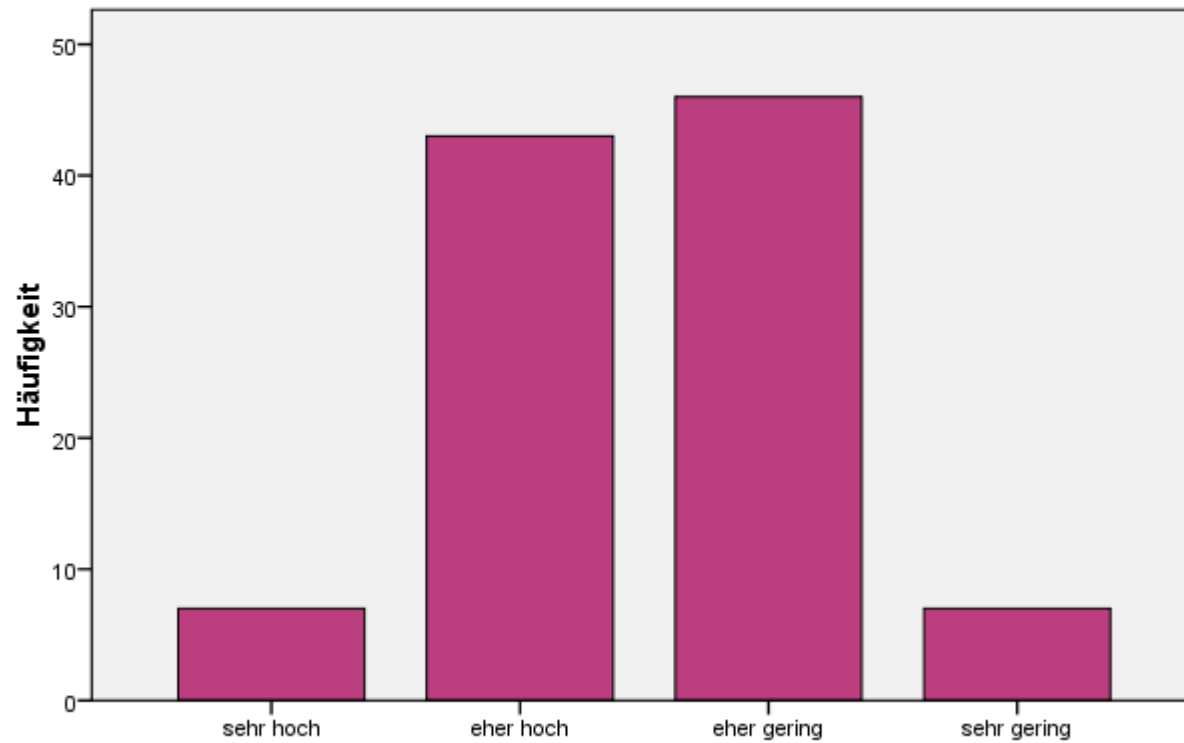
E1-02 - Problembewusstsein - kaufmännisches Personal

E1-03 - Problembewusstsein - technisches Personal



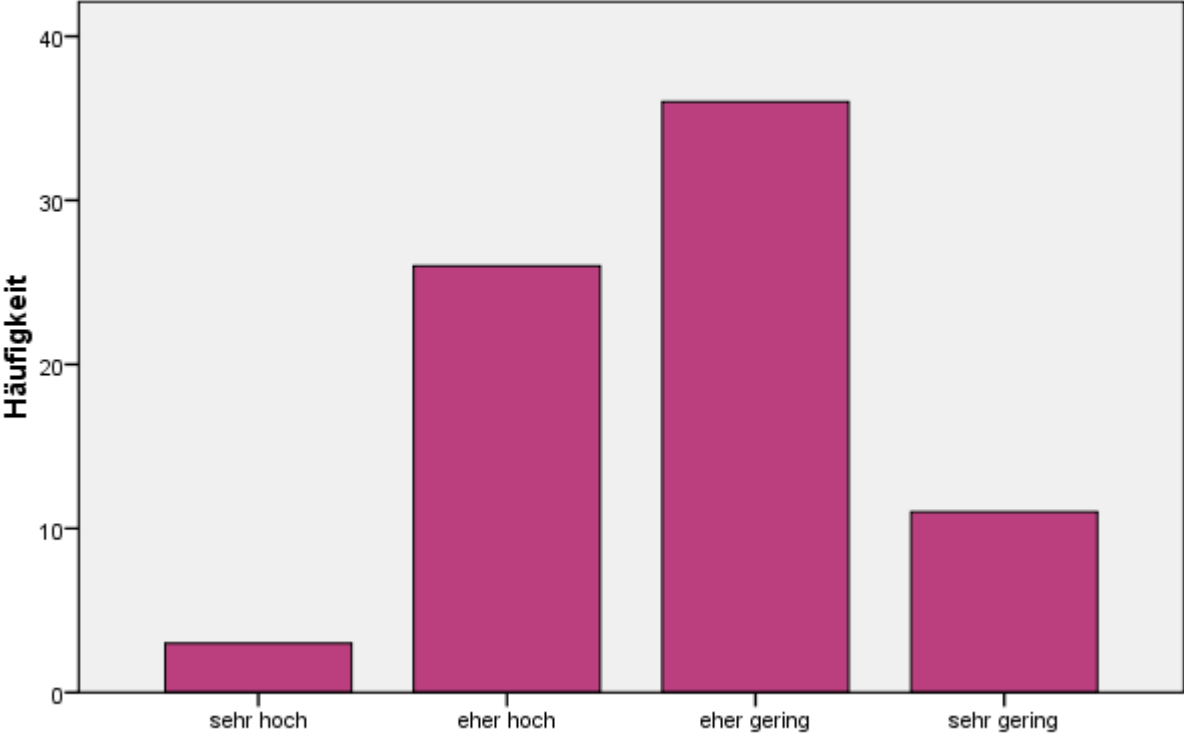
E1-03 - Problembewusstsein - technisches Personal

E1-04 - Problembewusstsein - ältere MitarbeiterInnen



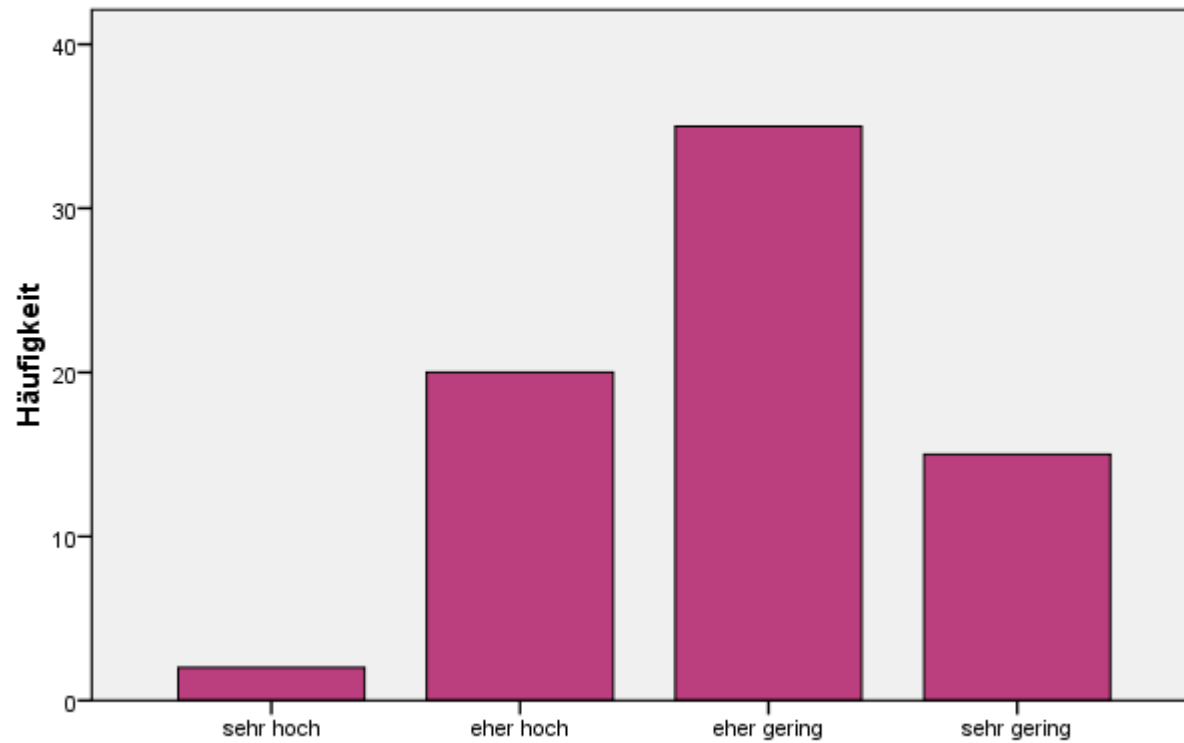
E1-04 - Problembewusstsein - ältere MitarbeiterInnen

E1-05 - Problembewusstsein - MigrantInnen



E1-05 - Problembewusstsein - MigrantInnen

E1-06 - Problembewusstsein - ältere MigrantInnen



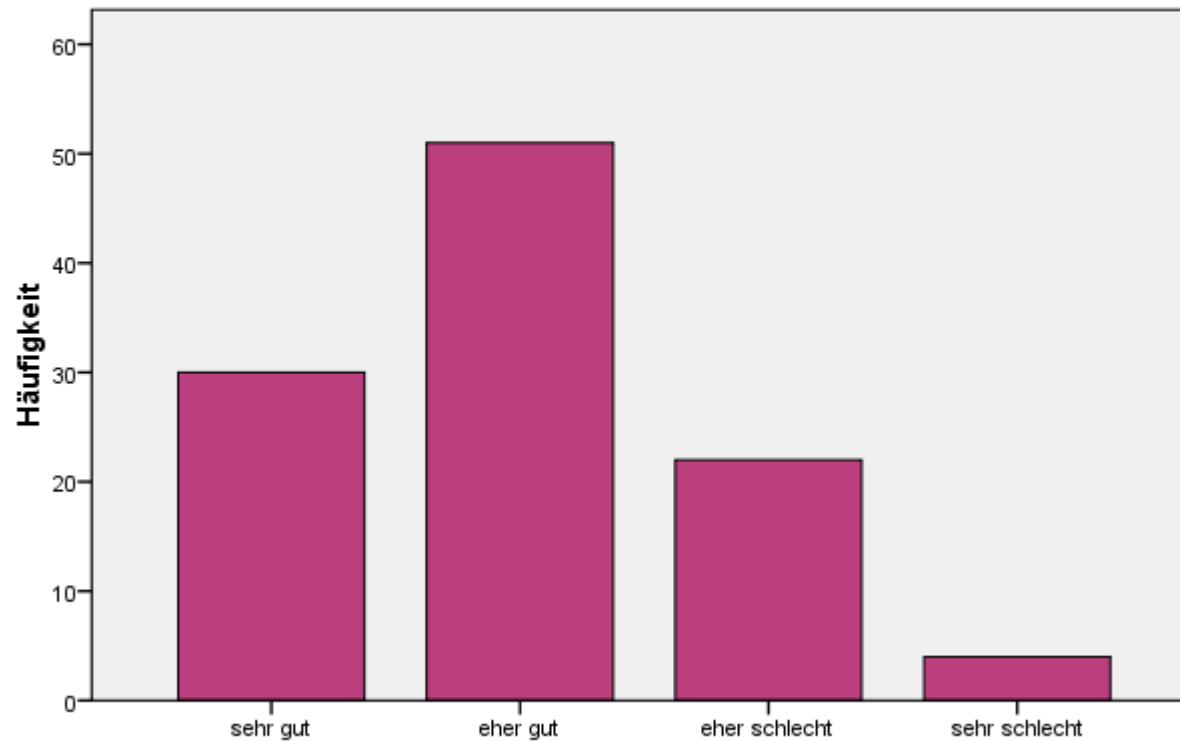
E1-06 - Problembewusstsein - ältere MigrantInnen

(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.

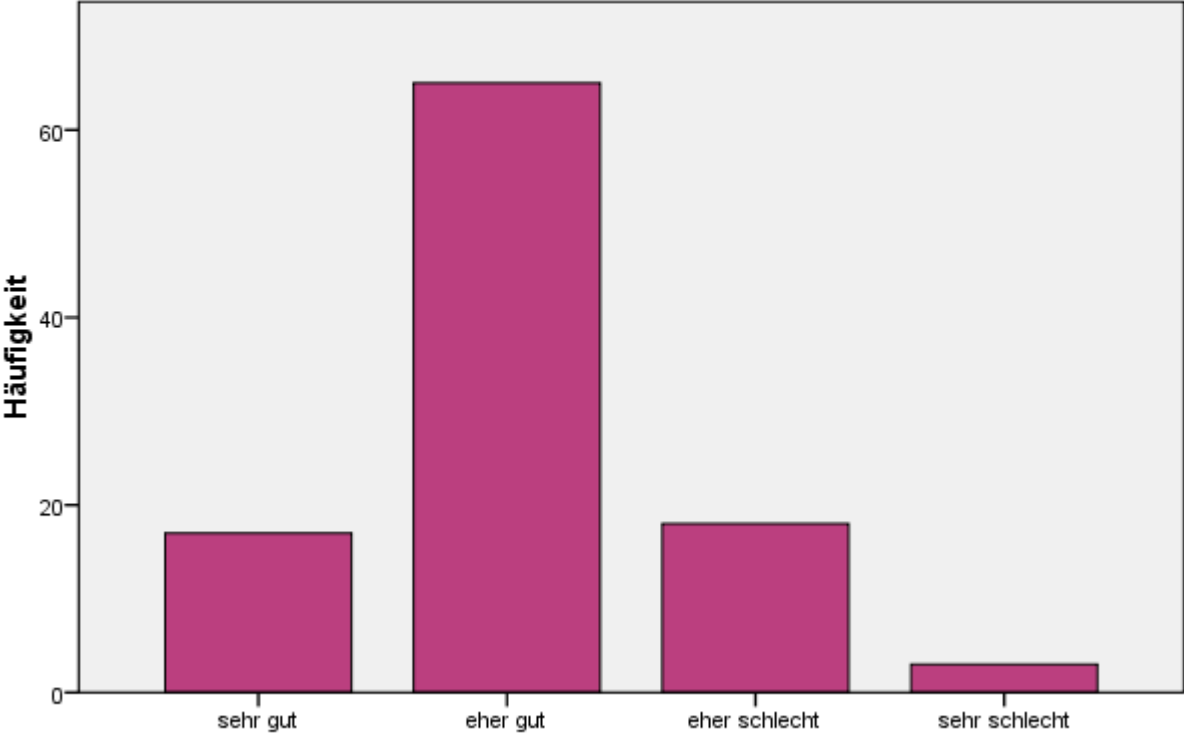
	sehr gut	eher gut	eher schlecht	sehr schlecht	keine Angabe
Unternehmensführung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaufmännisches Personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
technisches Personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ältere MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschäftigte mit Migrationshintergrund (MigrantInnen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ältere Beschäftigte mit Migrationshintergrund (MigrantInnen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E2-01 - Weiterbildungspraxis - Unternehmensführung



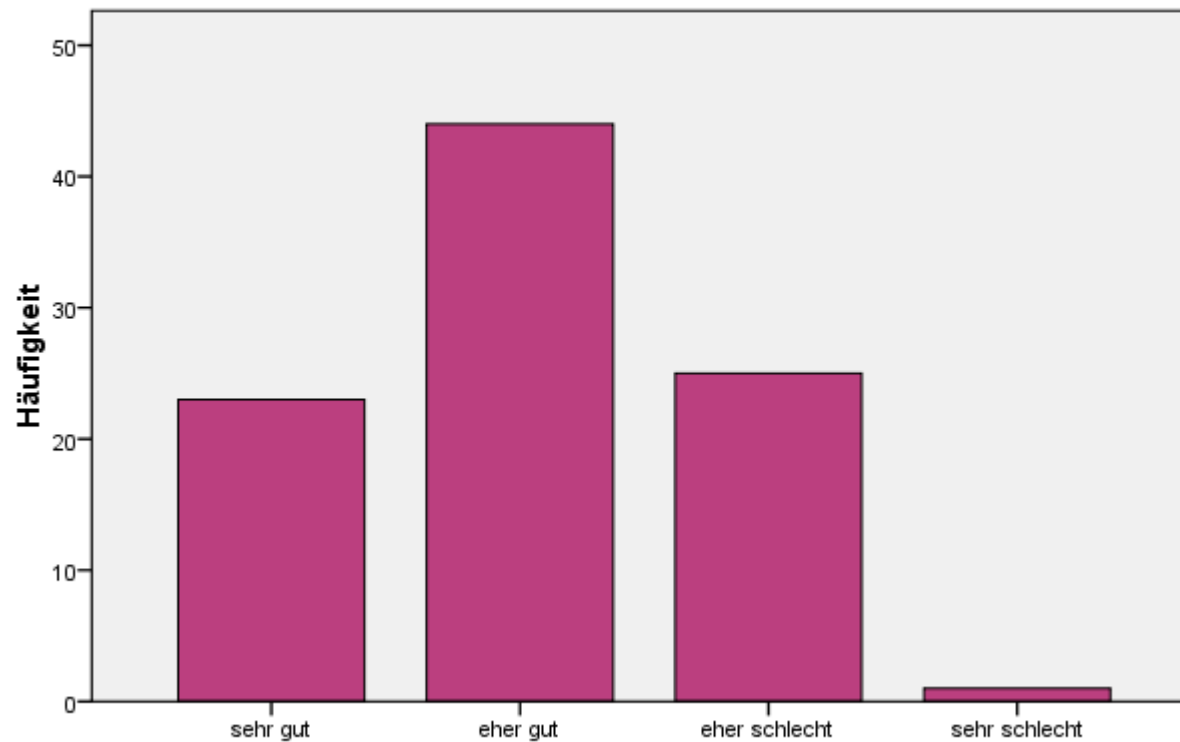
E2-01 - Weiterbildungspraxis - Unternehmensführung

E2-02 - Weiterbildungspraxis - kaufmännisches Personal



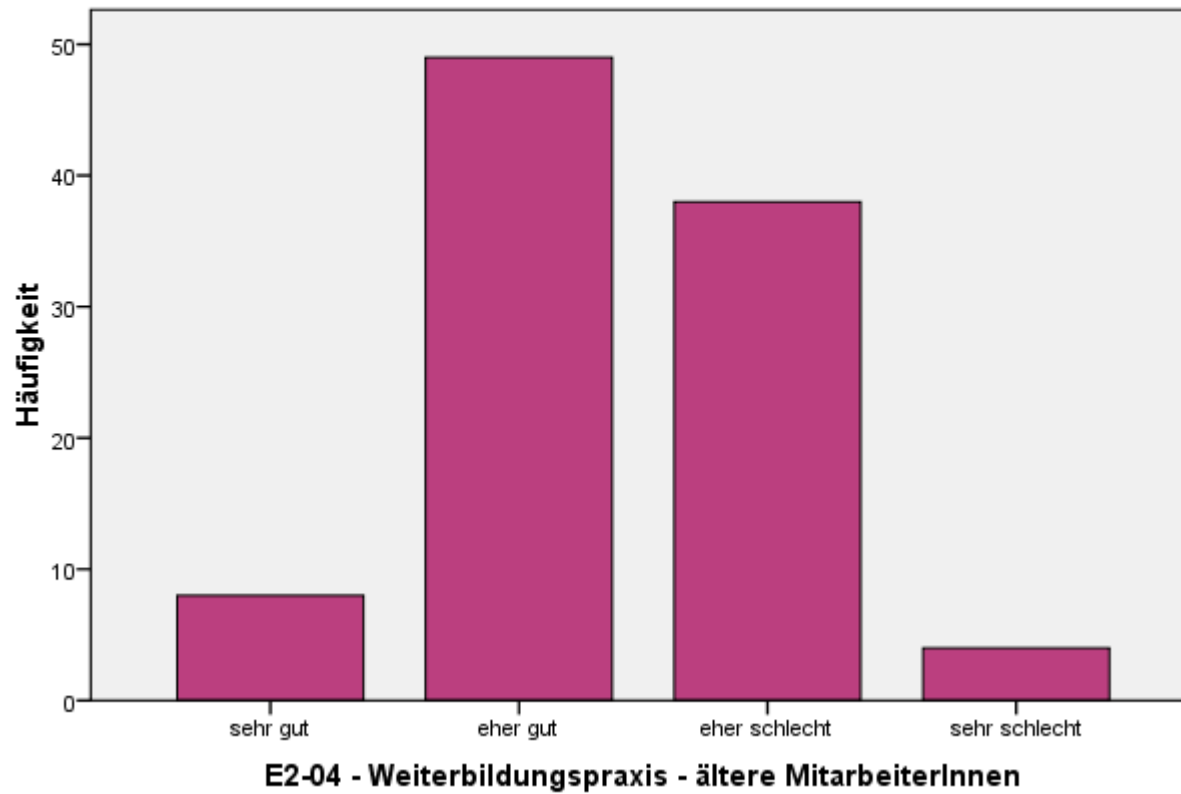
E2-02 - Weiterbildungspraxis - kaufmännisches Personal

E2-03 - Weiterbildungspraxis - technisches Personal

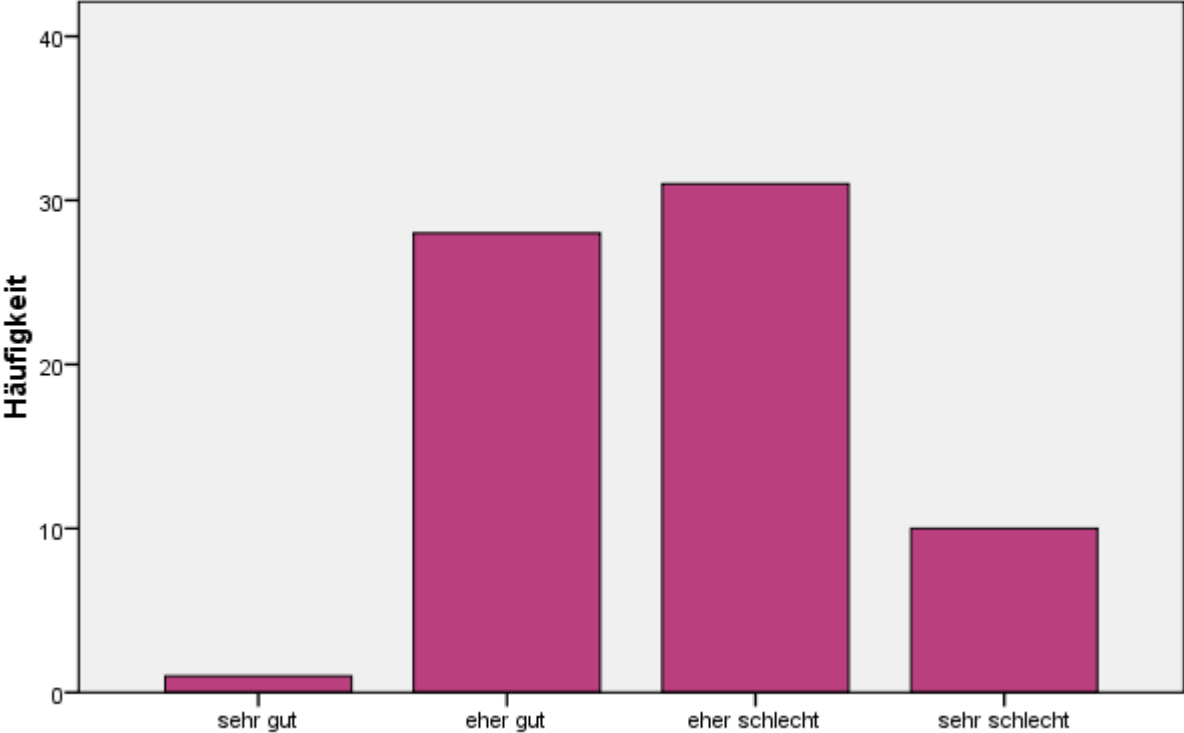


E2-03 - Weiterbildungspraxis - technisches Personal

E2-04 - Weiterbildungspraxis - ältere MitarbeiterInnen

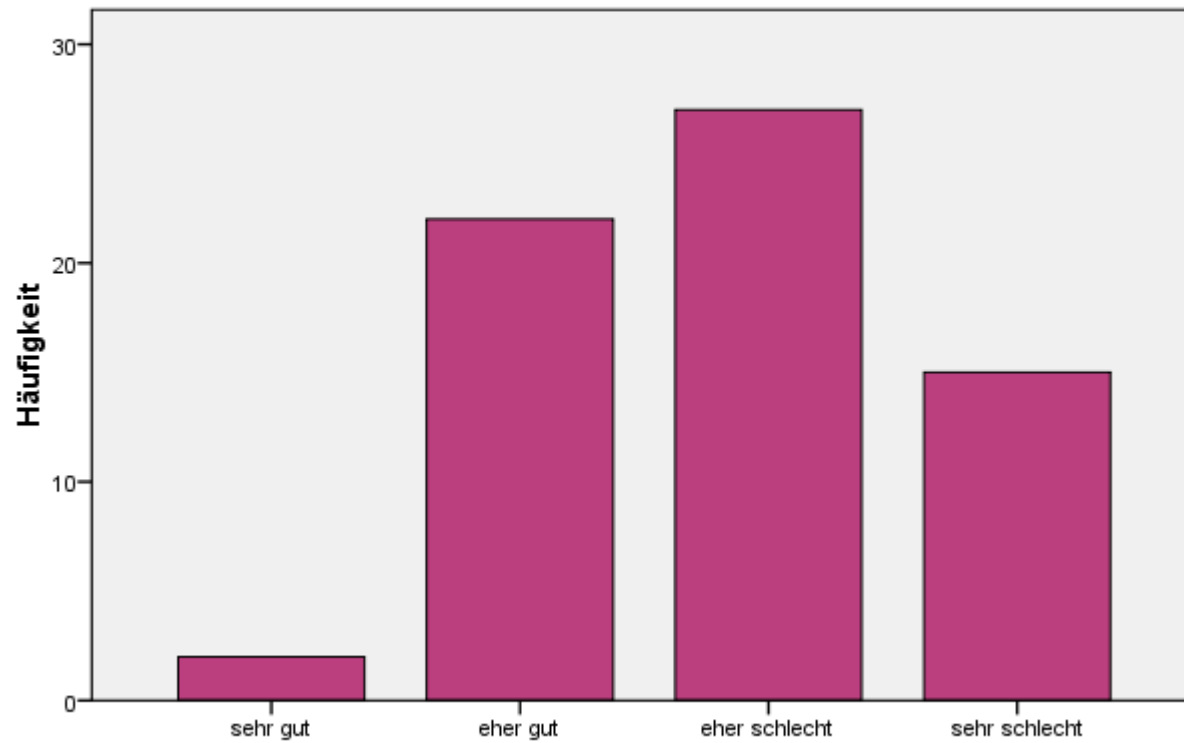


E2-05 - Weiterbildungspraxis - MigrantInnen



E2-05 - Weiterbildungspraxis - MigrantInnen

E2-06 - Weiterbildungspraxis - ältere MigrantInnen



E2-06 - Weiterbildungspraxis - ältere MigrantInnen

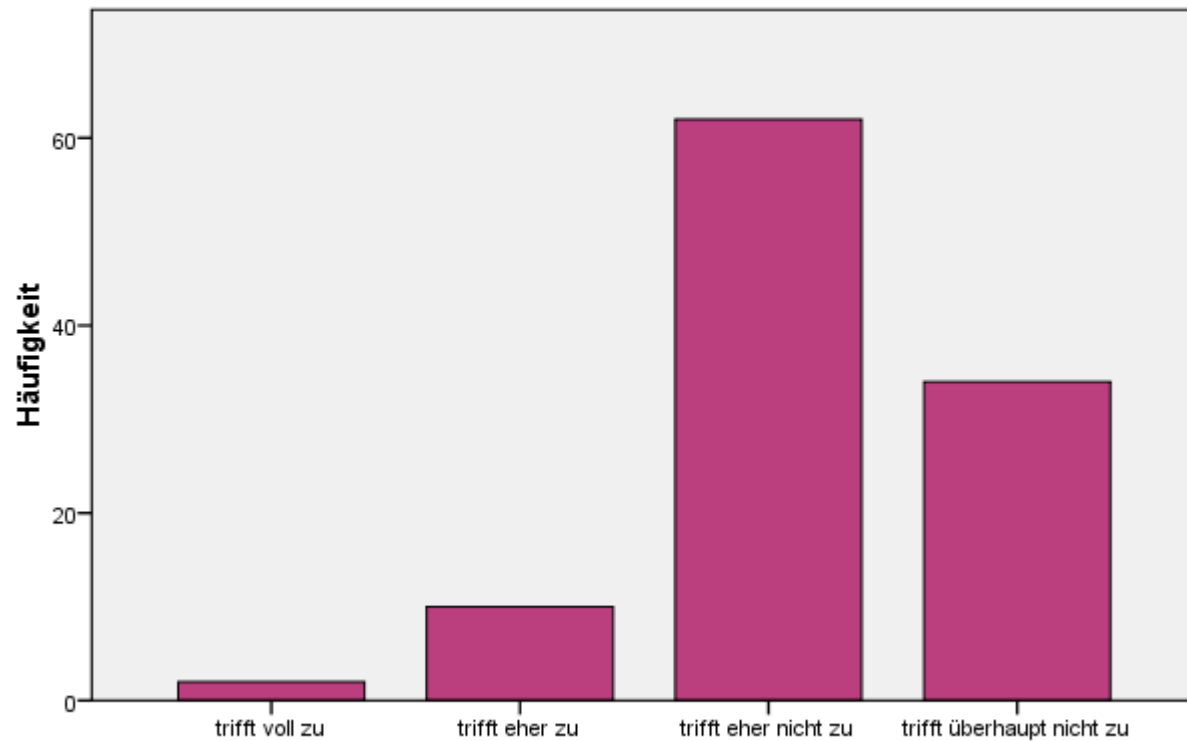
(3)

Wichtige Hinweise für einen Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf sind besonders positive oder negative Entwicklungen im Unternehmen.

Bitte beurteilen Sie, inwieweit die aufgelisteten Problemlagen auf Ihr Unternehmen zutreffen.

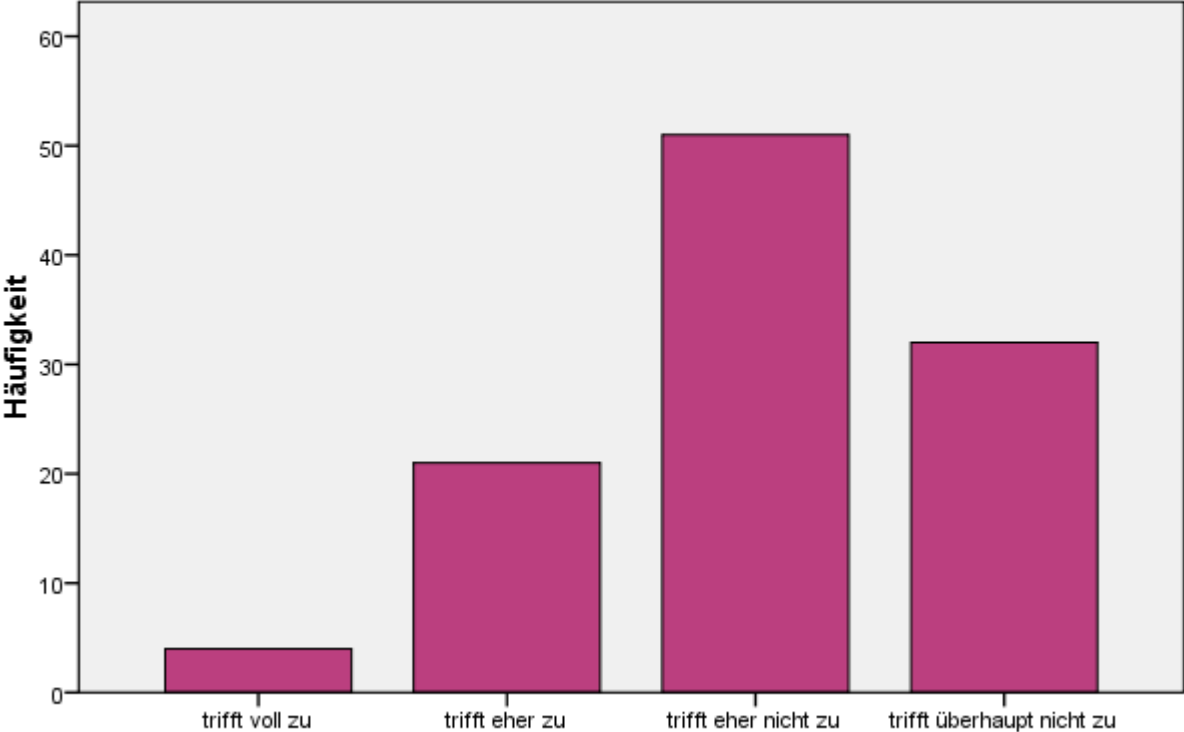
	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Angabe
Die Reklamationen sind angelegen. Es gibt zu viel Ausschuss.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Flexibilität der MitarbeiterInnen ist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

E3-01 - Problemlagen - Reklamationen



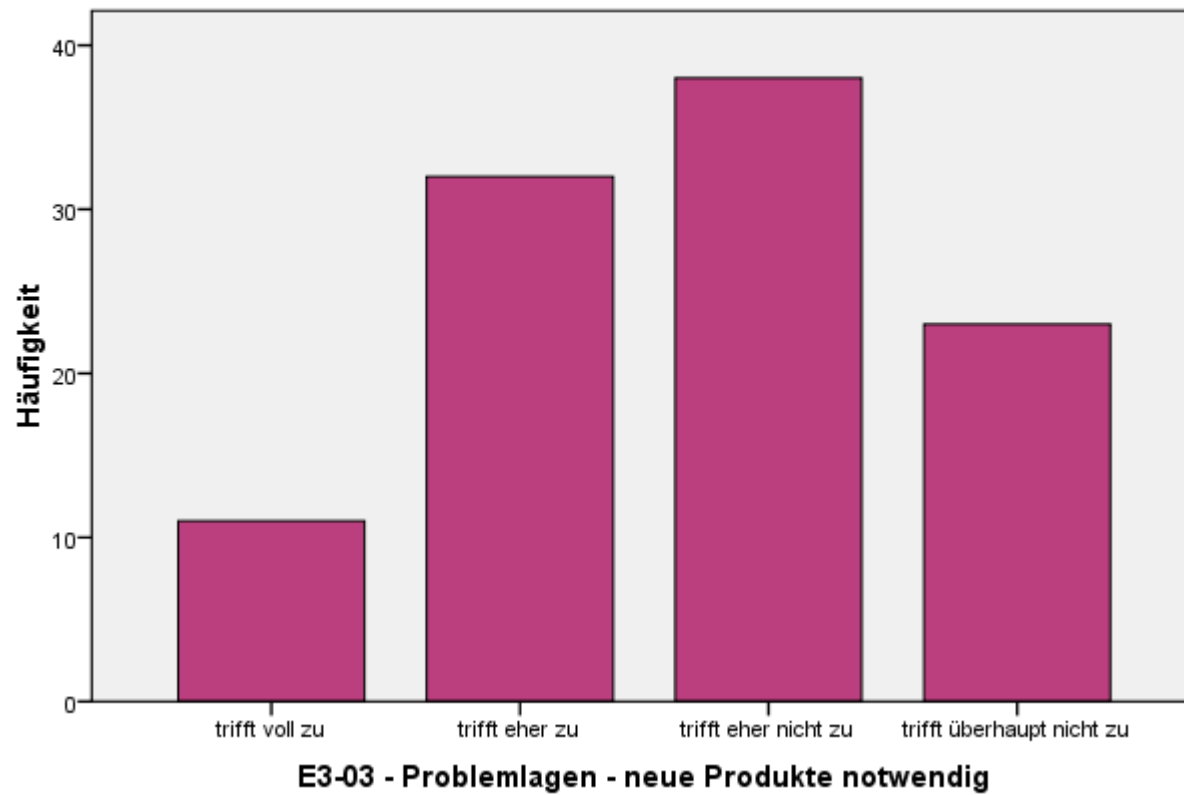
E3-01 - Problemlagen - Reklamationen

E3-02 - Problemlagen - geringe Mitarbeiterflexibilität

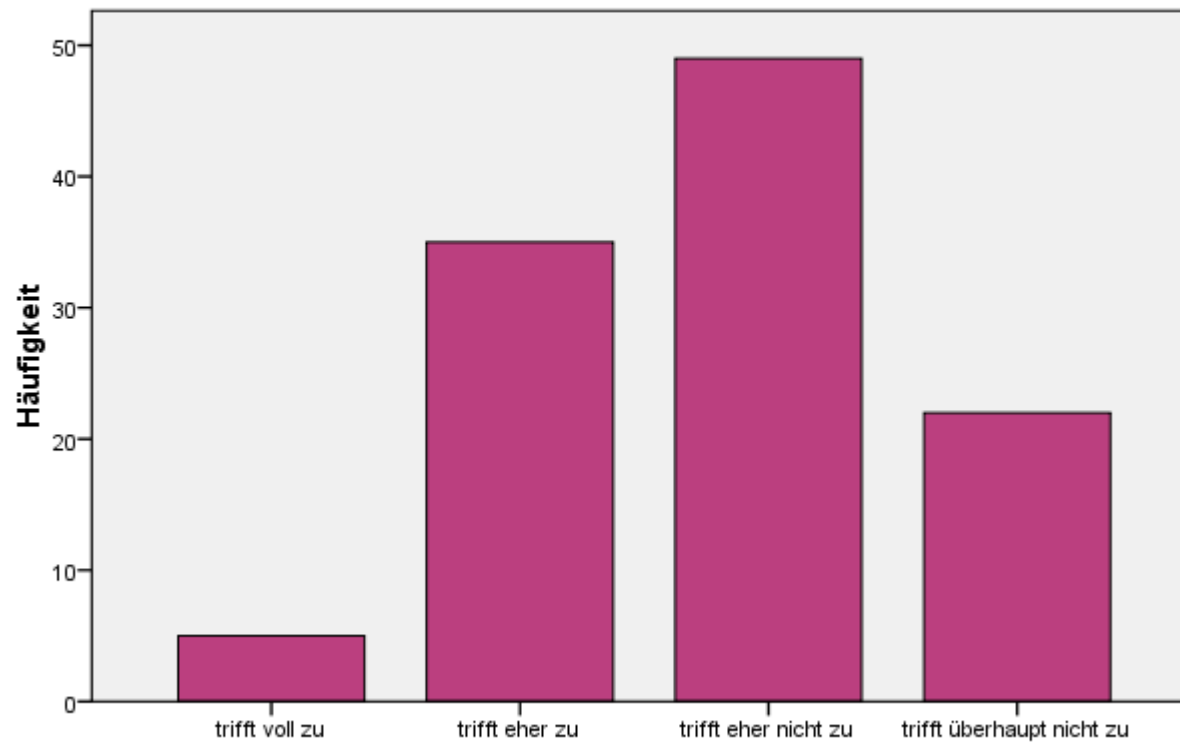


E3-02 - Problemlagen - geringe Mitarbeiterflexibilität

E3-03 - Problemlagen - neue Produkte notwendig

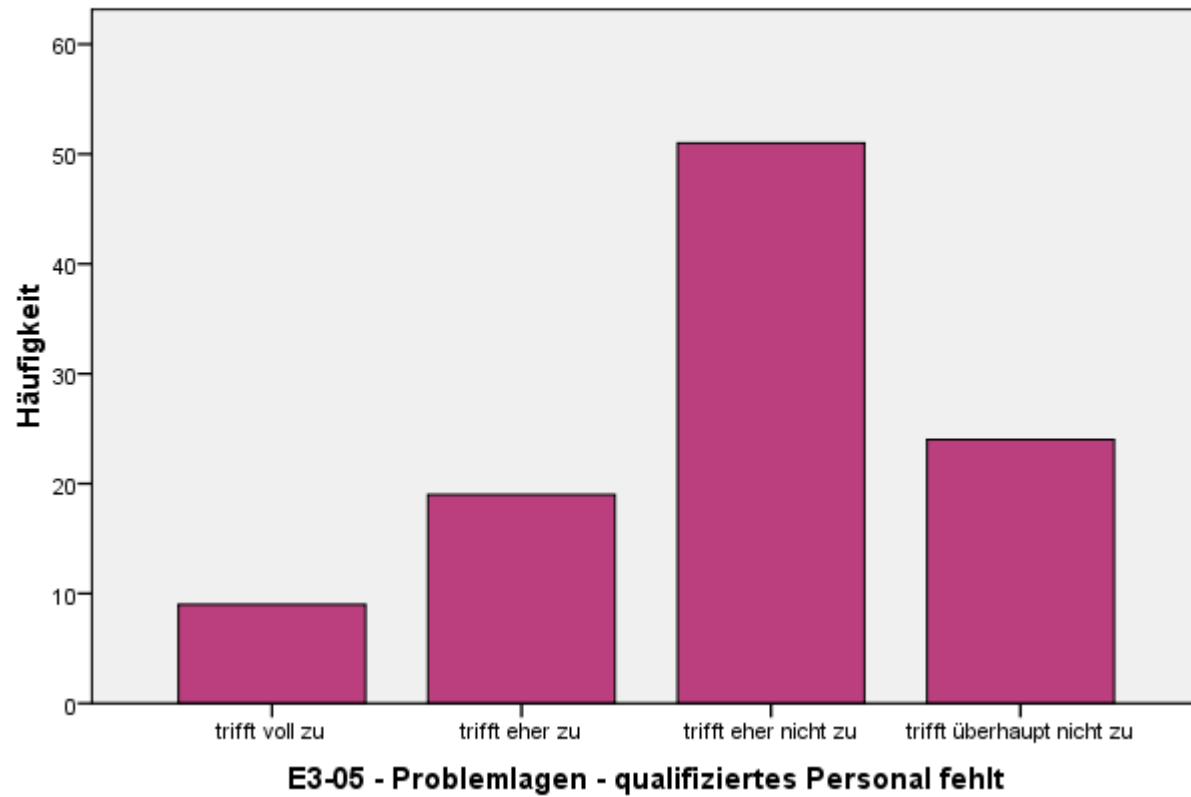


E3-04 - Problemlagen - Ausnutzung der Arbeitsmittel

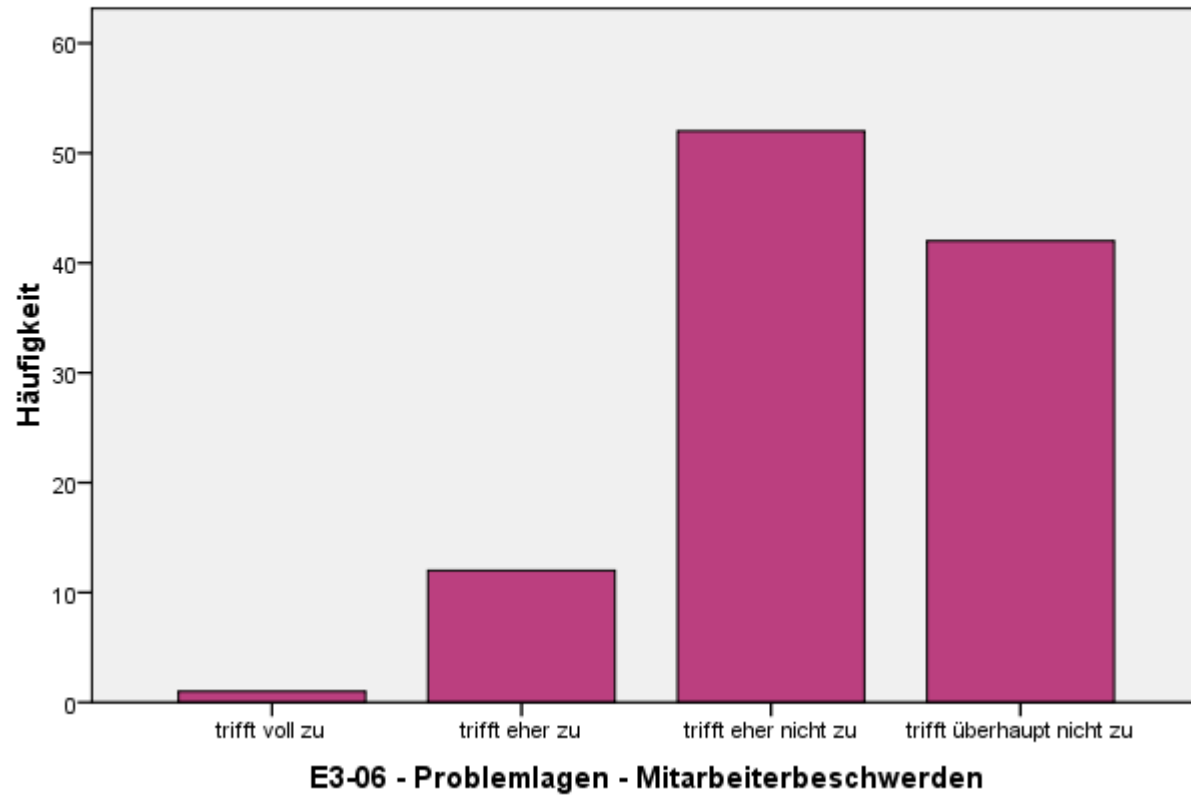


E3-04 - Problemlagen - Ausnutzung der Arbeitsmittel

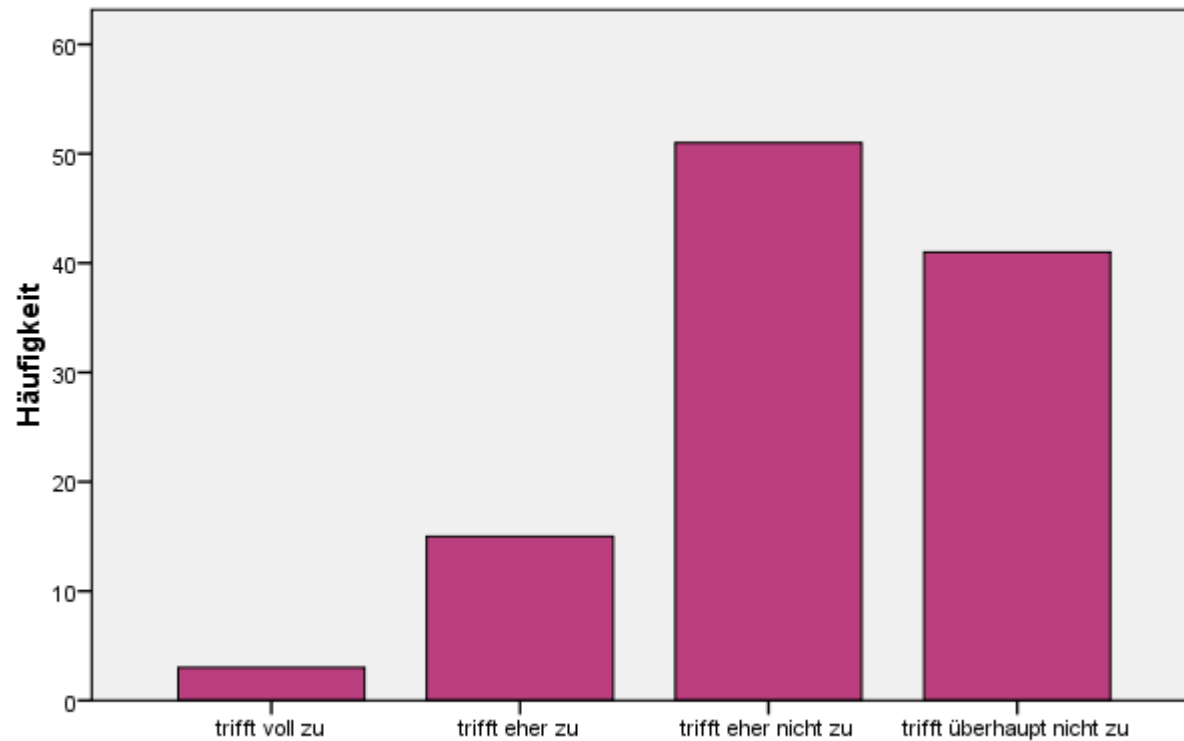
E3-05 - Problemlagen - qualifiziertes Personal fehlt



E3-06 - Problemlagen - Mitarbeiterbeschwerden

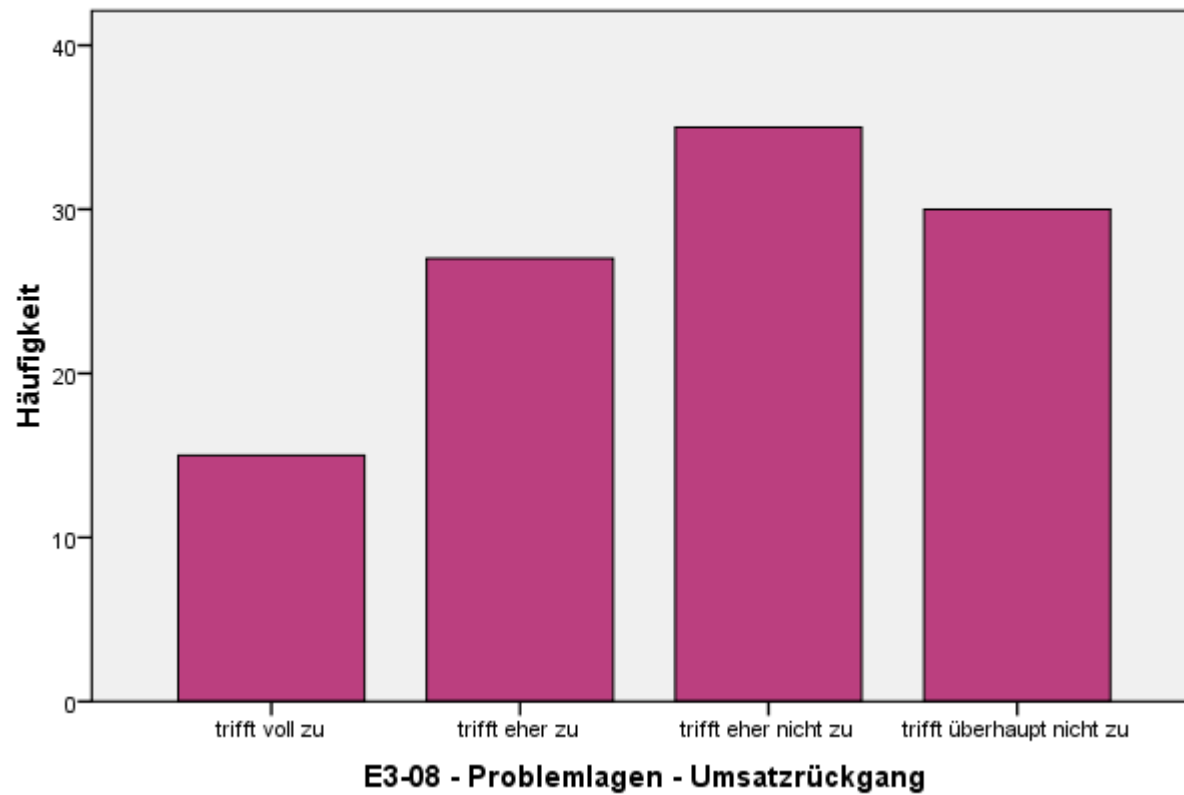


E3-07 - Problemlagen - Termineinhaltung

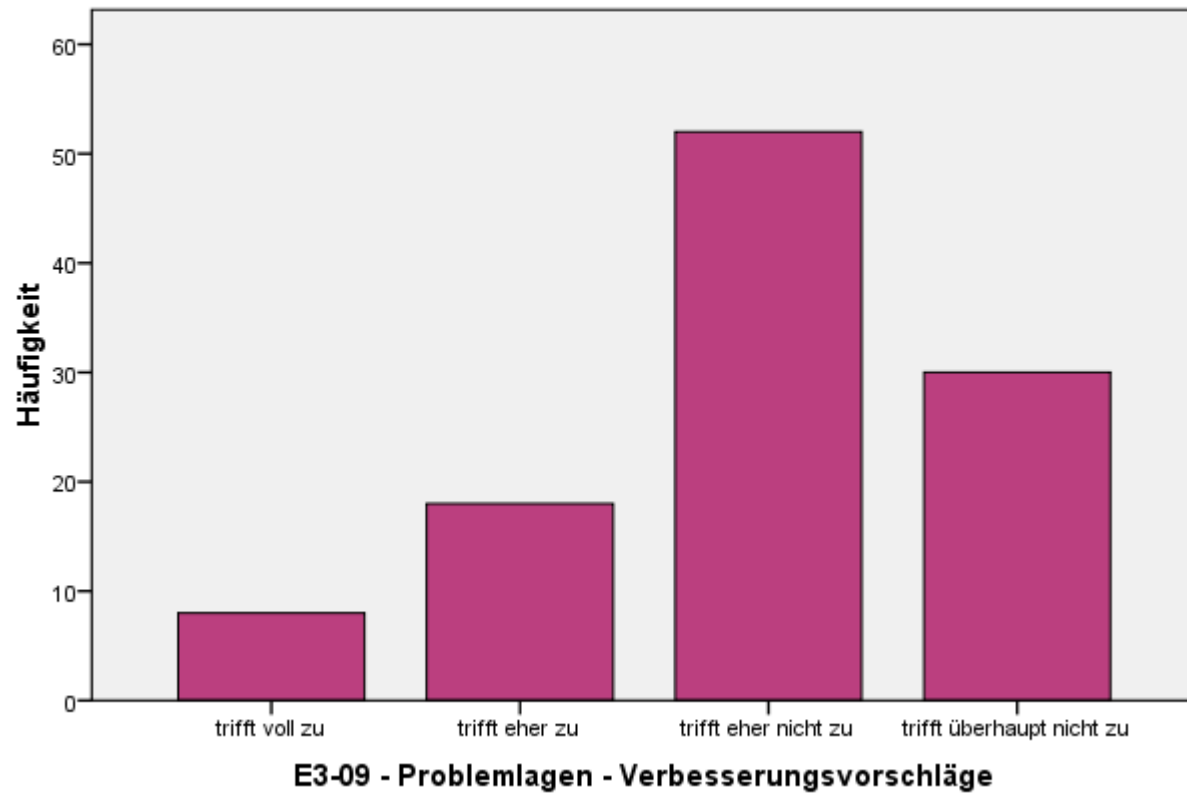


E3-07 - Problemlagen - Termineinhaltung

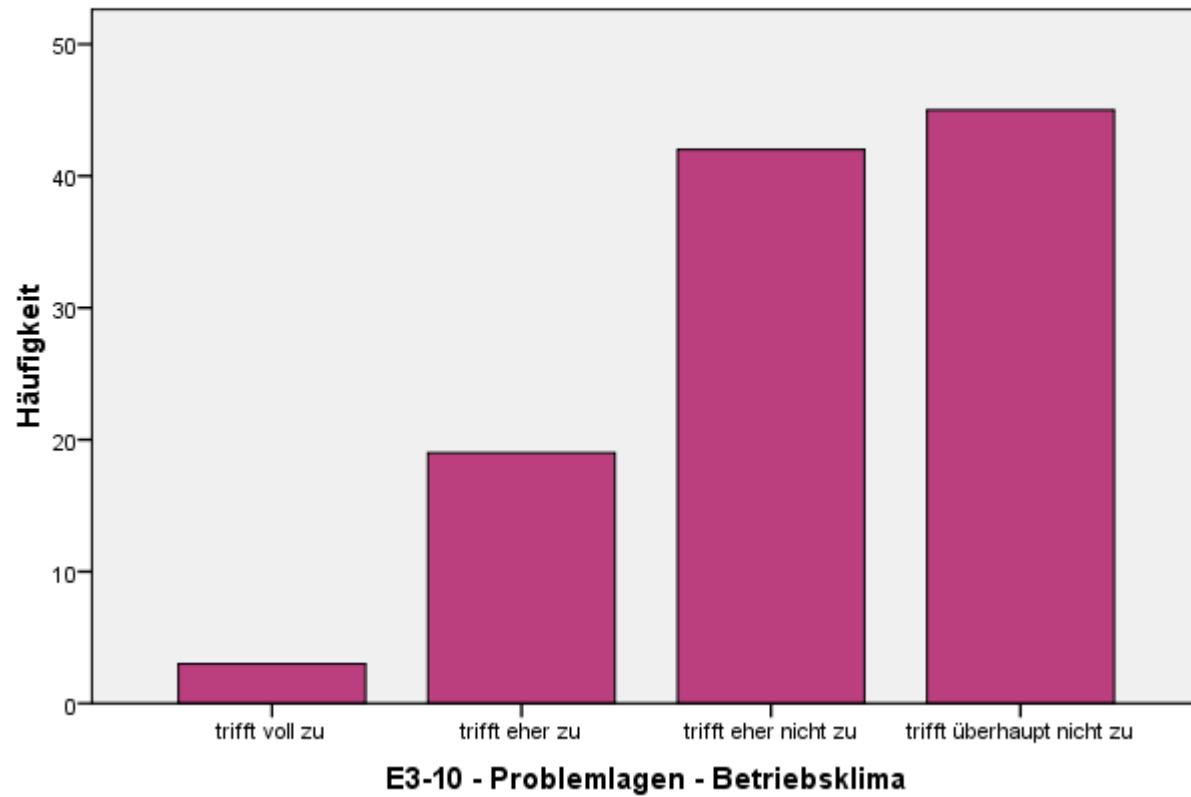
E3-08 - Problemlagen - Umsatzrückgang



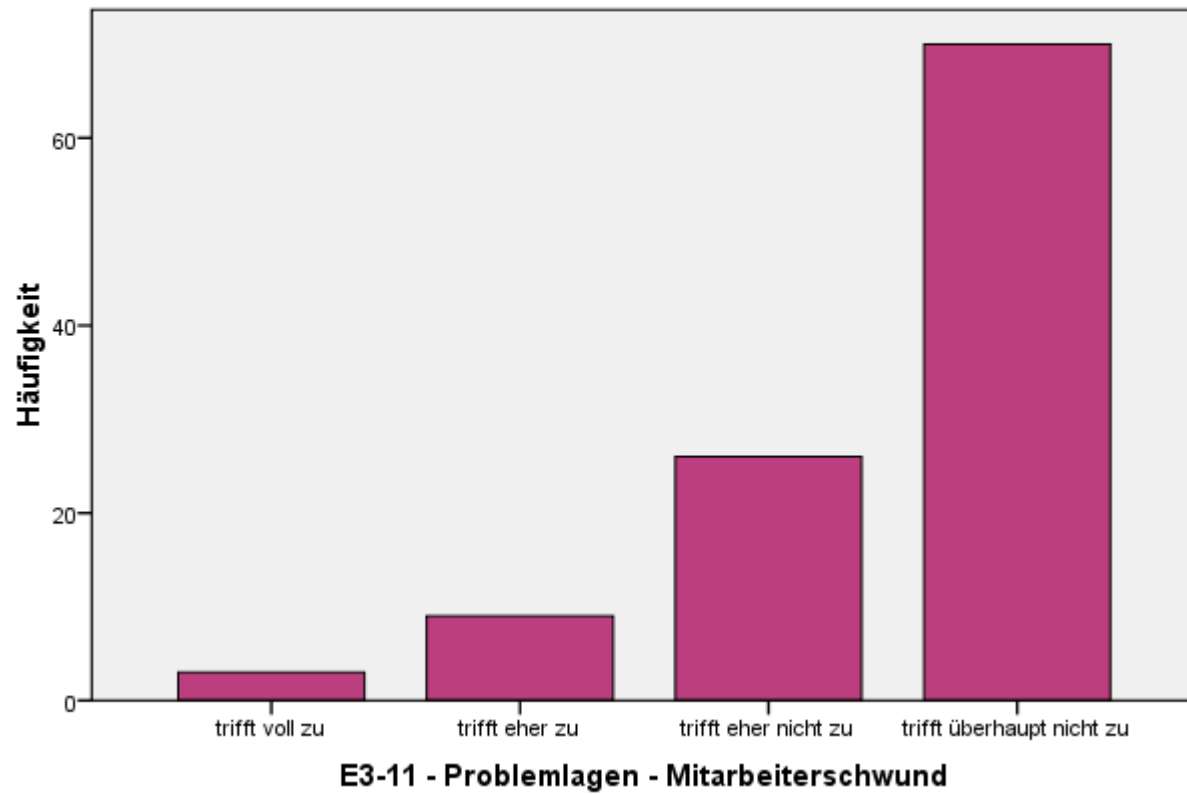
E3-09 - Problemlagen - Verbesserungsvorschläge



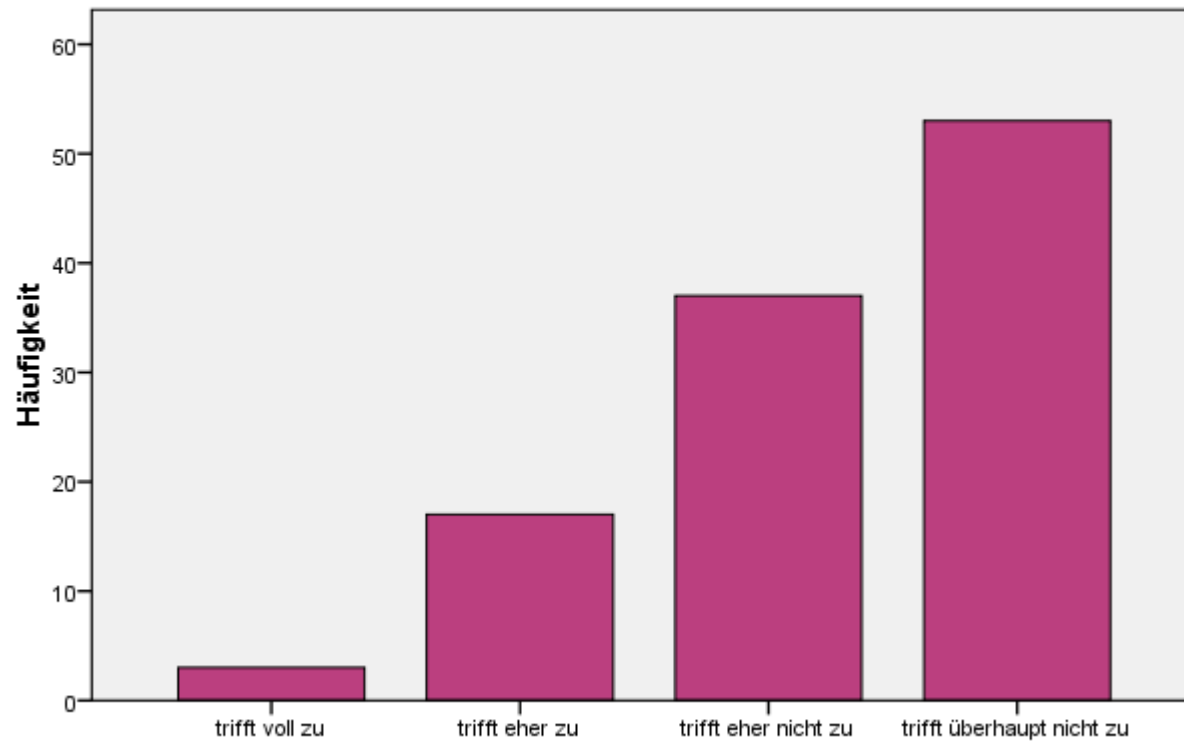
E3-10 - Problemlagen - Betriebsklima



E3-11 - Problemlagen - Mitarbeiterschwund

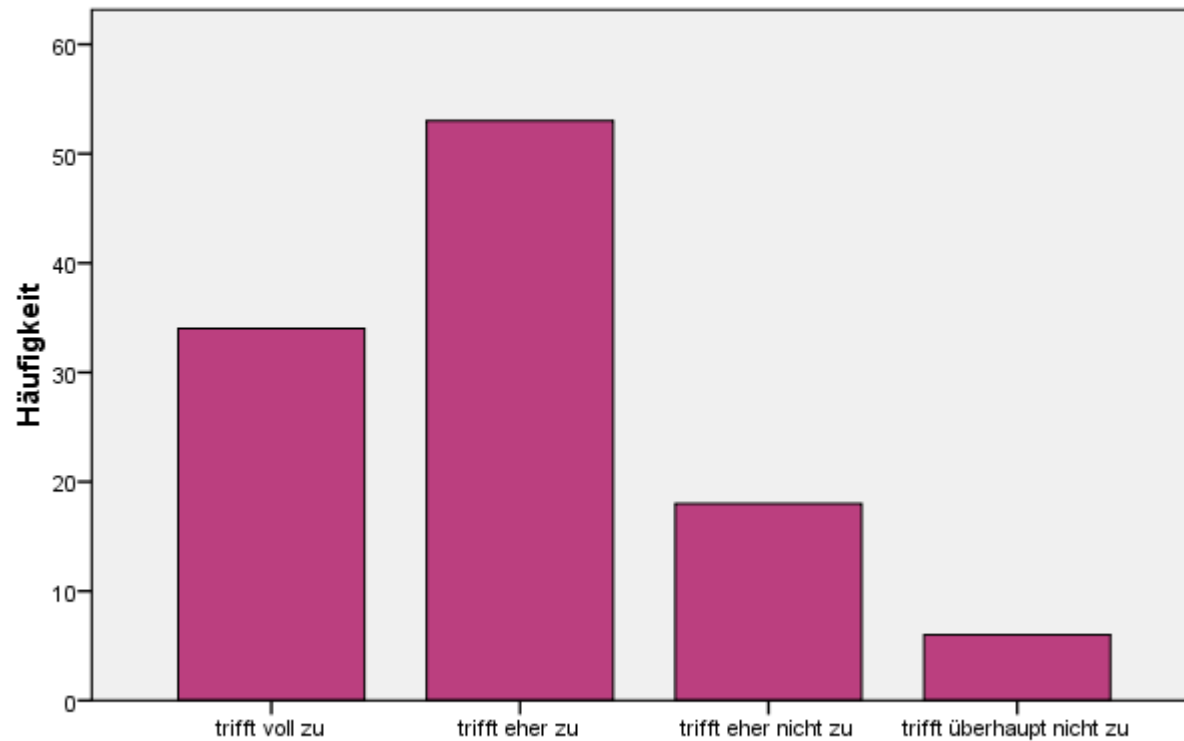


E3-12 - Problemlagen - Mitarbeitermotivation



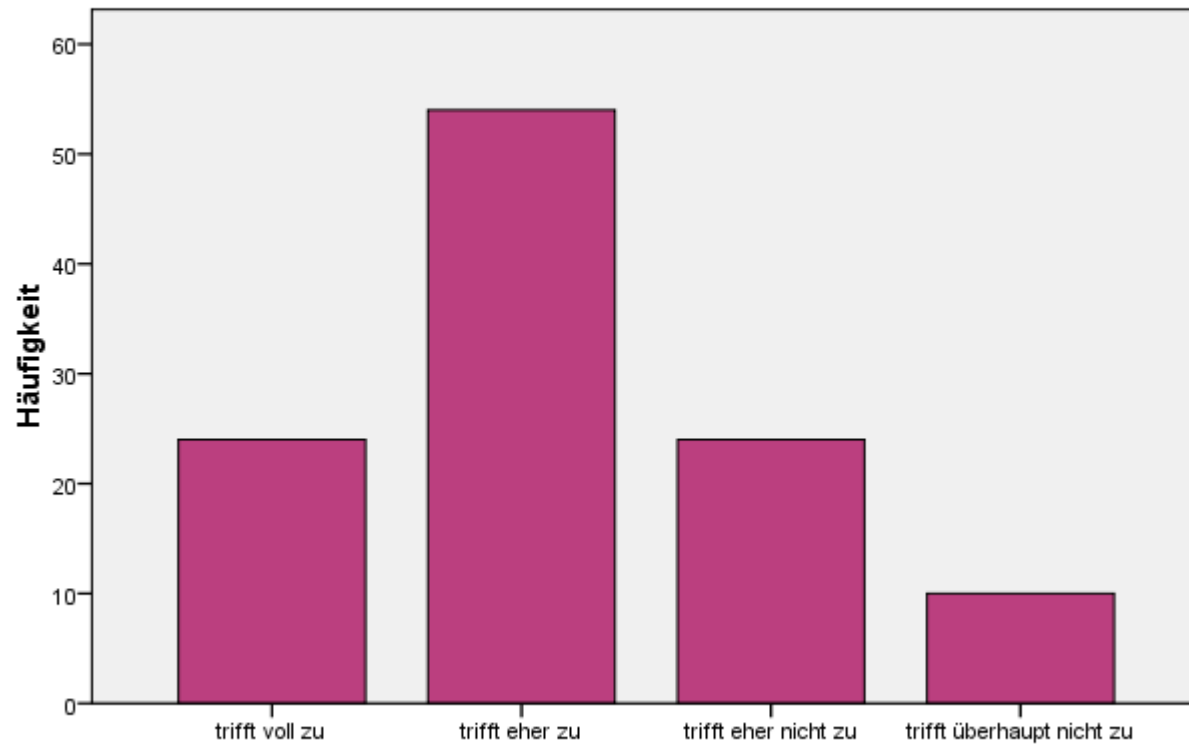
E3-12 - Problemlagen - Mitarbeitermotivation

E3-13 - Problemlagen - neue Kunden und Märkte notwendig



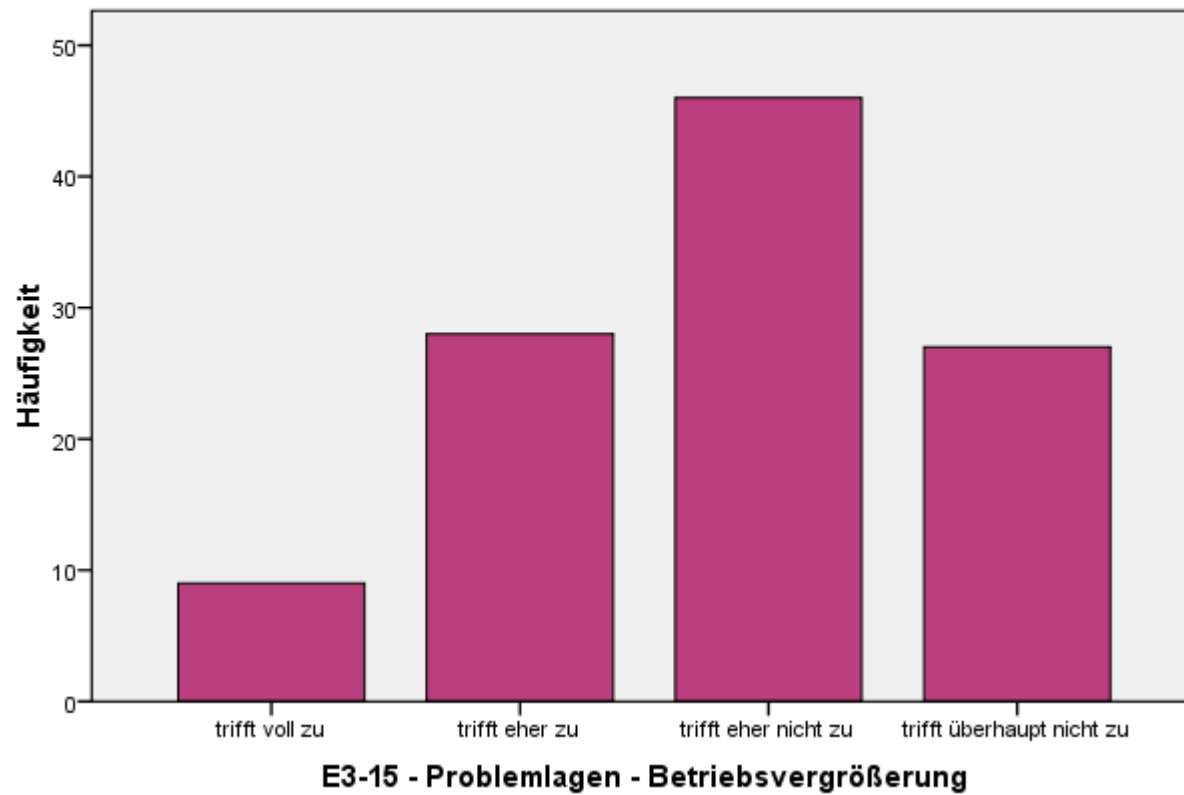
E3-13 - Problemlagen - neue Kunden und Märkte notwendig

E3-14 - Problemlagen - Kostenmanagement und Controlling

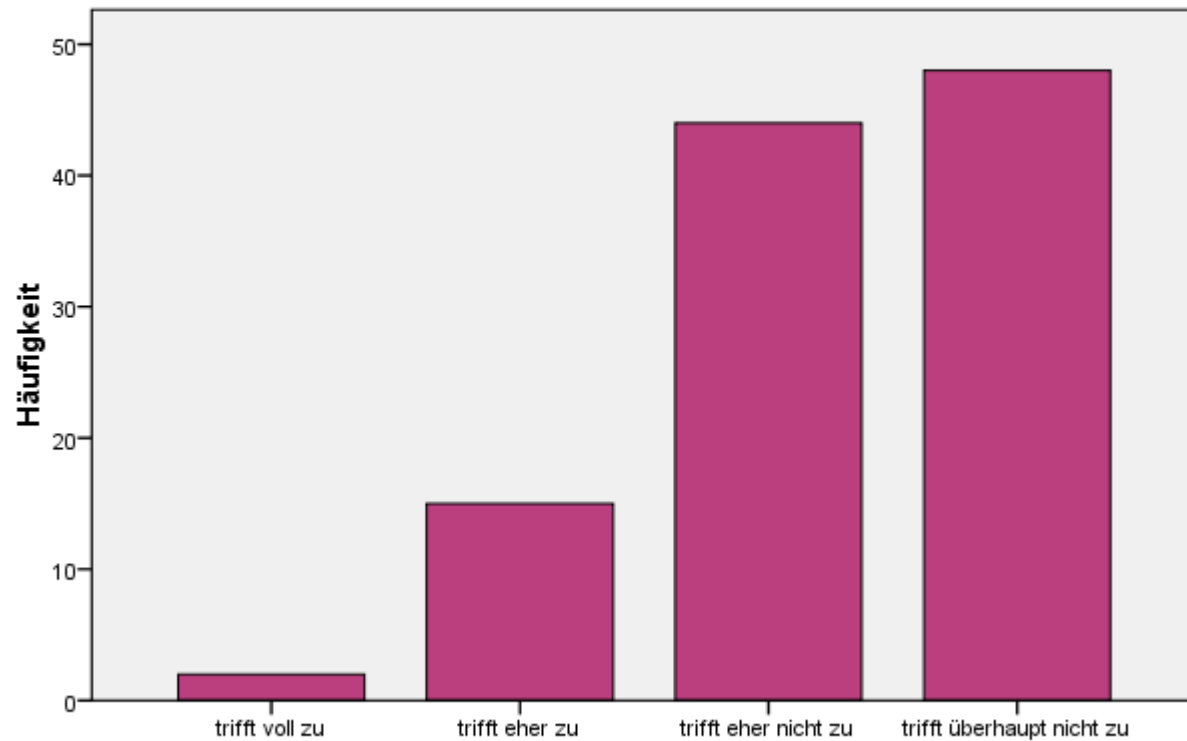


E3-14 - Problemlagen - Kostenmanagement und Controlling

E3-15 - Problemlagen - Betriebsvergrößerung



E3-16 - Problemlagen - Mitarbeiterkooperation



E3-16 - Problemlagen - Mitarbeiterkooperation

(3)

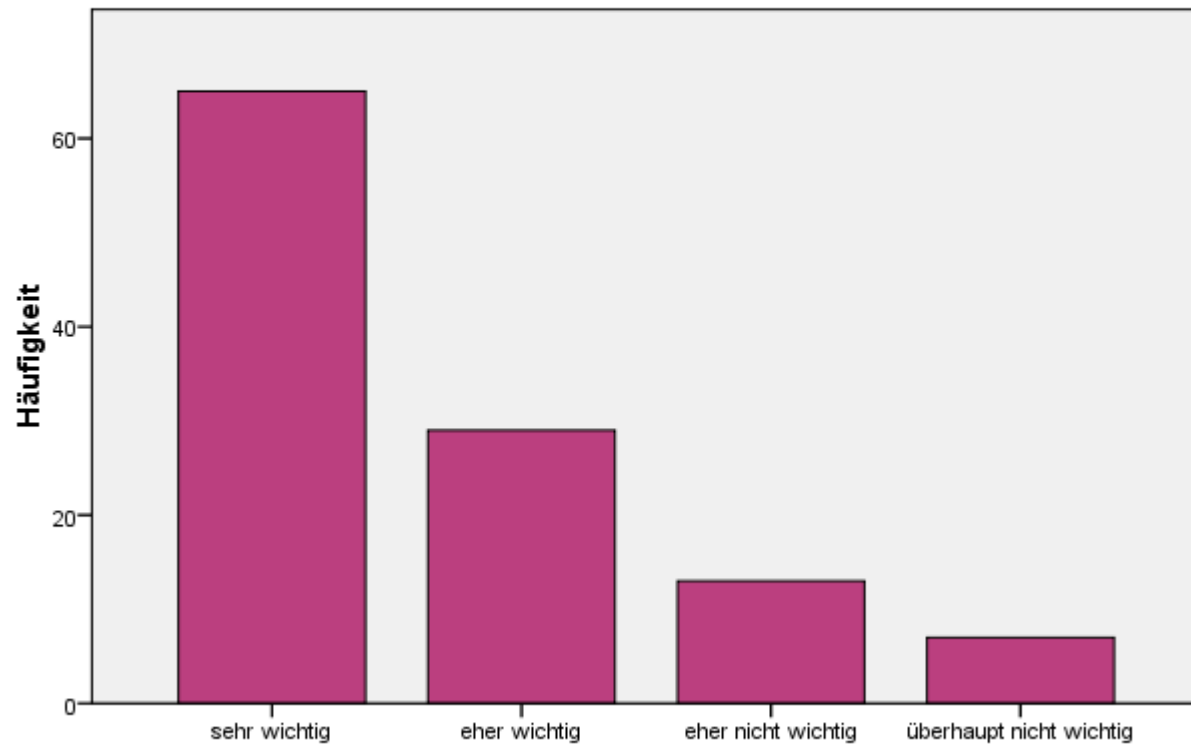
Wichtige Hinweise für einen Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf sind besondere positive oder negative Entwicklungen im Unternehmen.

Bitte beurteilen Sie, inwieweit die aufgelisteten Problemlagen auf Ihr Unternehmen zutreffen.

	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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Flexibilität der MitarbeiterInnen ist gering.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir benötigen neue Produkte. Unsere Produkte müssen den Kundenwünschen angepasst werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Arbeitsmittel werden nicht im vollen Umfang genutzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir finden keine qualifizierten MitarbeiterInnen für die unbesetzten Stellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Mitarbeiterbeschwerden haben zugenommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir können die uns gesetzten Termine nur schwer einhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Umsatz ist in letzter Zeit deutlich zurückgegangen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserungsvorschläge werden nicht umgesetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In letzter Zeit hat sich ein schlechtes Betriebsklima entwickelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den letzten Monaten					

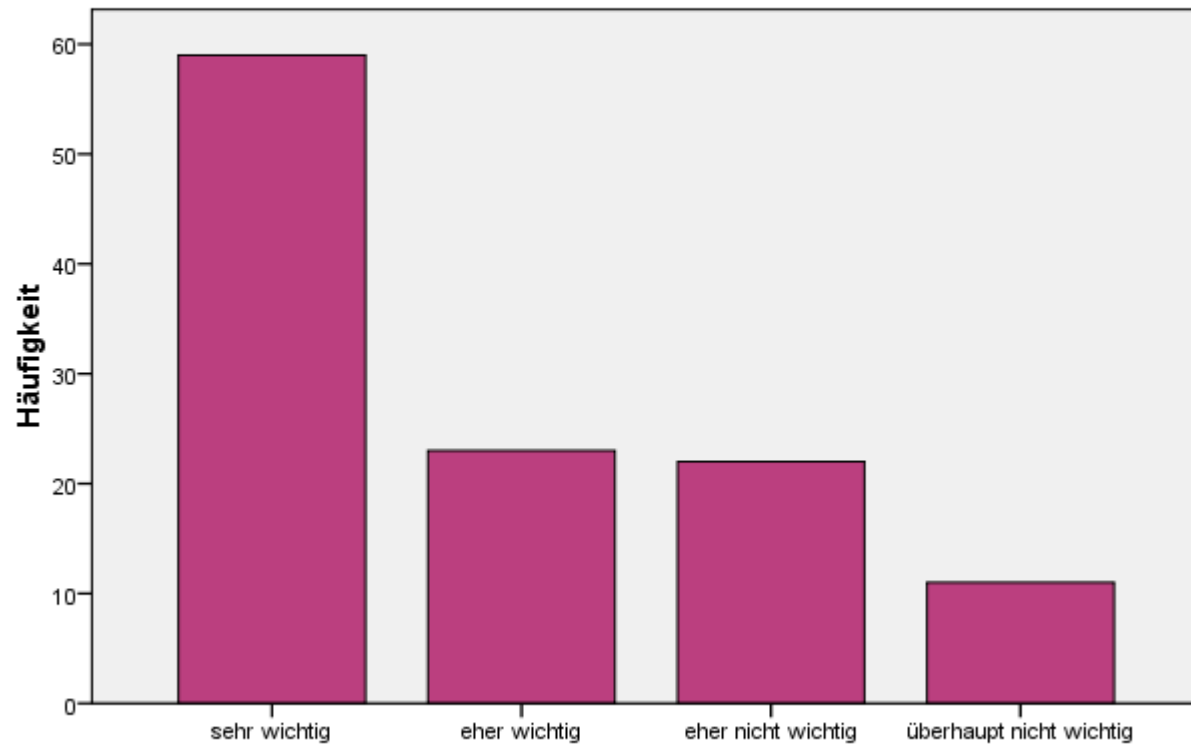
angepasst werden.					
Die Arbeitsmittel werden nicht im vollen Umfang genutzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir finden keine qualifizierten MitarbeiterInnen für die unbesetzten Stellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Mitarbeiterbeschwerden haben zugenommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir können die uns gesetzten Termine nur schwer einhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Umsatz ist in letzter Zeit deutlich zurückgegangen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserungsvorschläge werden nicht umgesetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In letzter Zeit hat sich ein schlechtes Betriebsklima entwickelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den letzten Monaten haben viele MitarbeiterInnen das Unternehmen verlassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Motivation von MitarbeiterInnen hat erkennbar nachgelassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir müssen neue Kunden gewinnen und neue Absatzmärkte erschließen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir müssen das Kostenmanagement bzw. Controlling verbessern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wir wollen den Betrieb vergrößern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die MitarbeiterInnen arbeiten nicht kooperativ zusammen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E4-01 - Kompetenzbedarf - technische Fähigkeiten und Wissen



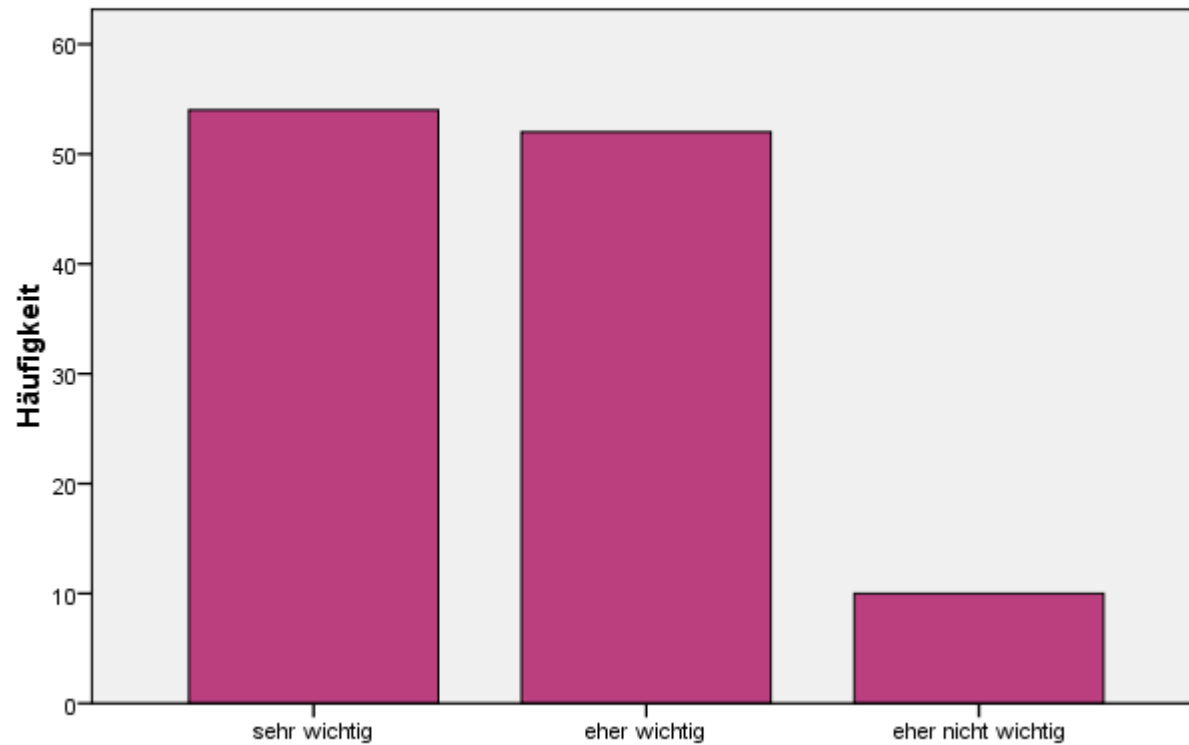
E4-01 - Kompetenzbedarf - technische Fähigkeiten und Wissen

E4-02 - Kompetenzbedarf - handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse



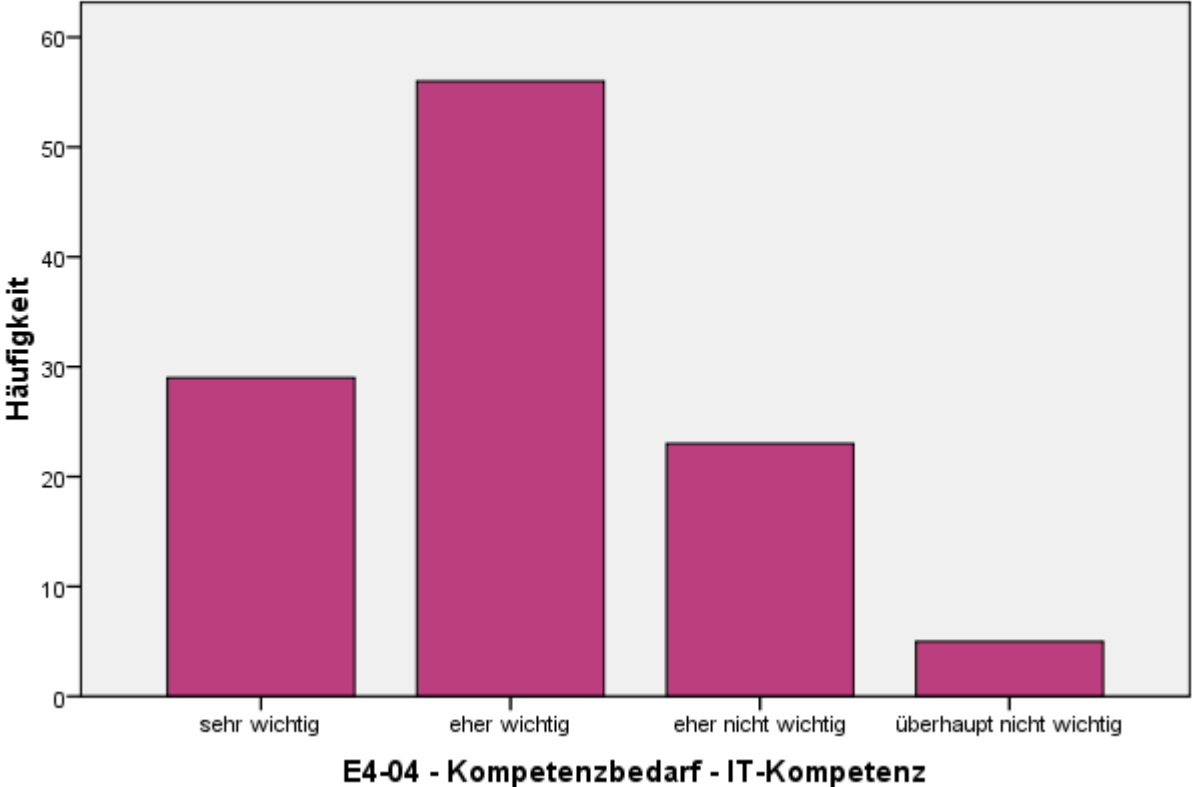
E4-02 - Kompetenzbedarf - handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse

E4-03 - Kompetenzbedarf - kaufmännische Kenntnisse

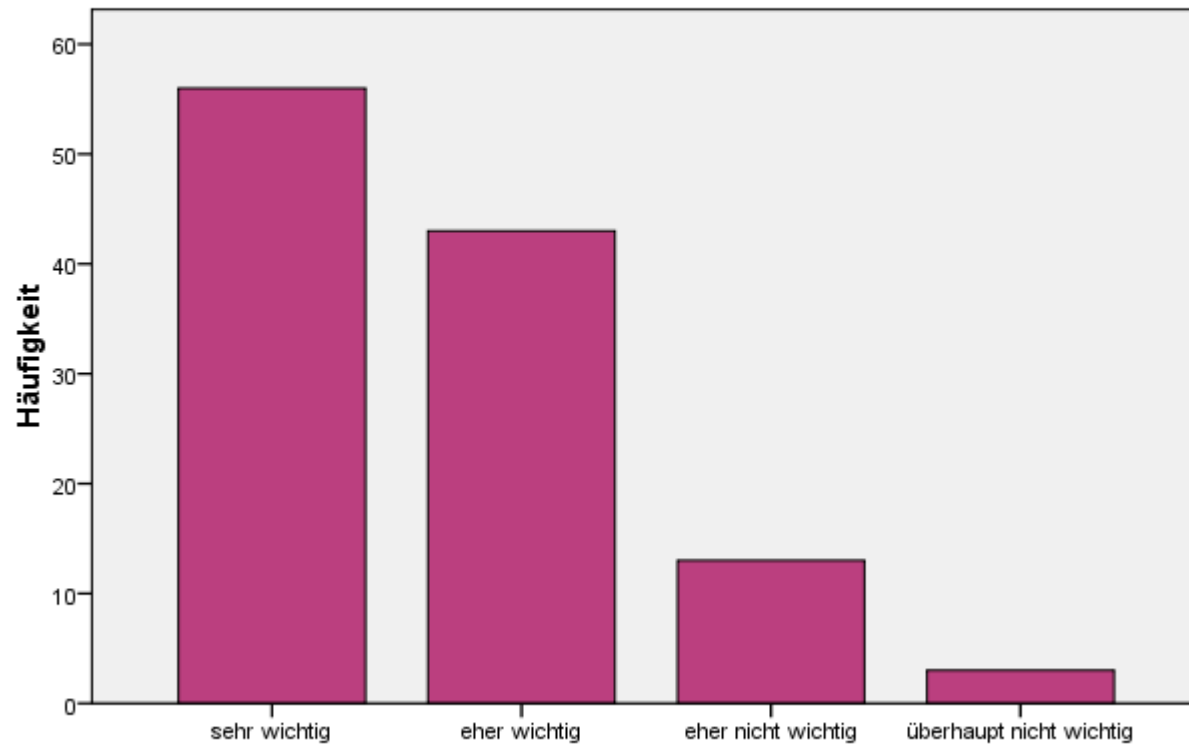


E4-03 - Kompetenzbedarf - kaufmännische Kenntnisse

E4-04 - Kompetenzbedarf - IT-Kompetenz

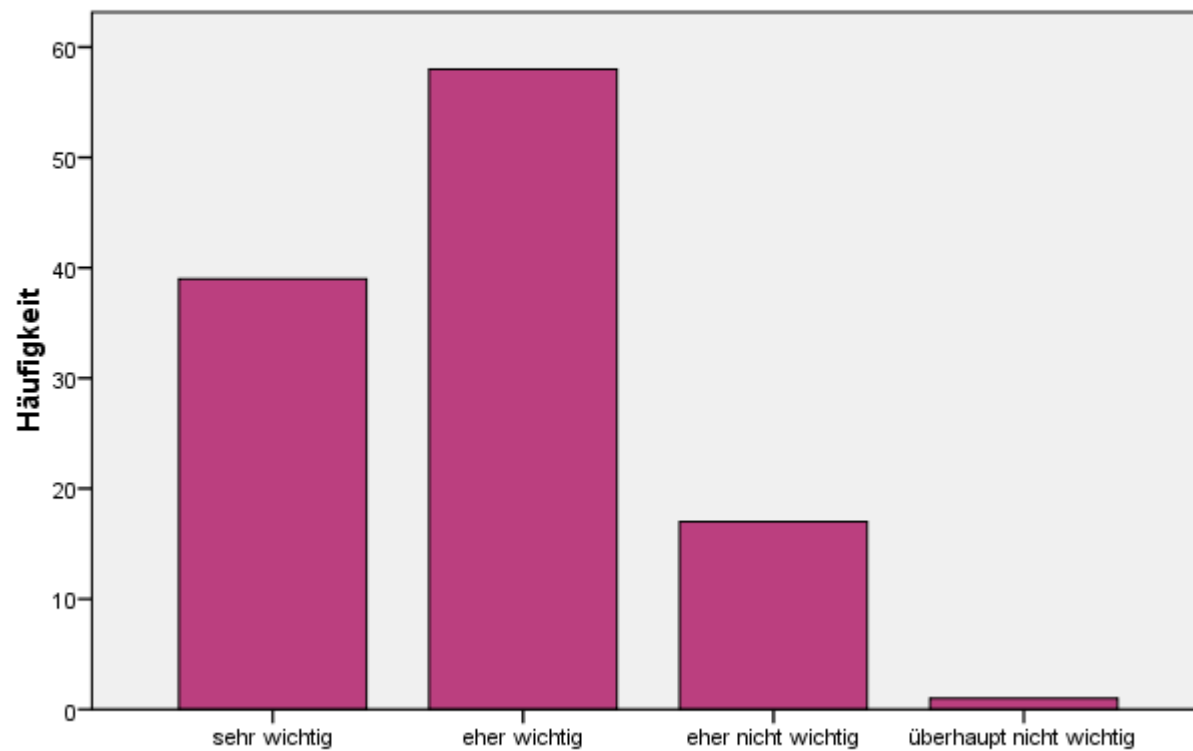


E4-05 - Kompetenzbedarf - Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick



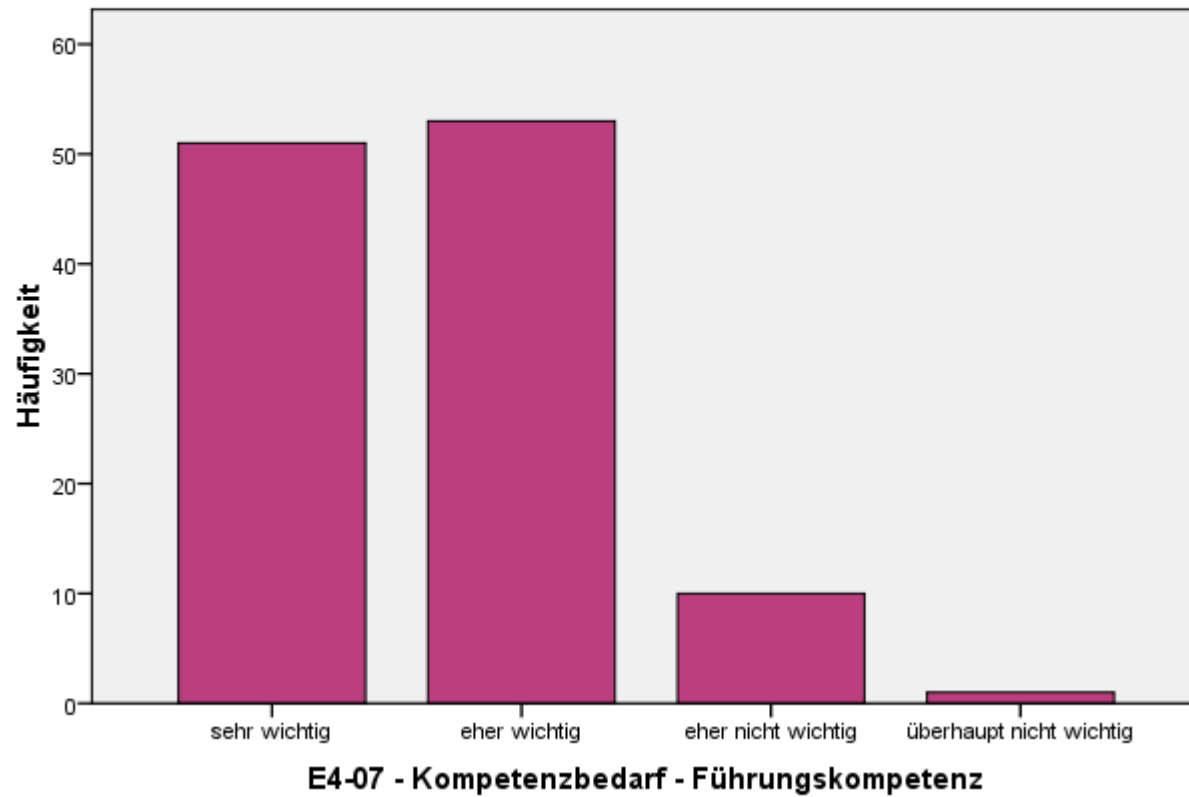
E4-05 - Kompetenzbedarf - Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick

E4-06 - Kompetenzbedarf - Gesprächsführung und Rhetorik

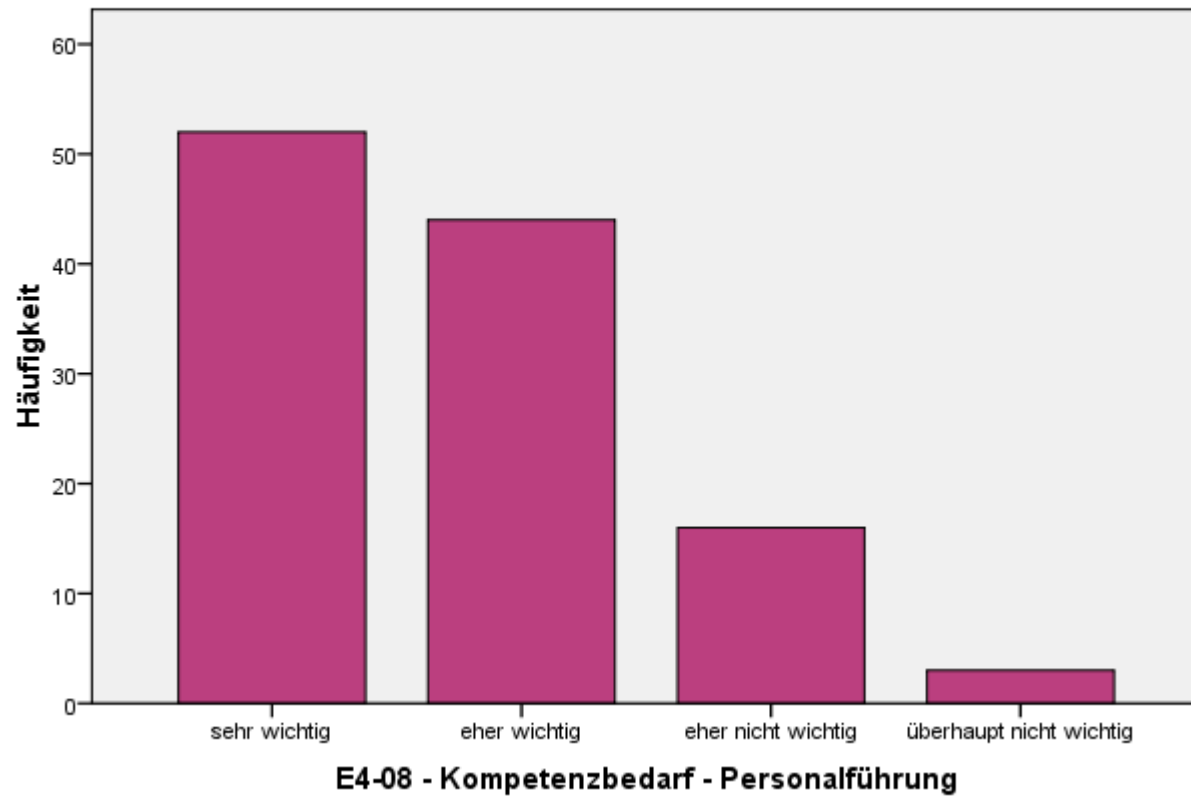


E4-06 - Kompetenzbedarf - Gesprächsführung und Rhetorik

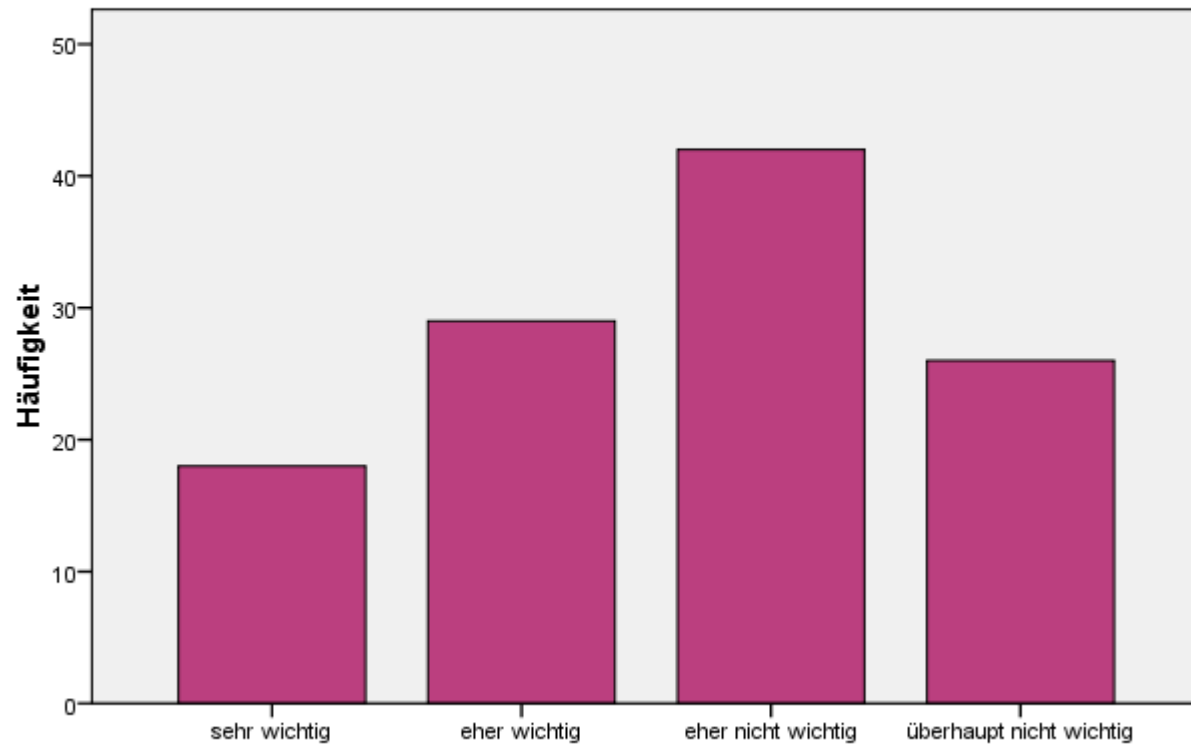
E4-07 - Kompetenzbedarf - Führungskompetenz



E4-08 - Kompetenzbedarf - Personalführung

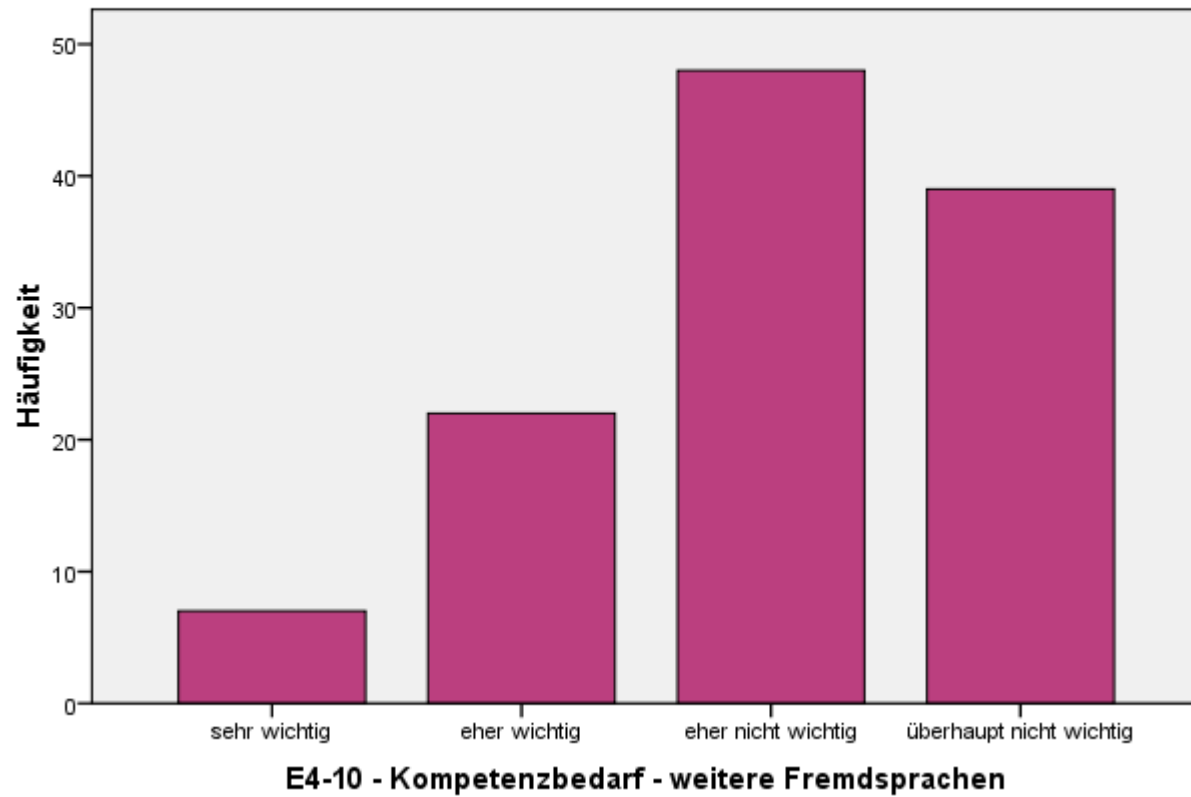


E4-09 - Kompetenzbedarf - Fremdsprache Englisch

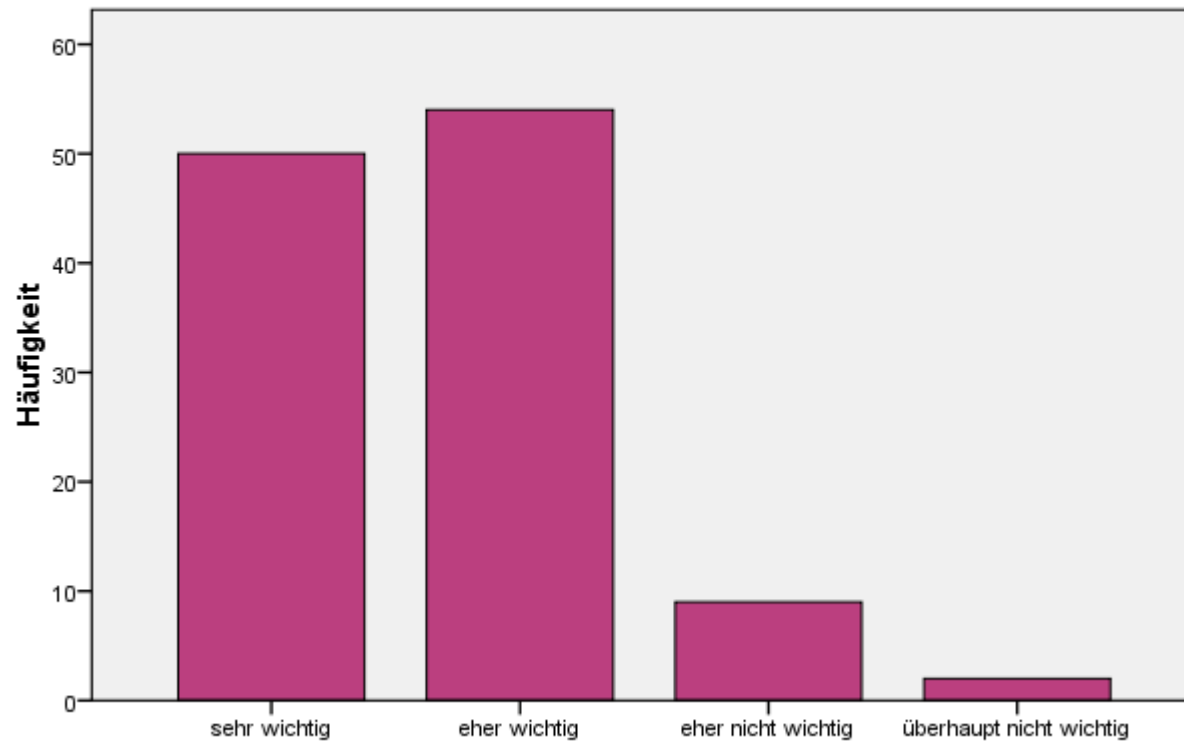


E4-09 - Kompetenzbedarf - Fremdsprache Englisch

E4-10 - Kompetenzbedarf - weitere Fremdsprachen

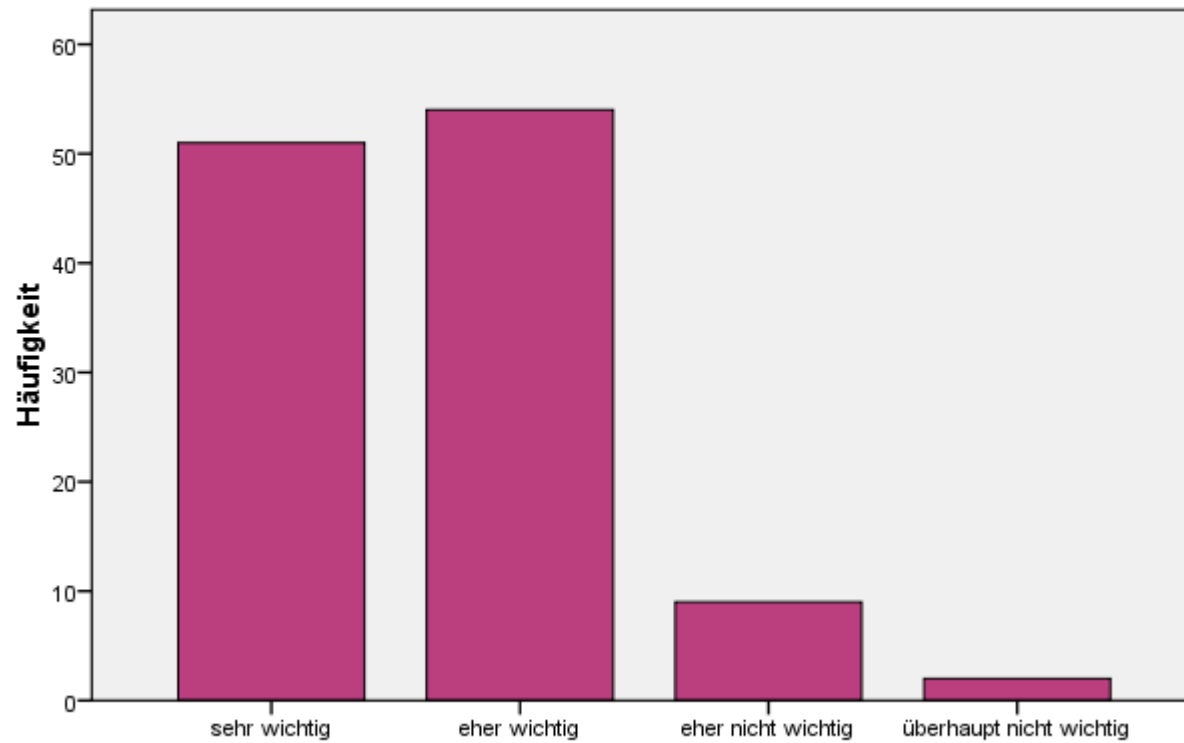


E4-11 - Kompetenzbedarf - Entscheidungsfähigkeit



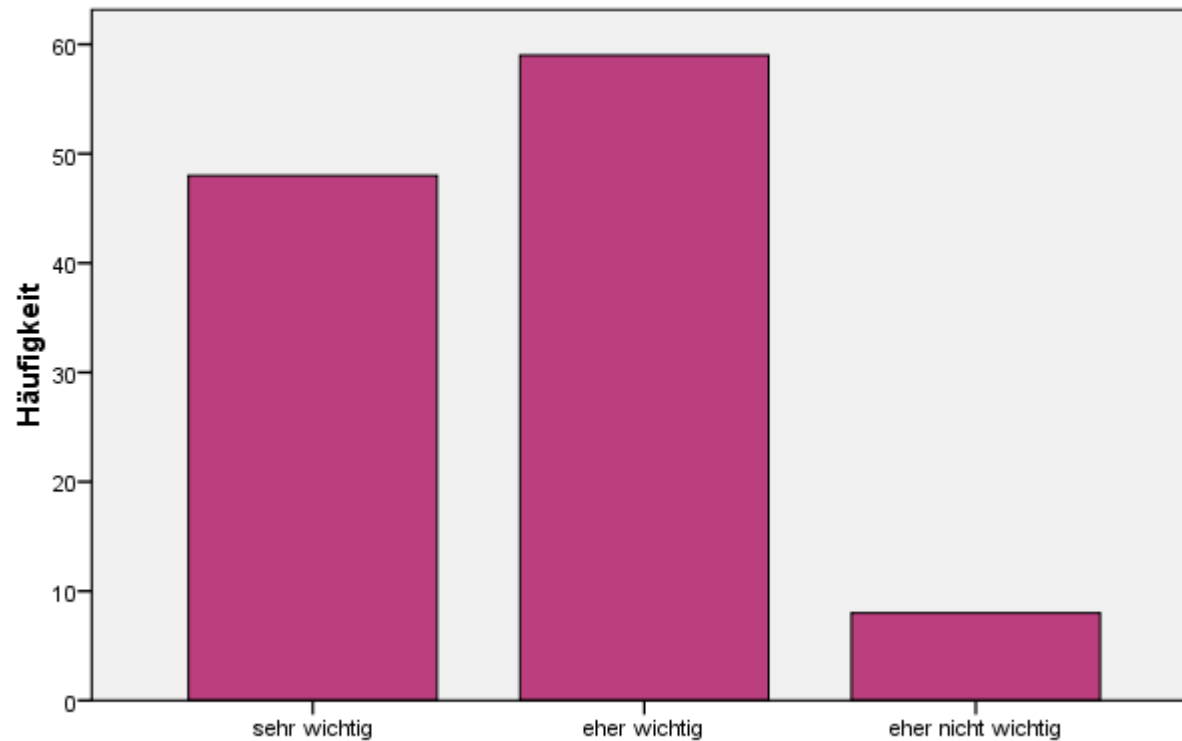
E4-11 - Kompetenzbedarf - Entscheidungsfähigkeit

E4-12 - Kompetenzbedarf - berufliche Selbstorganisation



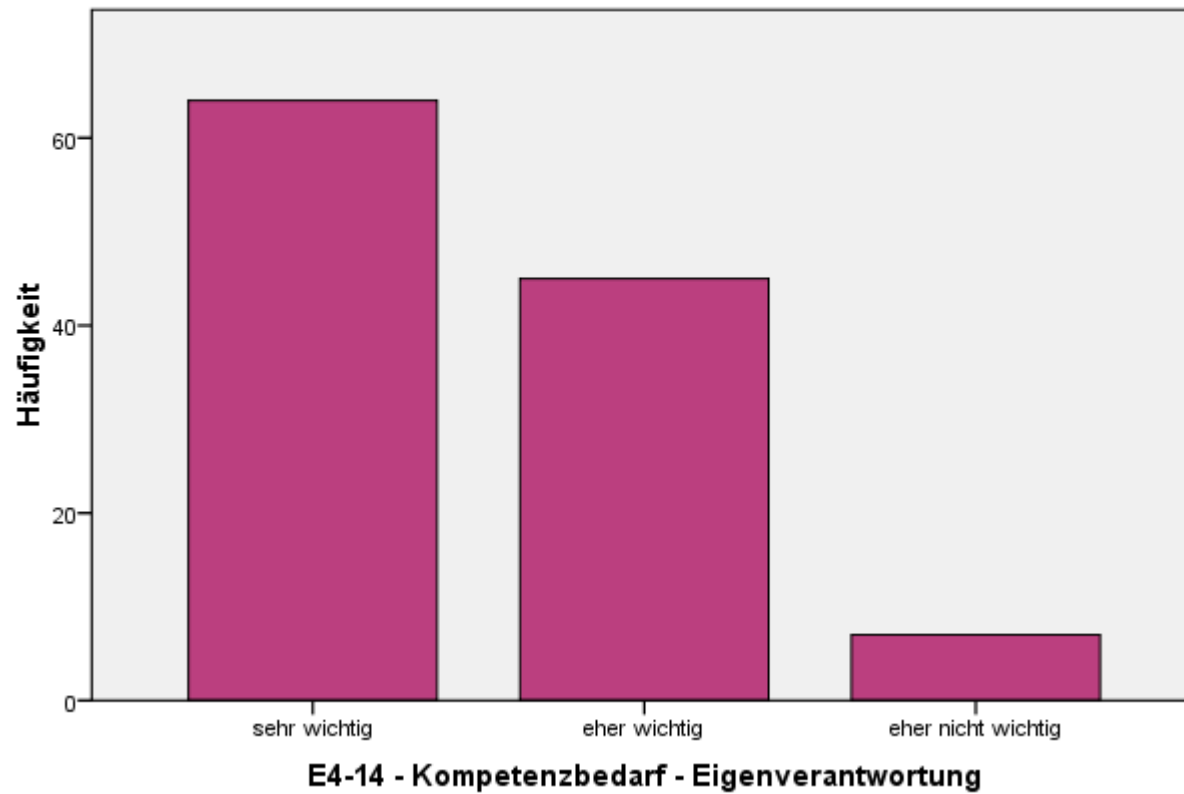
E4-12 - Kompetenzbedarf - berufliche Selbstorganisation

E4-13 - Kompetenzbedarf - Zeitmanagement

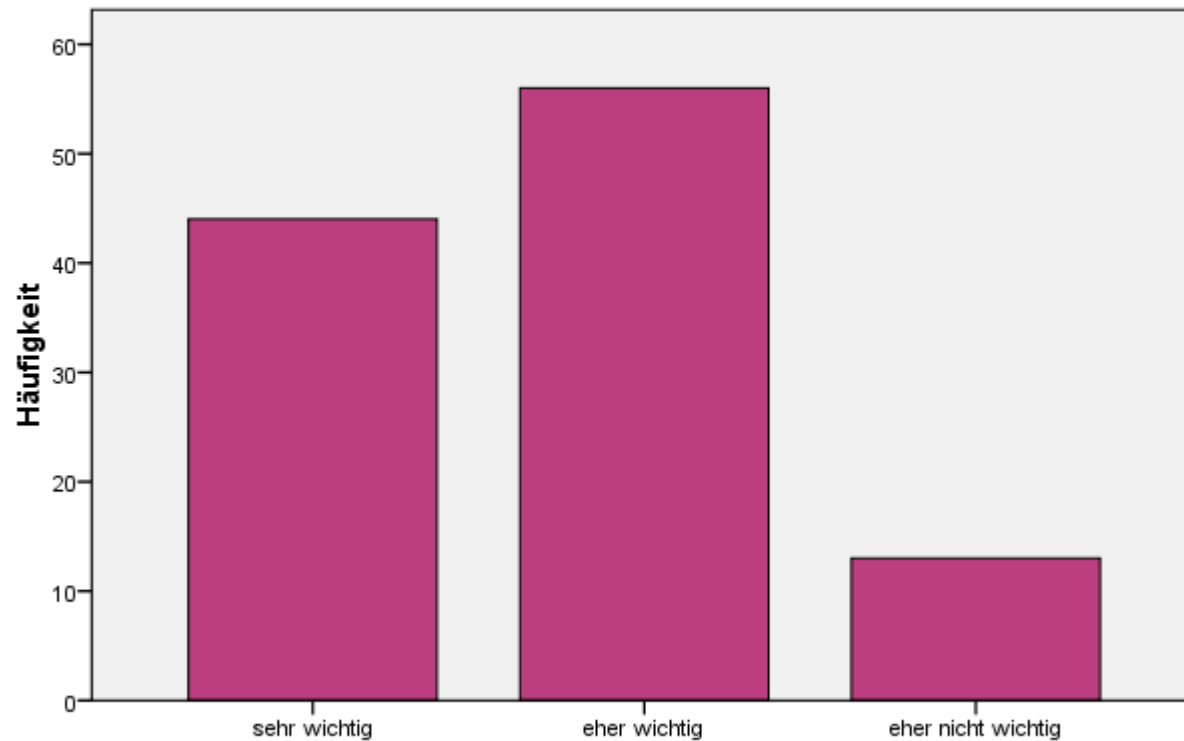


E4-13 - Kompetenzbedarf - Zeitmanagement

E4-14 - Kompetenzbedarf - Eigenverantwortung

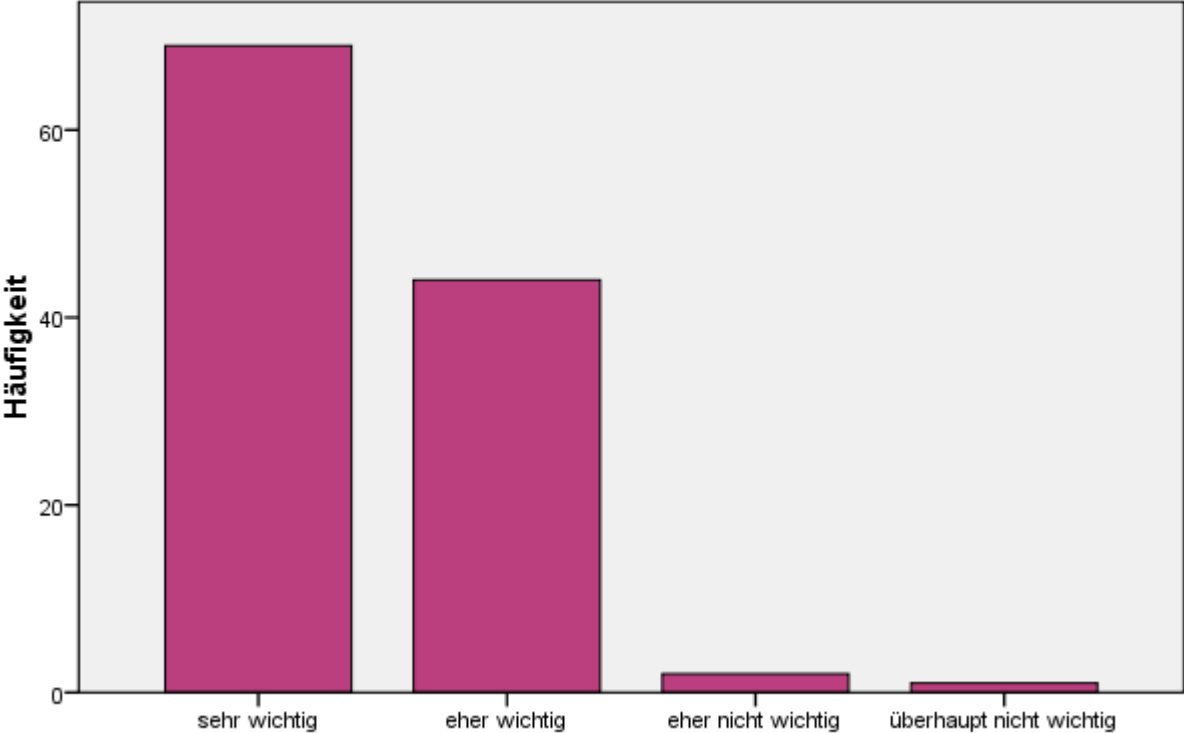


E4-15 - Kompetenzbedarf - Selbstreflexion



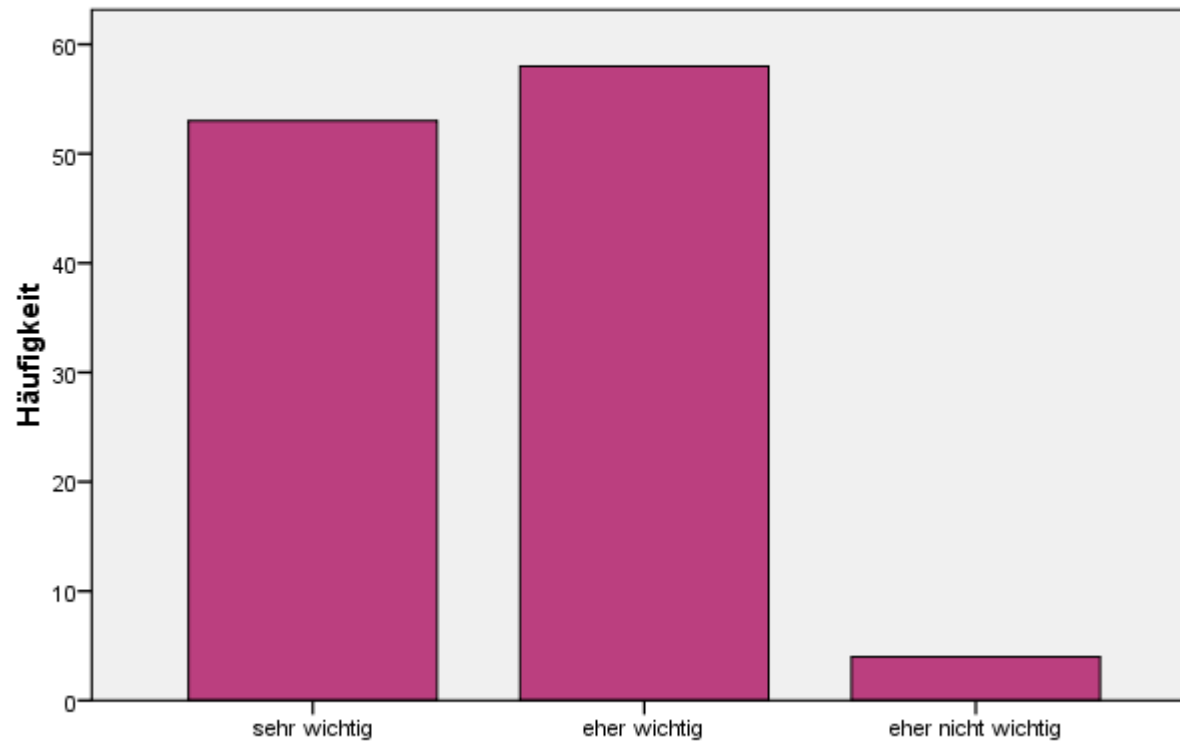
E4-15 - Kompetenzbedarf - Selbstreflexion

E4-16 - Kompetenzbedarf - Teamfähigkeit



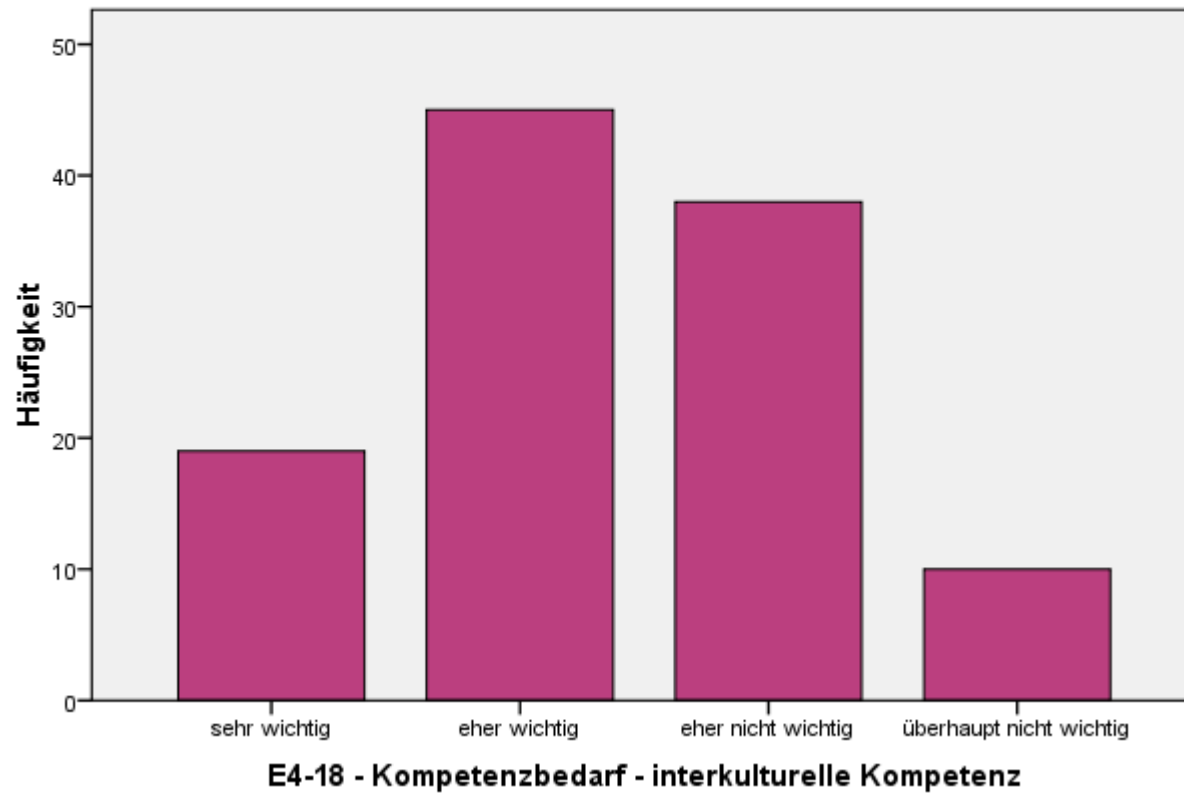
E4-16 - Kompetenzbedarf - Teamfähigkeit

E4-17 - Kompetenzbedarf - Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit

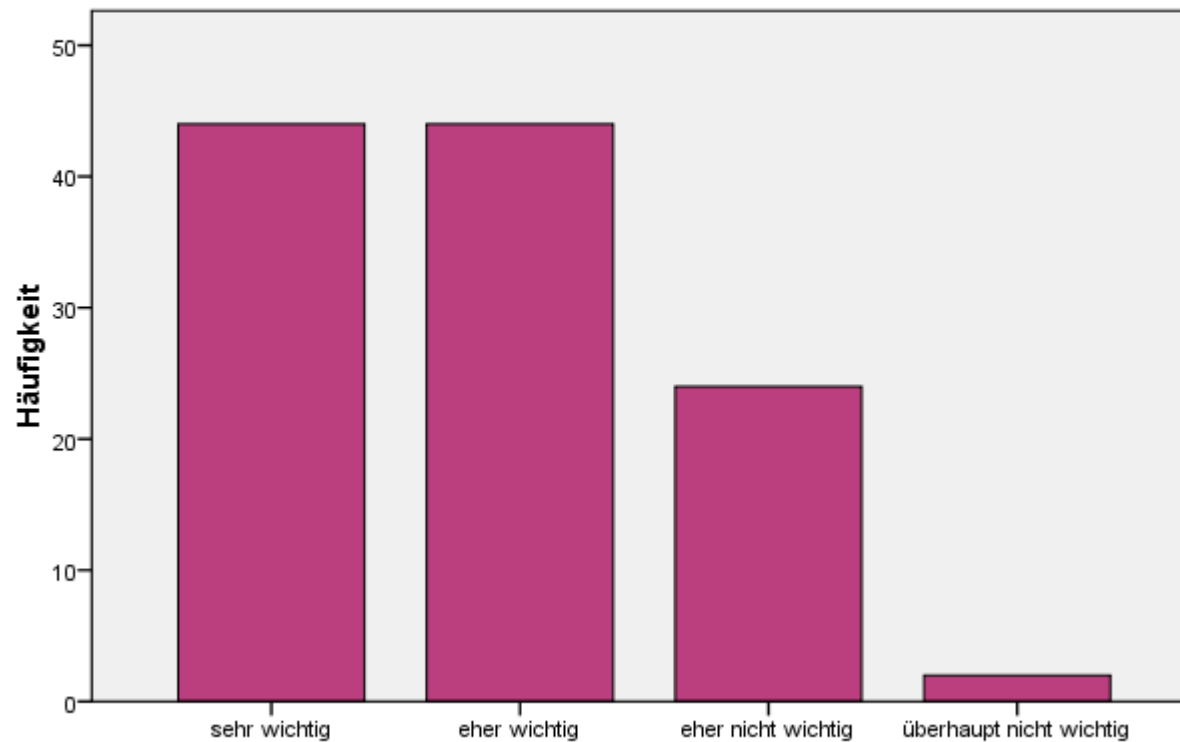


E4-17 - Kompetenzbedarf - Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit

E4-18 - Kompetenzbedarf - interkulturelle Kompetenz

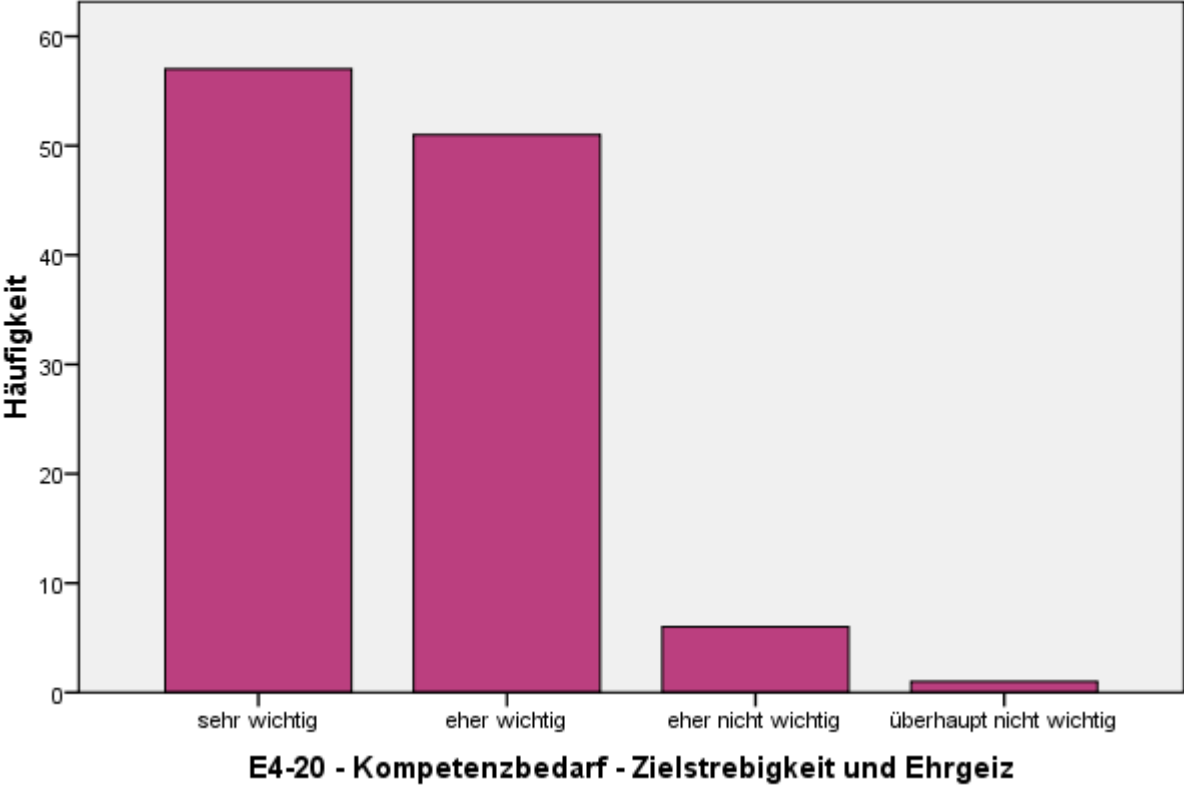


E4-19 - Kompetenzbedarf - Kreativität und Innovationspotential



E4-19 - Kompetenzbedarf - Kreativität und Innovationspotential

E4-20 - Kompetenzbedarf - Zielstrebigkeit und Ehrgeiz



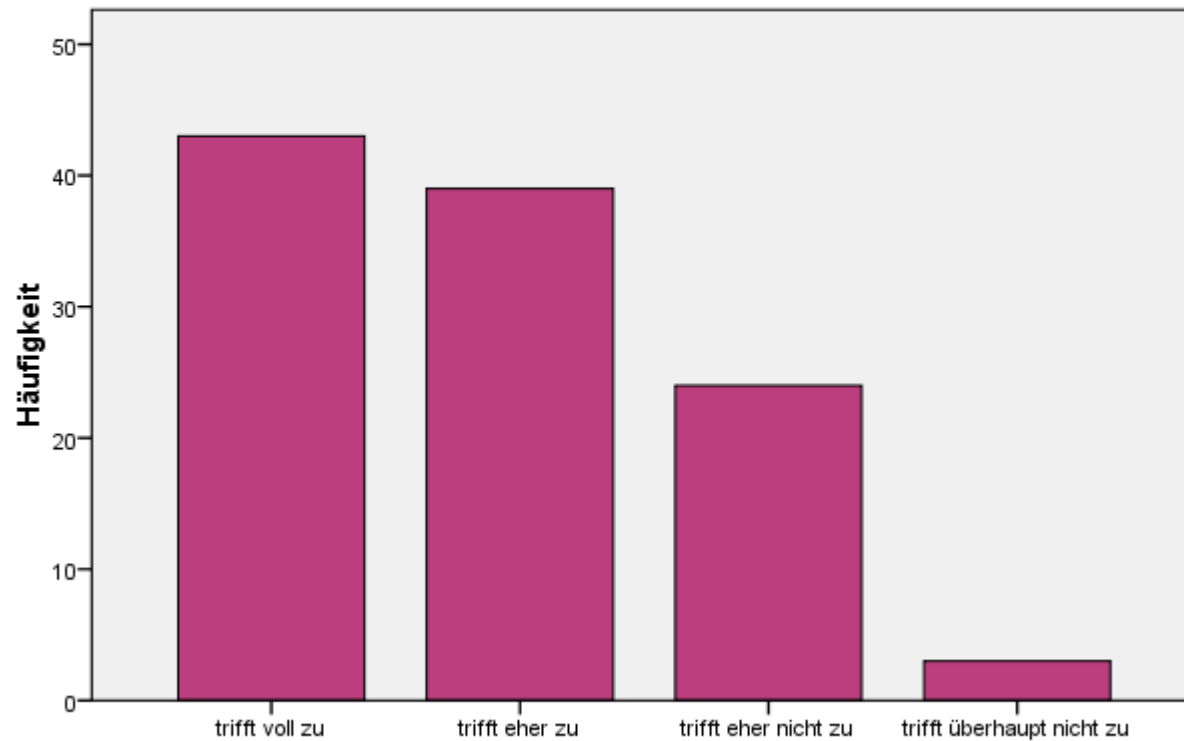
(5)

Welche Kompetenzen können *ältere MitarbeiterInnen* gut in Ihr Unternehmen einbringen?
Die Frage bezieht sich zunächst auf die Zielgruppe der älteren Beschäftigten allgemein.

	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Angabe
technische Fähigkeiten und technisches Know-how	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IT-Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesprächsführung und Rhetorik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungskompetenz und Führungsverhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalführung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremdsprache Englisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Fremdsprachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
berufliche Selbstorganisation und Selbständigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigenverantwortung im Arbeitsalltag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

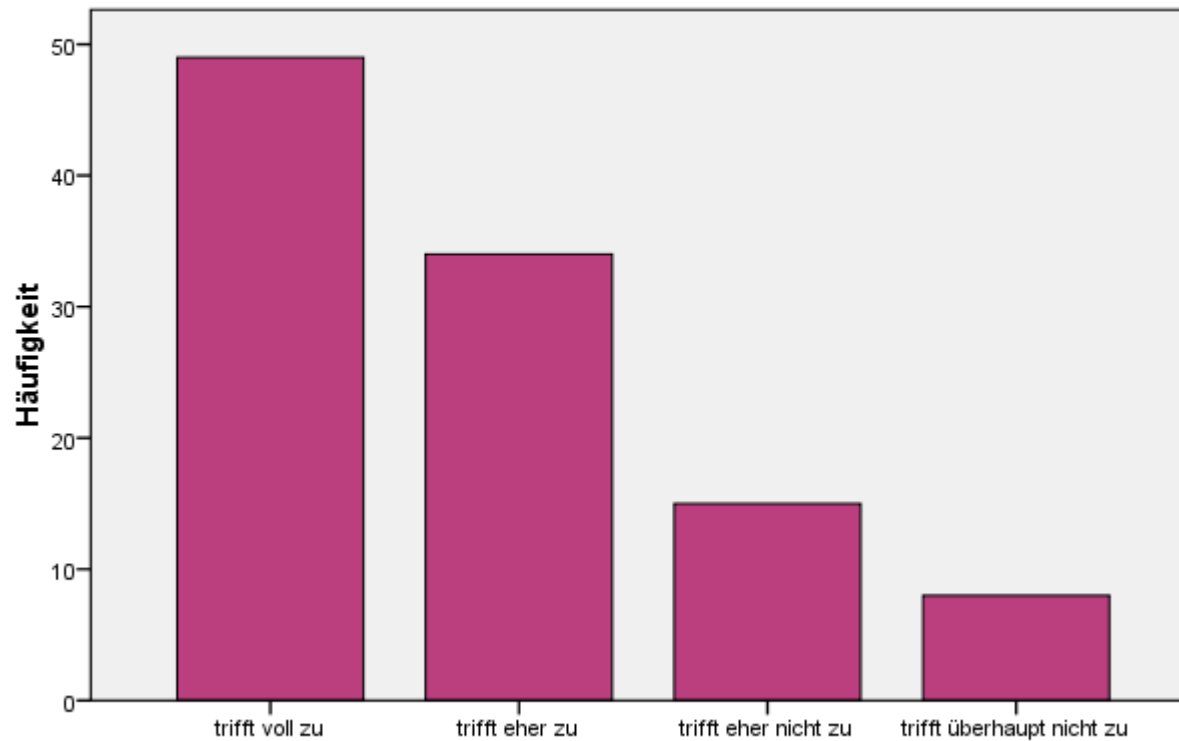
Know-how					
handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IT-Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesprächsführung und Rhetorik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungskompetenz und Führungsverhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalführung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremdsprache Englisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Fremdsprachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
berufliche Selbstorganisation und Selbständigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigenverantwortung im Arbeitsalltag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fähigkeit zur Selbstreflexion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konflikt- und Kritikfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interkulturelle Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kreativität und Innovationspotential	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zielstrebigkeit und Ehrgeiz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E5-01 - ältere MitarbeiterInnen - technische Fähigkeiten und Wissen



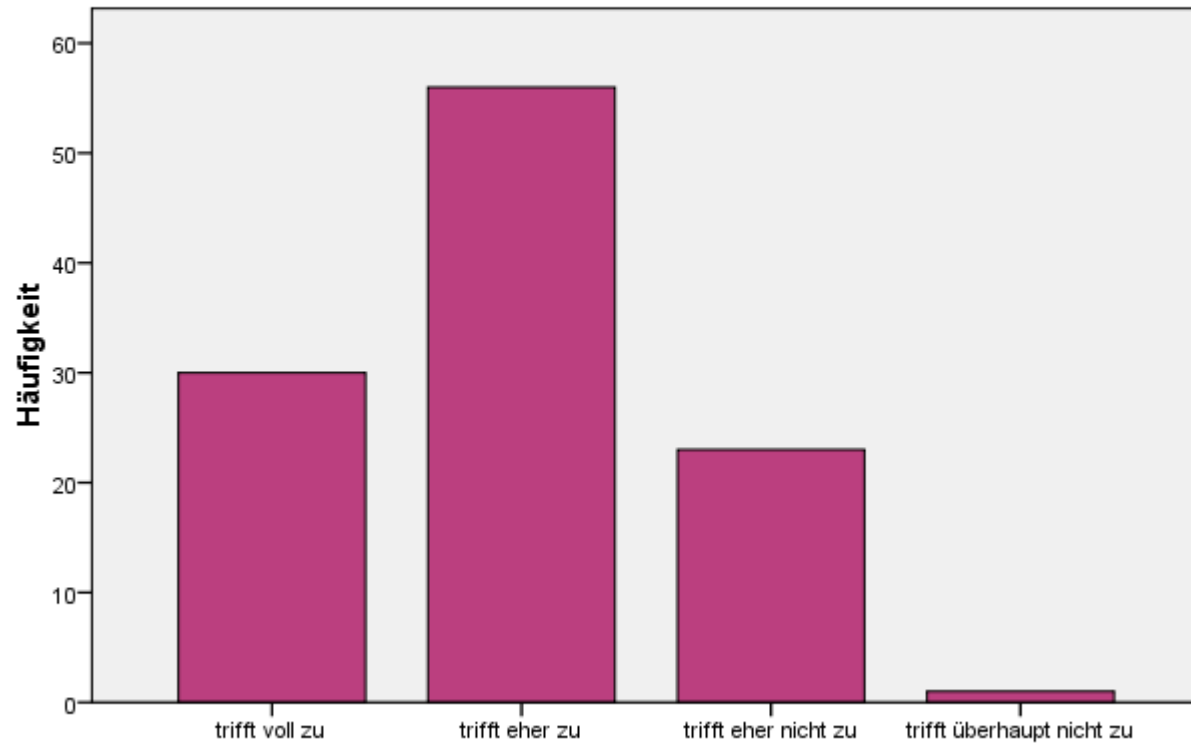
E5-01 - ältere MitarbeiterInnen - technische Fähigkeiten und Wissen

E5-02 - ältere MitarbeiterInnen - handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse



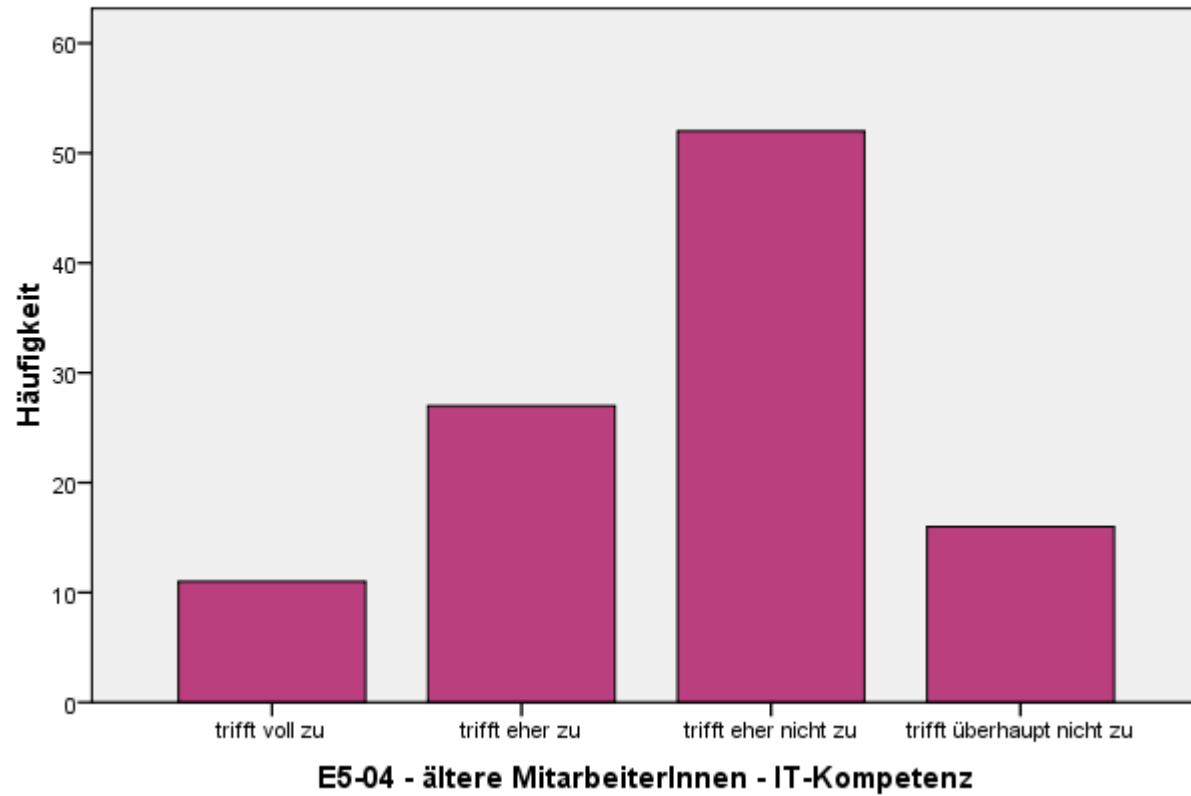
E5-02 - ältere MitarbeiterInnen - handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse

E5-03 - ältere MitarbeiterInnen - kaufmännische Kenntnisse

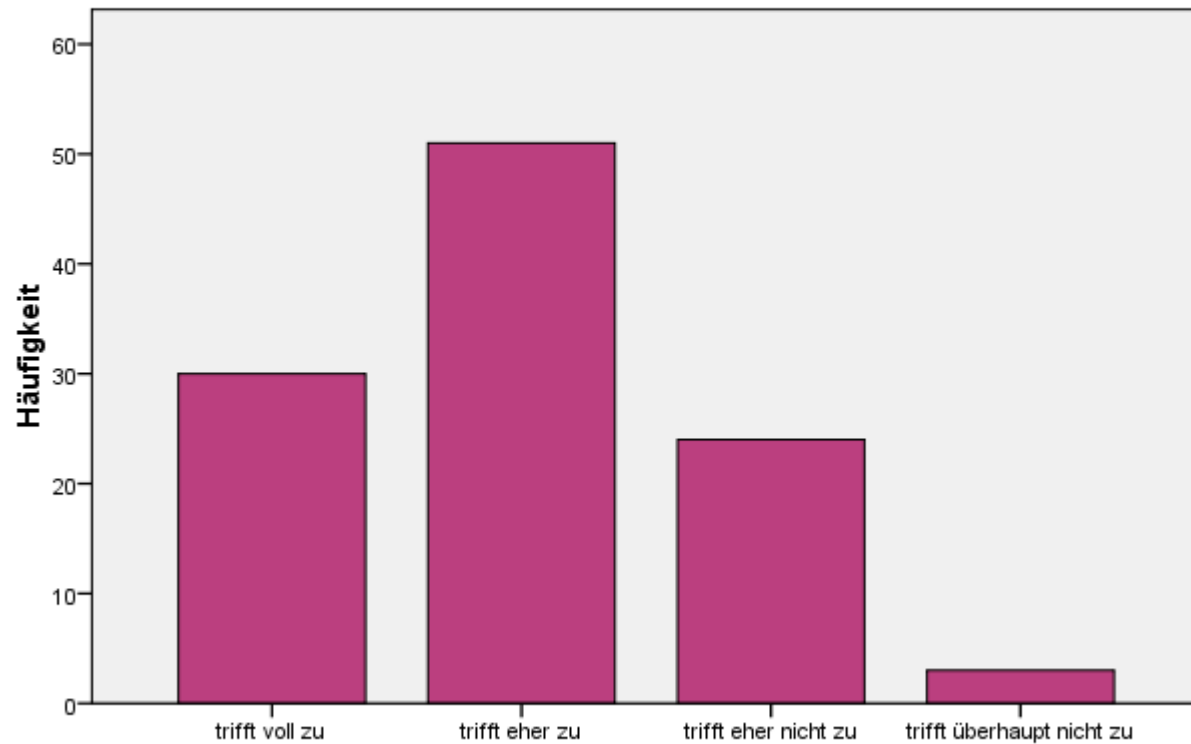


E5-03 - ältere MitarbeiterInnen - kaufmännische Kenntnisse

E5-04 - ältere MitarbeiterInnen - IT-Kompetenz

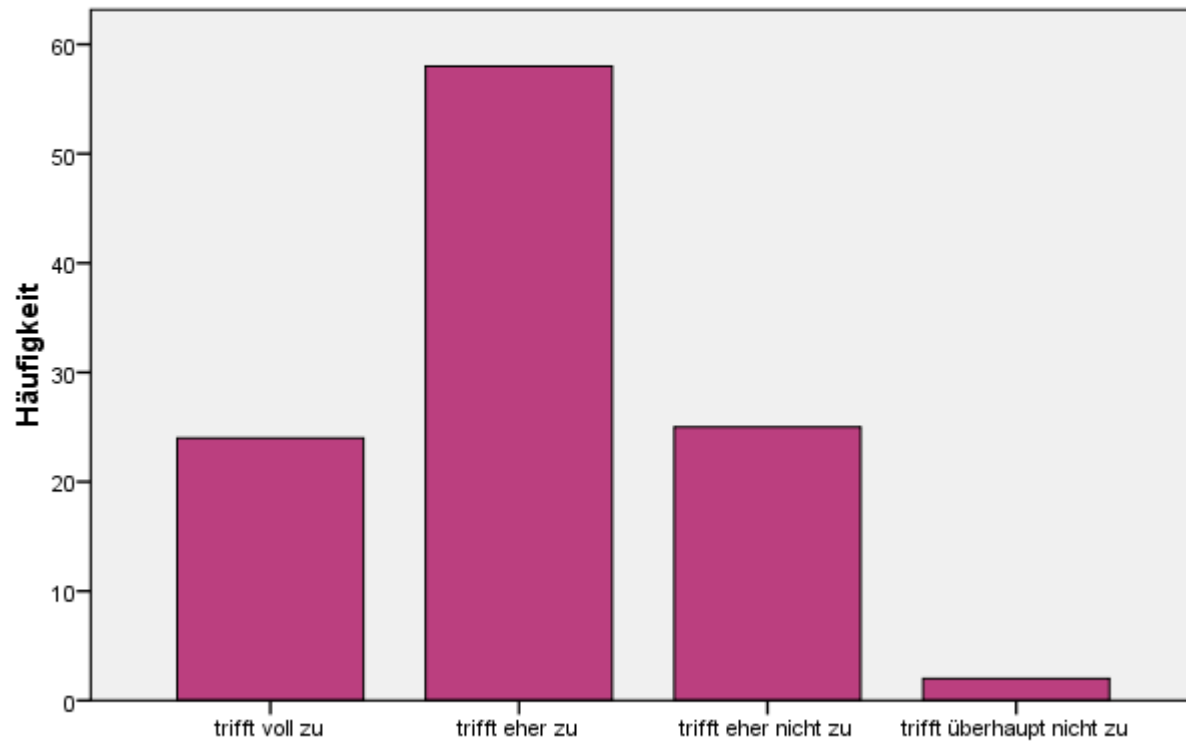


E5-05 - ältere MitarbeiterInnen - Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick



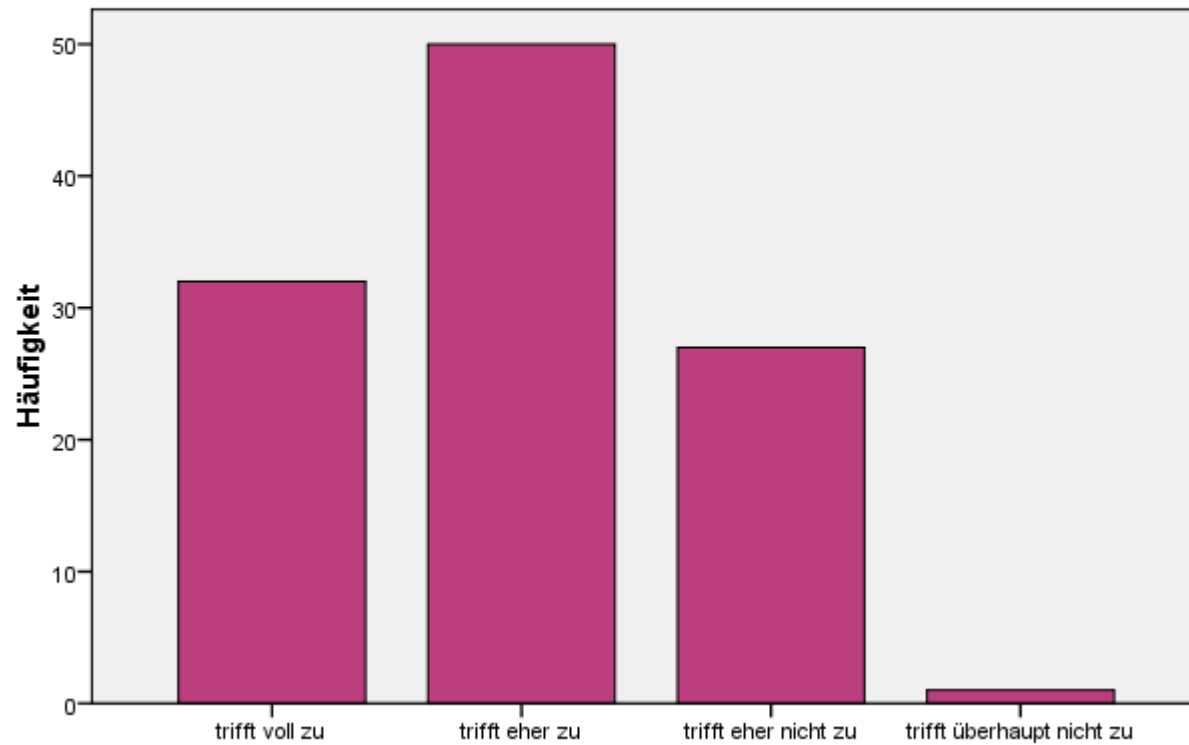
E5-05 - ältere MitarbeiterInnen - Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick

E5-06 - ältere MitarbeiterInnen - Gesprächsführung und Rhetorik



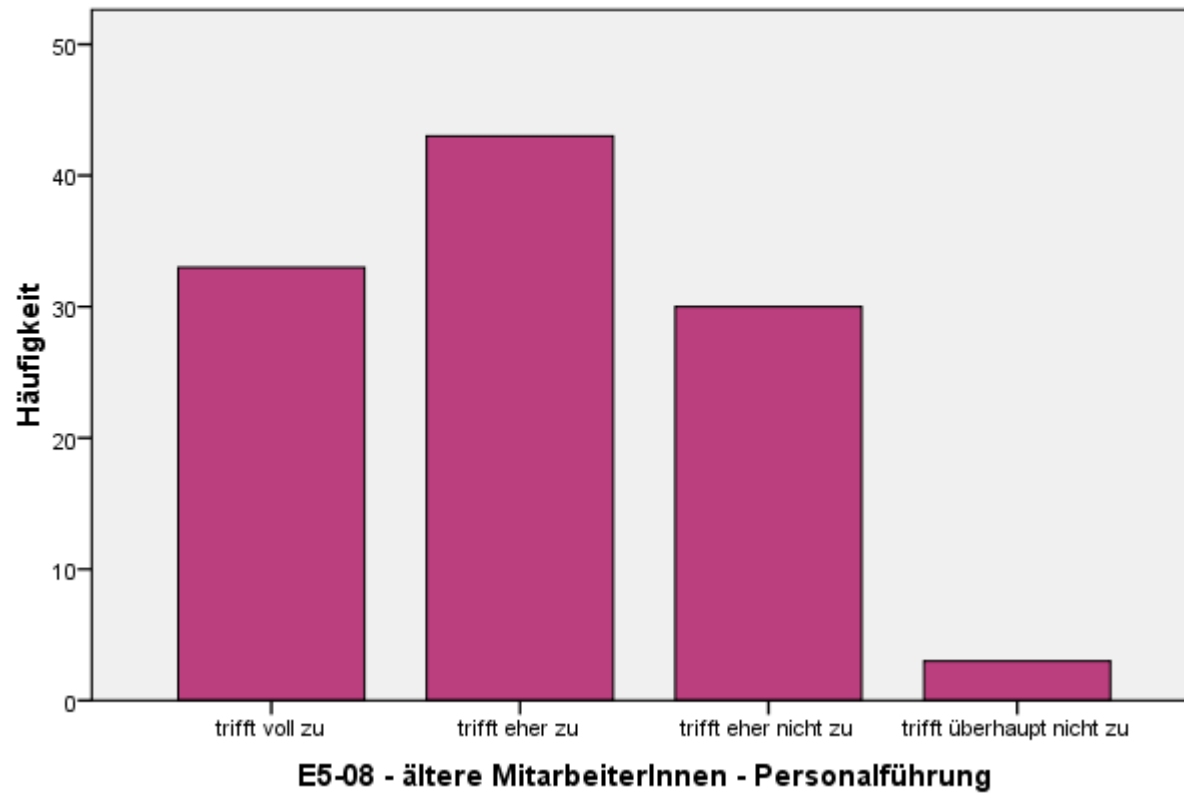
E5-06 - ältere MitarbeiterInnen - Gesprächsführung und Rhetorik

E5-07 - ältere MitarbeiterInnen - Führungskompetenz

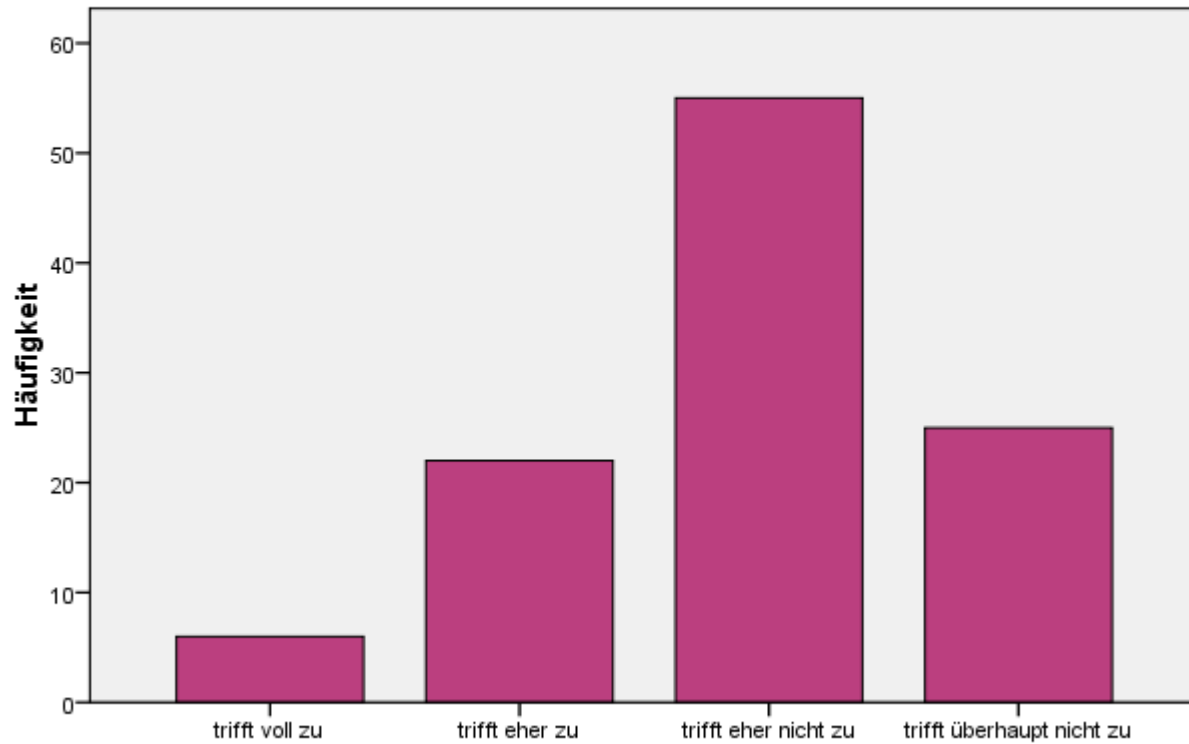


E5-07 - ältere MitarbeiterInnen - Führungskompetenz

E5-08 - ältere MitarbeiterInnen - Personalführung

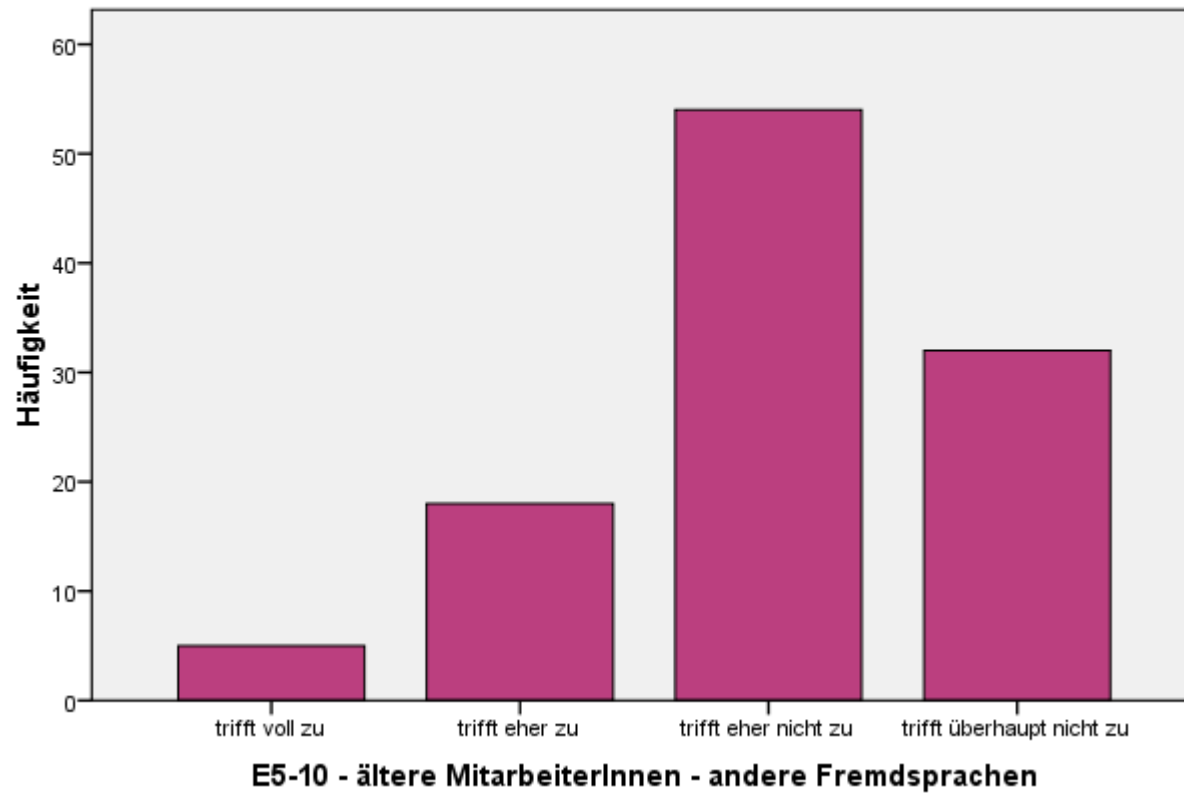


E5-09 - ältere MitarbeiterInnen - Fremdsprache Englisch

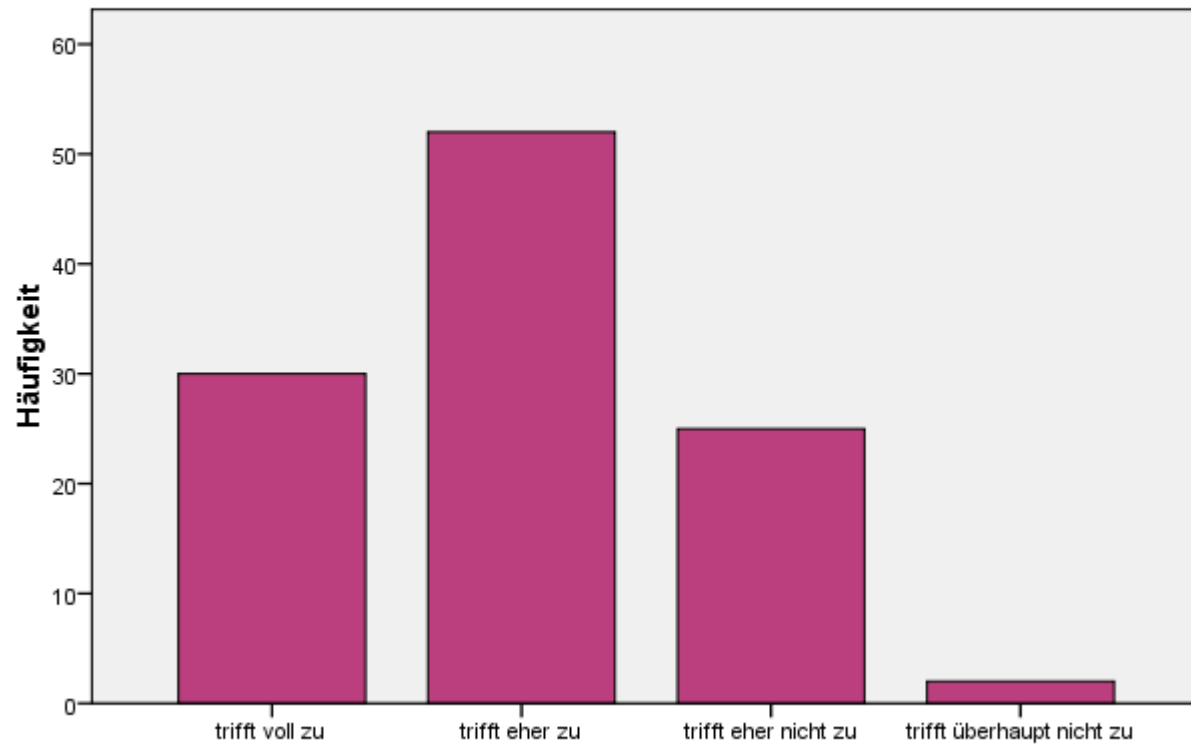


E5-09 - ältere MitarbeiterInnen - Fremdsprache Englisch

E5-10 - ältere MitarbeiterInnen - andere Fremdsprachen

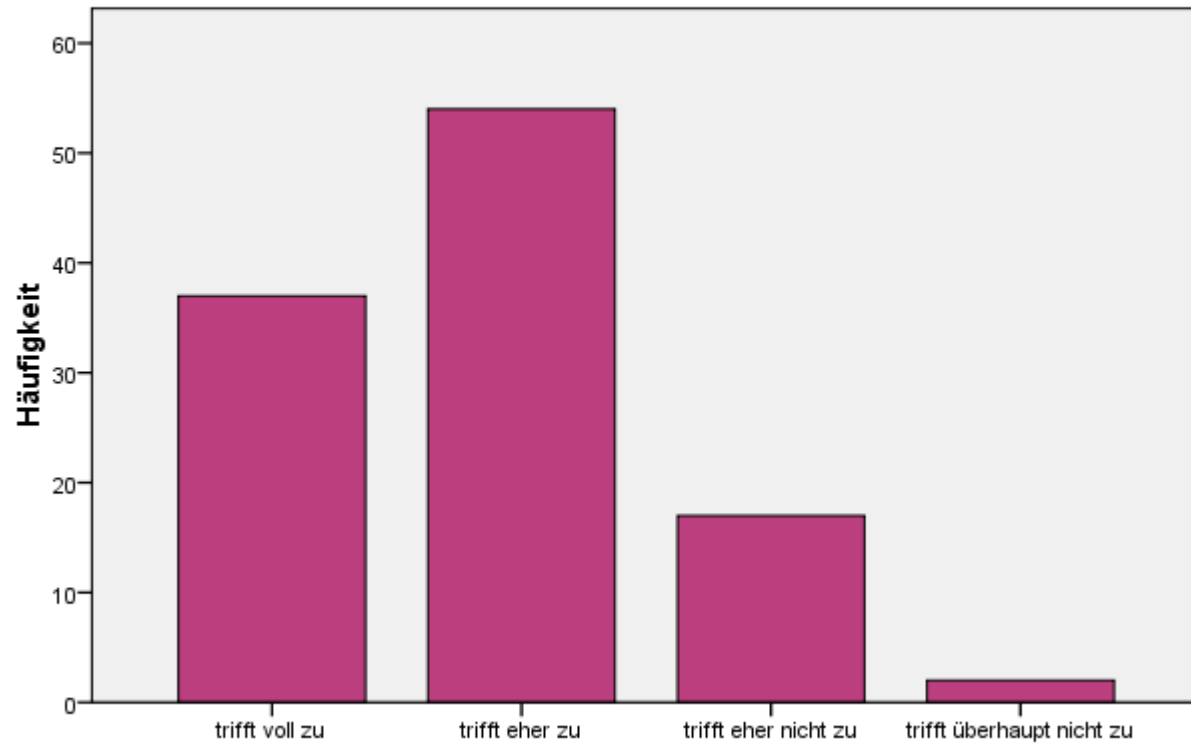


E5-11 - ältere MitarbeiterInnen - Entscheidungsfähigkeit



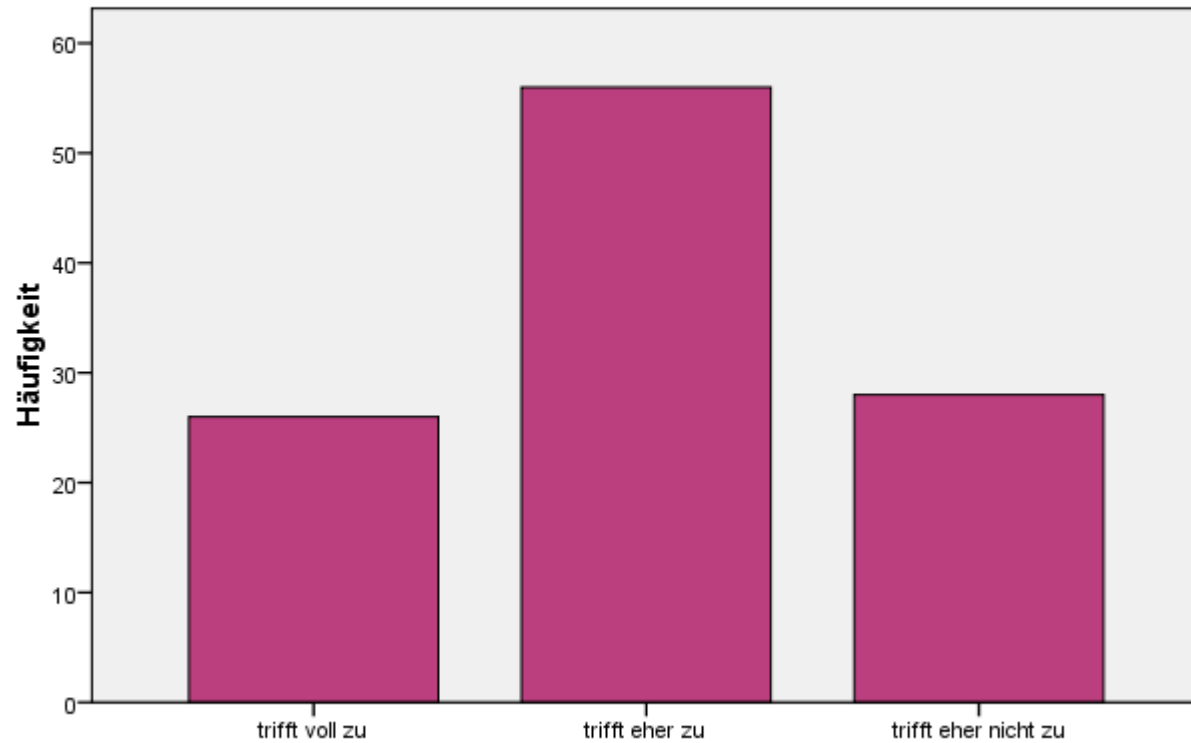
E5-11 - ältere MitarbeiterInnen - Entscheidungsfähigkeit

E5-12 - ältere MitarbeiterInnen - berufliche Selbstorganisation



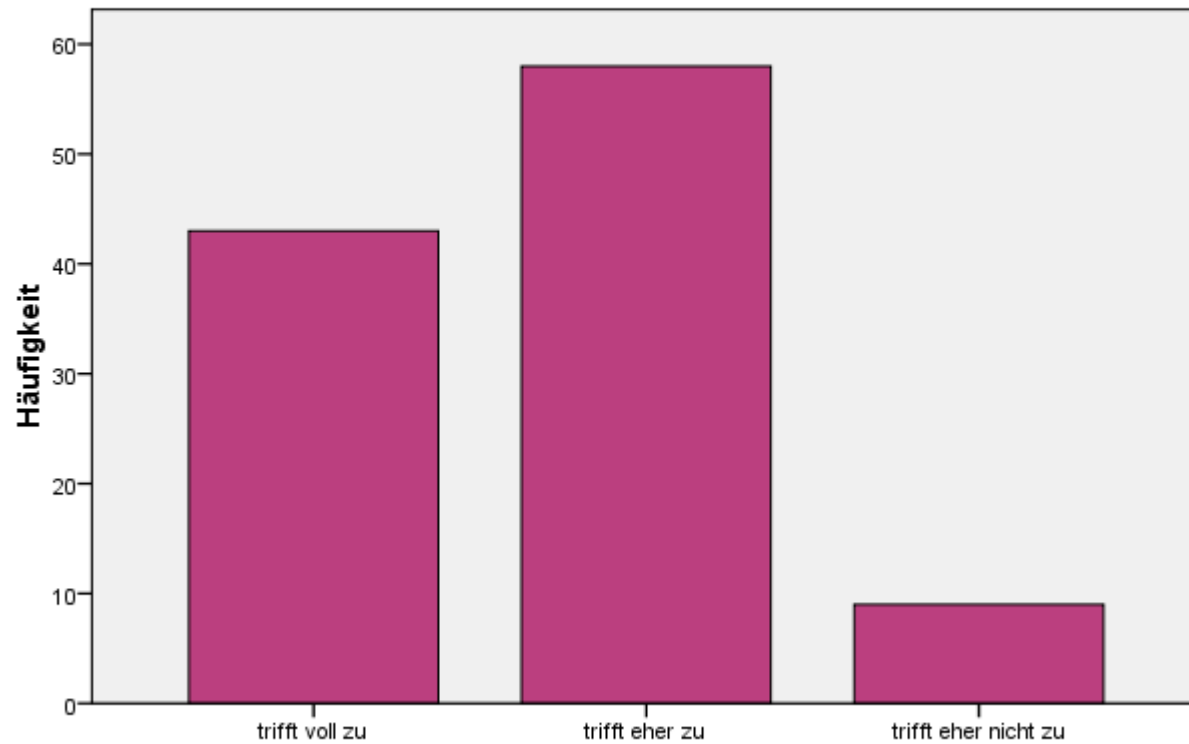
E5-12 - ältere MitarbeiterInnen - berufliche Selbstorganisation

E5-13 - ältere MitarbeiterInnen - Zeitmanagement



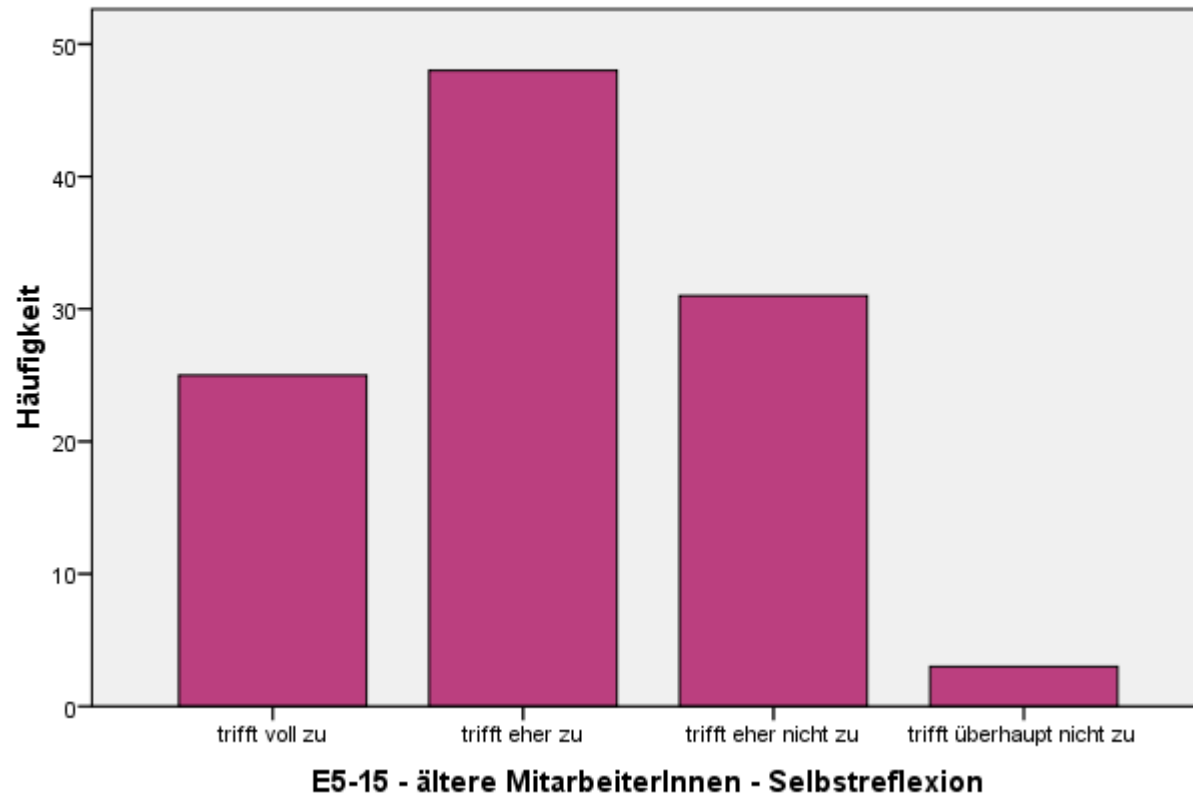
E5-13 - ältere MitarbeiterInnen - Zeitmanagement

E5-14 - ältere MitarbeiterInnen - Eigenverantwortung

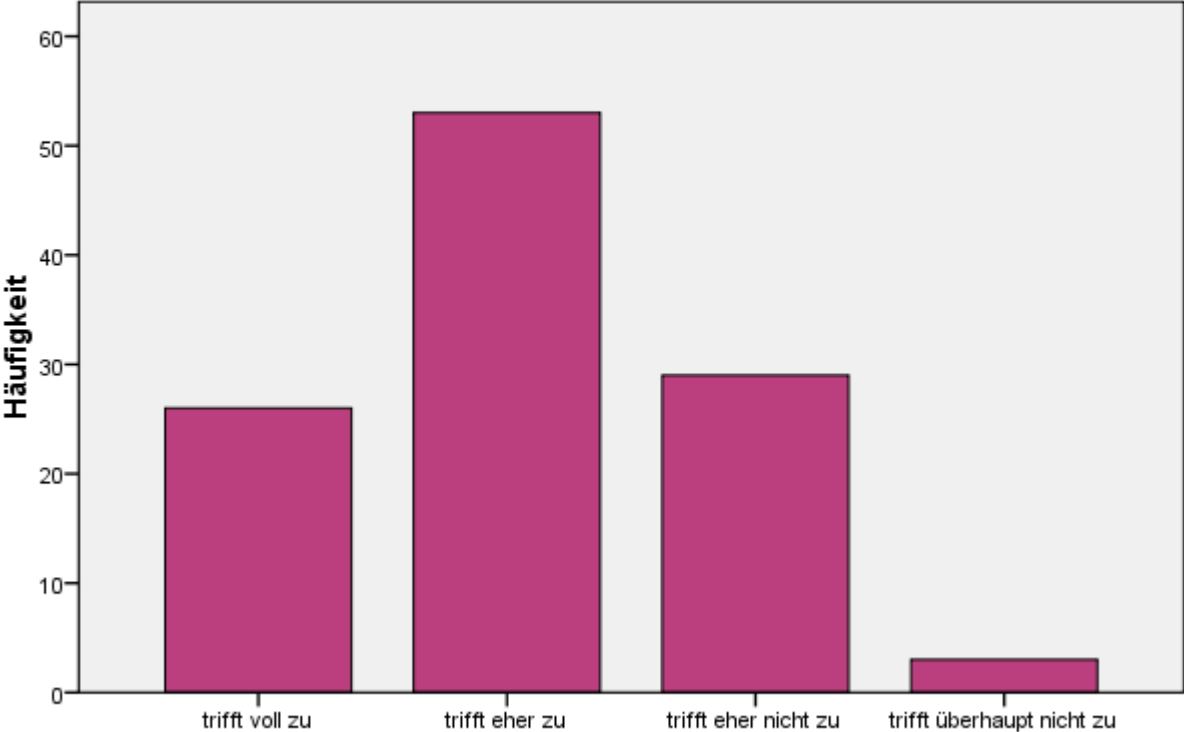


E5-14 - ältere MitarbeiterInnen - Eigenverantwortung

E5-15 - ältere MitarbeiterInnen - Selbstreflexion

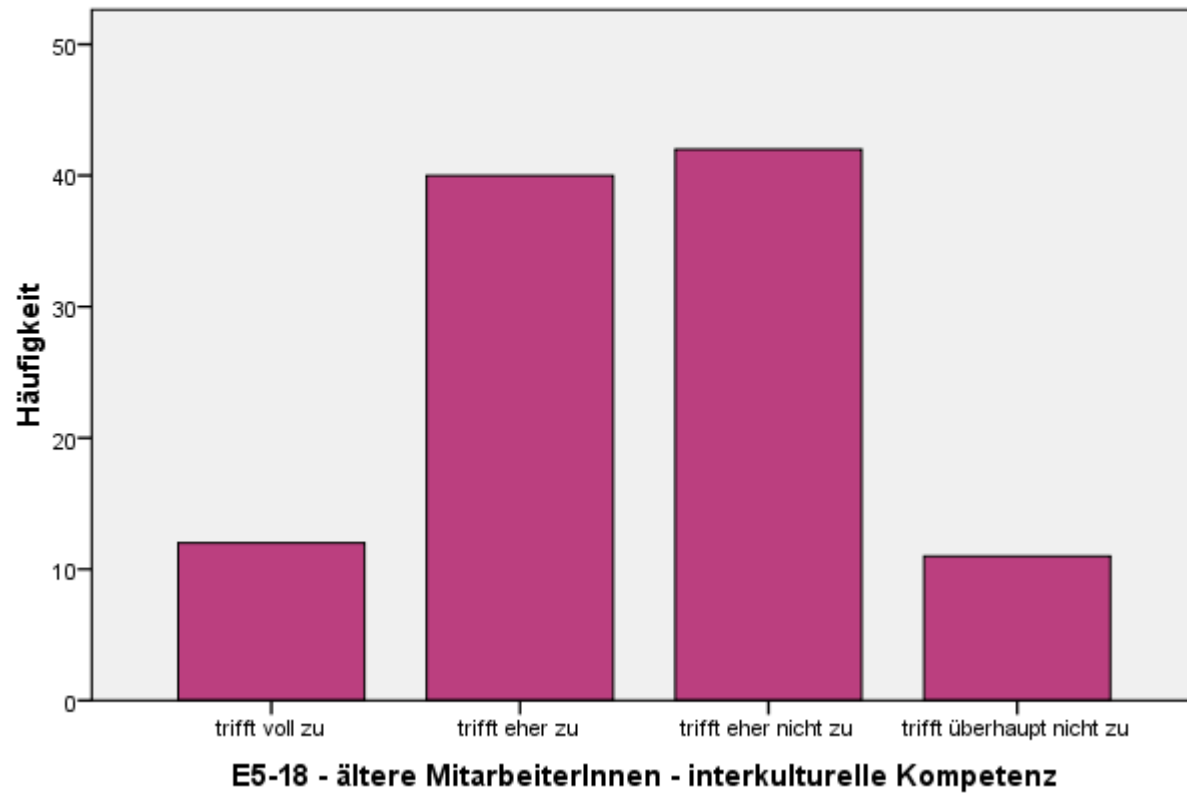


E5-17 - ältere MitarbeiterInnen - Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit

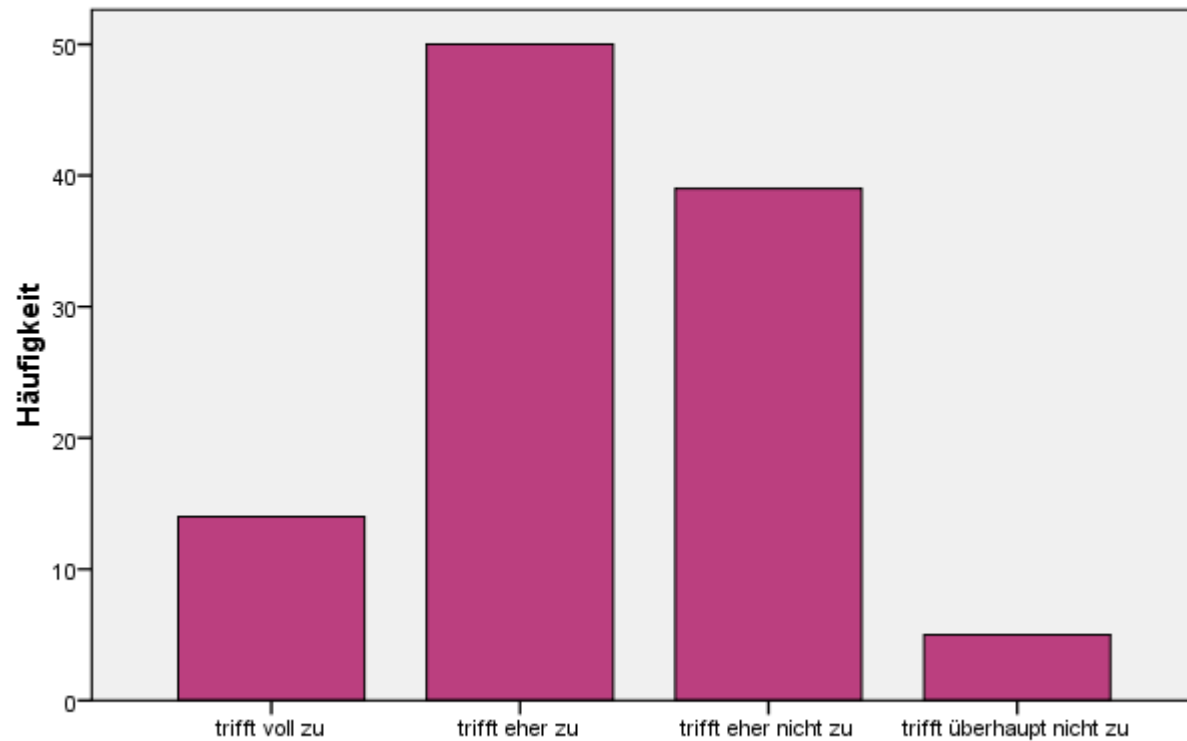


E5-17 - ältere MitarbeiterInnen - Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit

E5-18 - ältere MitarbeiterInnen - interkulturelle Kompetenz

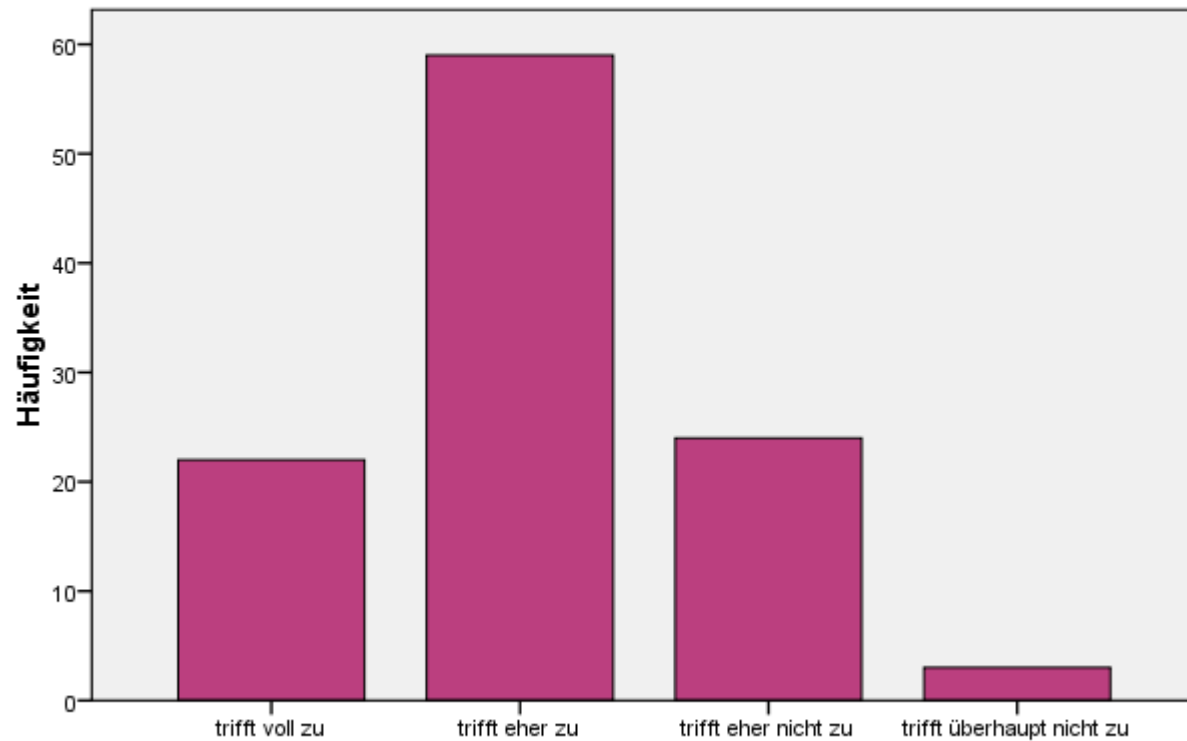


E5-19 - ältere MitarbeiterInnen - Kreativität und Innovationspotential



E5-19 - ältere MitarbeiterInnen - Kreativität und Innovationspotential

E5-20 - ältere MitarbeiterInnen - Zielstrebigkeit und Ehrgeiz



E5-20 - ältere MitarbeiterInnen - Zielstrebigkeit und Ehrgeiz

(6)

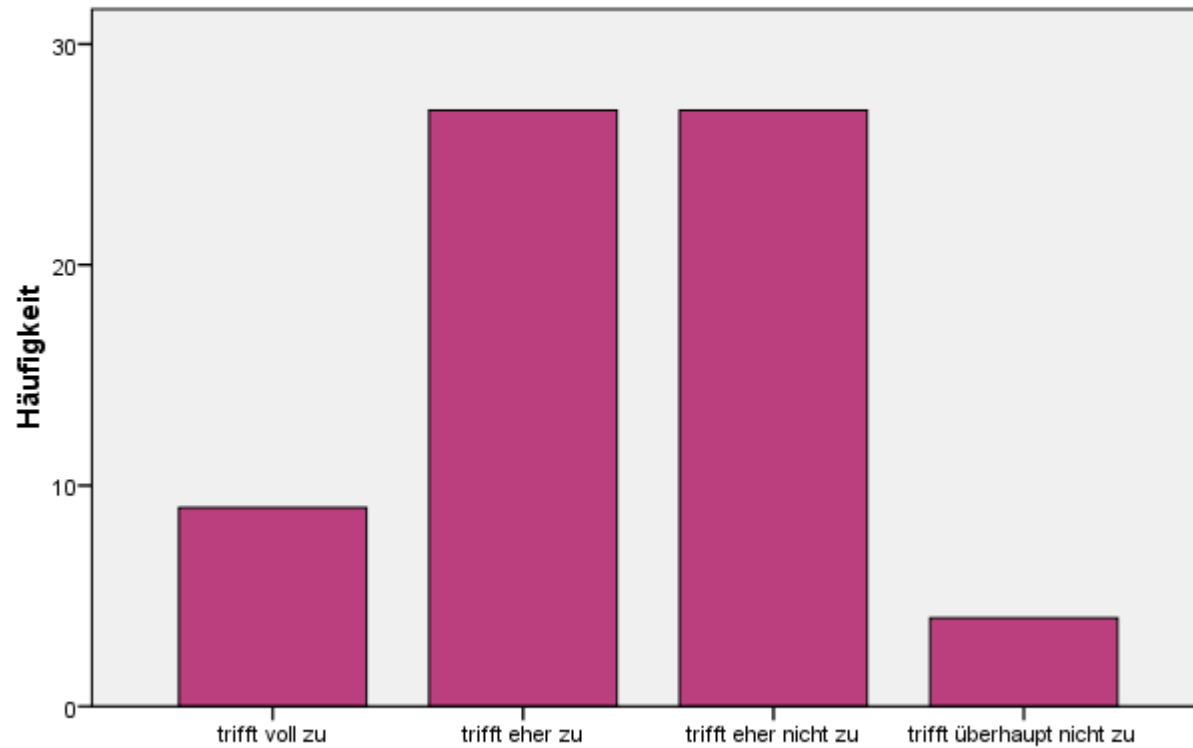
Welche Kompetenzen können *ältere MitgrantInnen* gut in Ihr Unternehmen einbringen?

Die eben schon gestellte Frage bezieht sich jetzt nur auf die älteren Beschäftigten *mit Migrationshintergrund*.

	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Angabe
technische Fähigkeiten und technisches Know-how	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IT-Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesprächsführung und Rhetorik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungskompetenz und Führungsverhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalführung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremdsprache Englisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Fremdsprachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
berufliche Selbstorganisation und Selbständigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigenverantwortung im Arbeitsalltag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

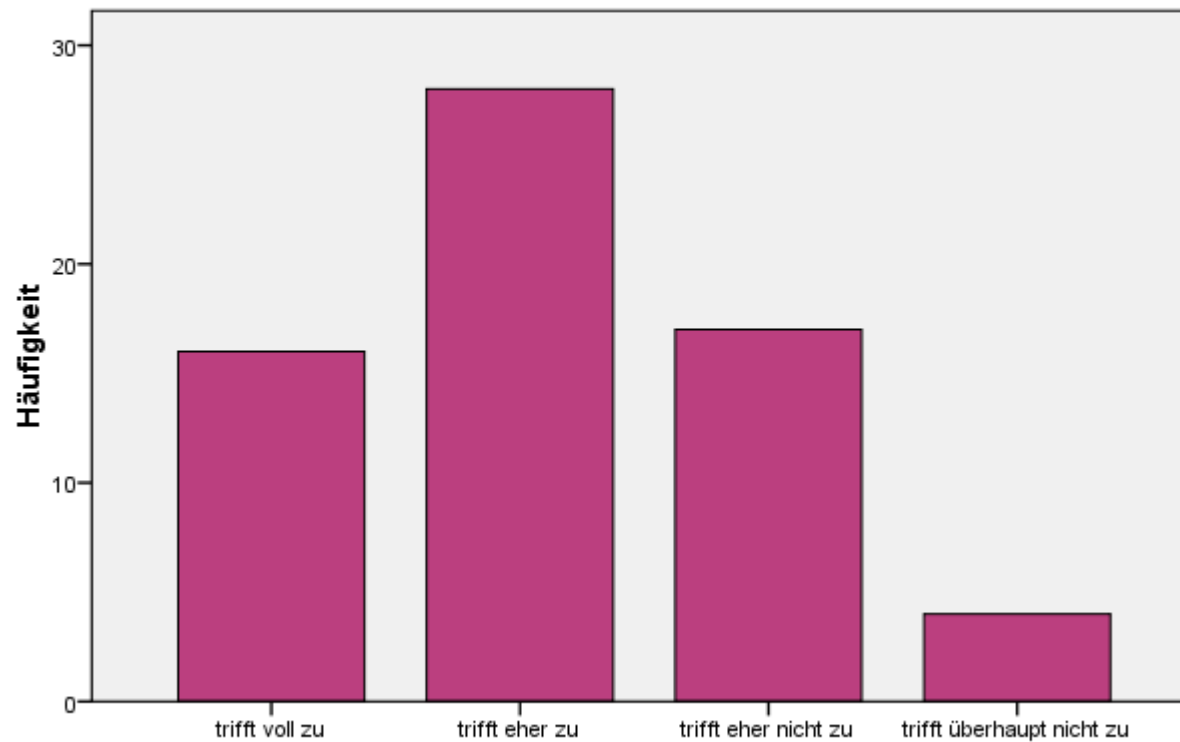
handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IT-Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesprächsführung und Rhetorik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungskompetenz und Führungsverhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalführung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremdsprache Englisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Fremdsprachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
berufliche Selbstorganisation und Selbständigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigenverantwortung im Arbeitsalltag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fähigkeit zur Selbstreflexion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konflikt- und Kritikfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interkulturelle Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kreativität und Innovationspotential	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zielstrebigkeit und Ehrgeiz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E6-01 - ältere MigrantInnen - technische Fähigkeiten und Wissen



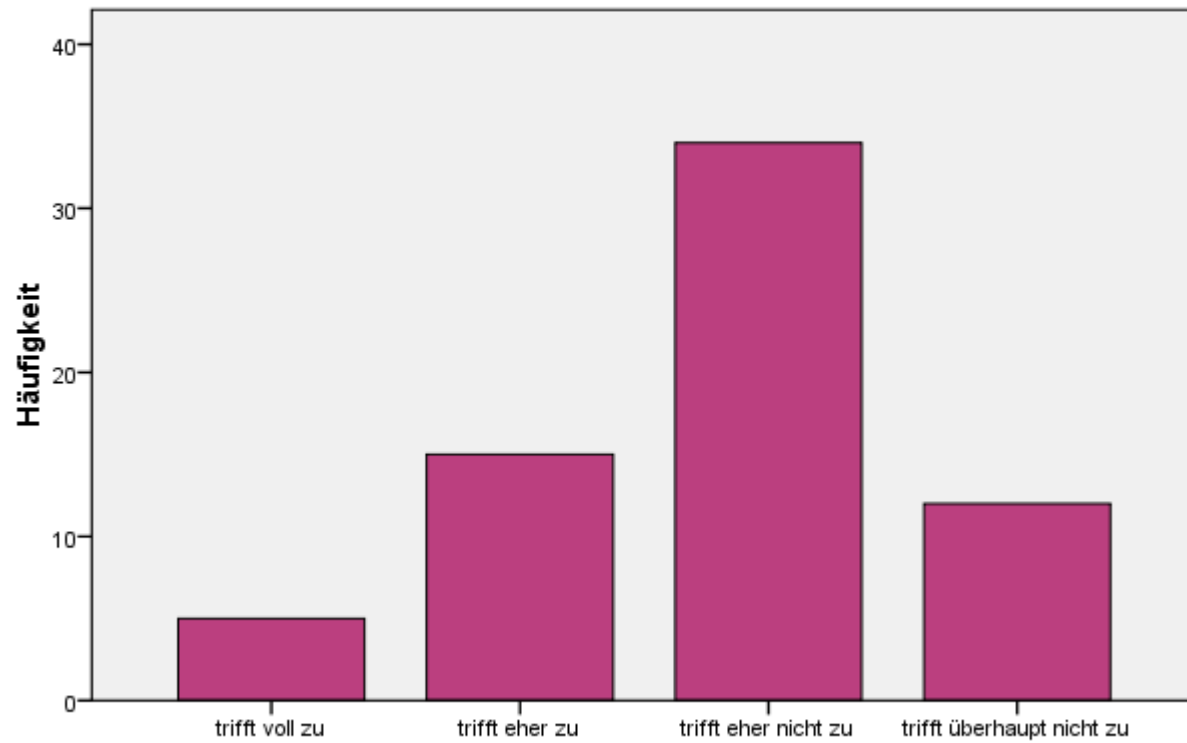
E6-01 - ältere MigrantInnen - technische Fähigkeiten und Wissen

E6-02 - ältere MigrantInnen - handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse



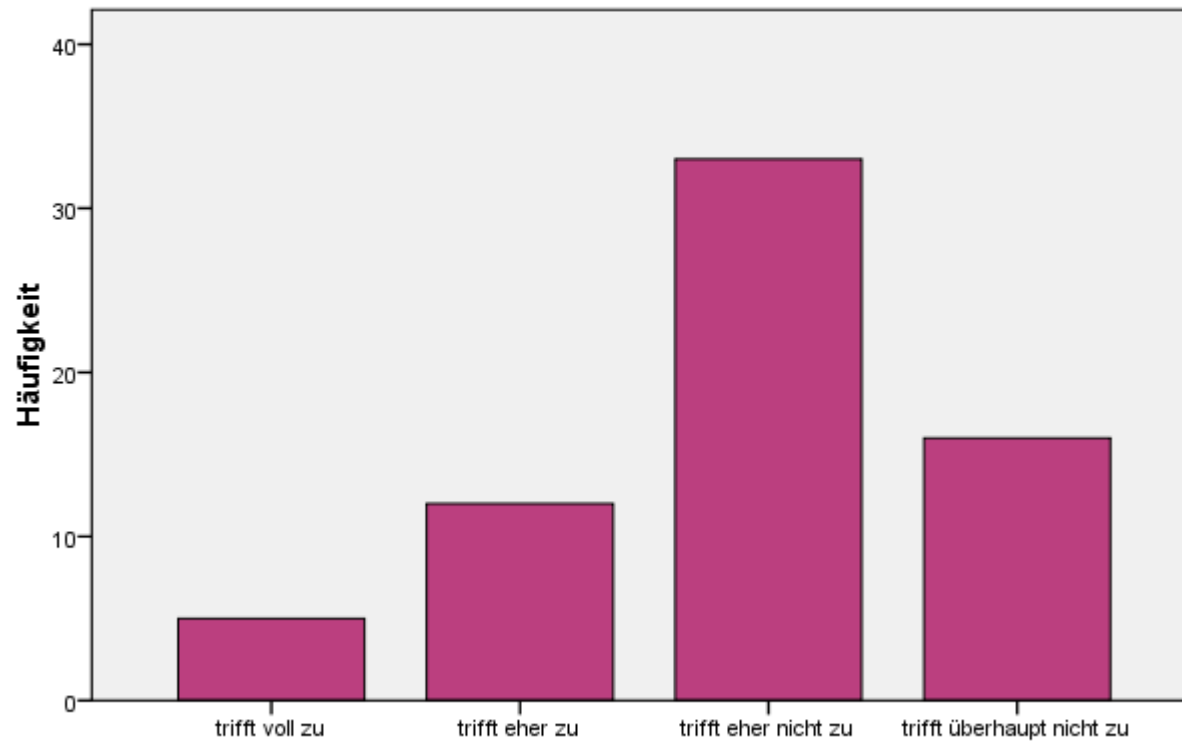
E6-02 - ältere MigrantInnen - handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse

E6-03 - ältere MigrantInnen - kaufmännische Kenntnisse



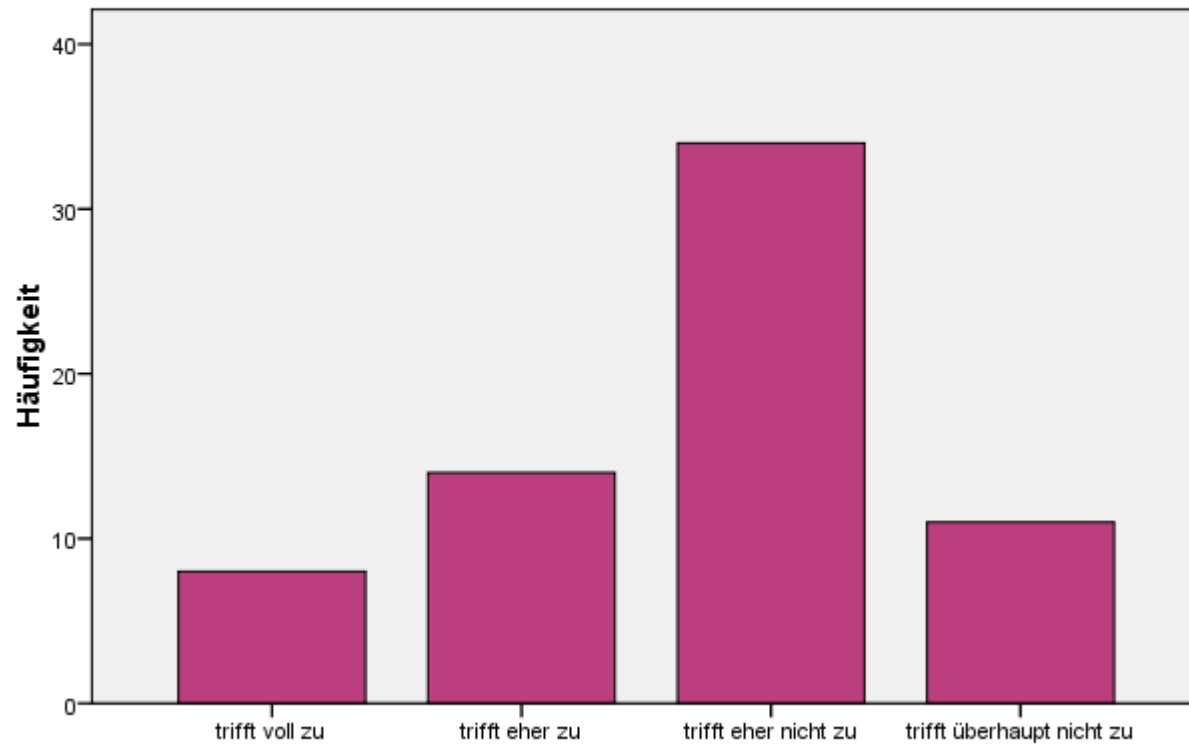
E6-03 - ältere MigrantInnen - kaufmännische Kenntnisse

E6-04 - ältere MigrantInnen - IT-Kompetenz



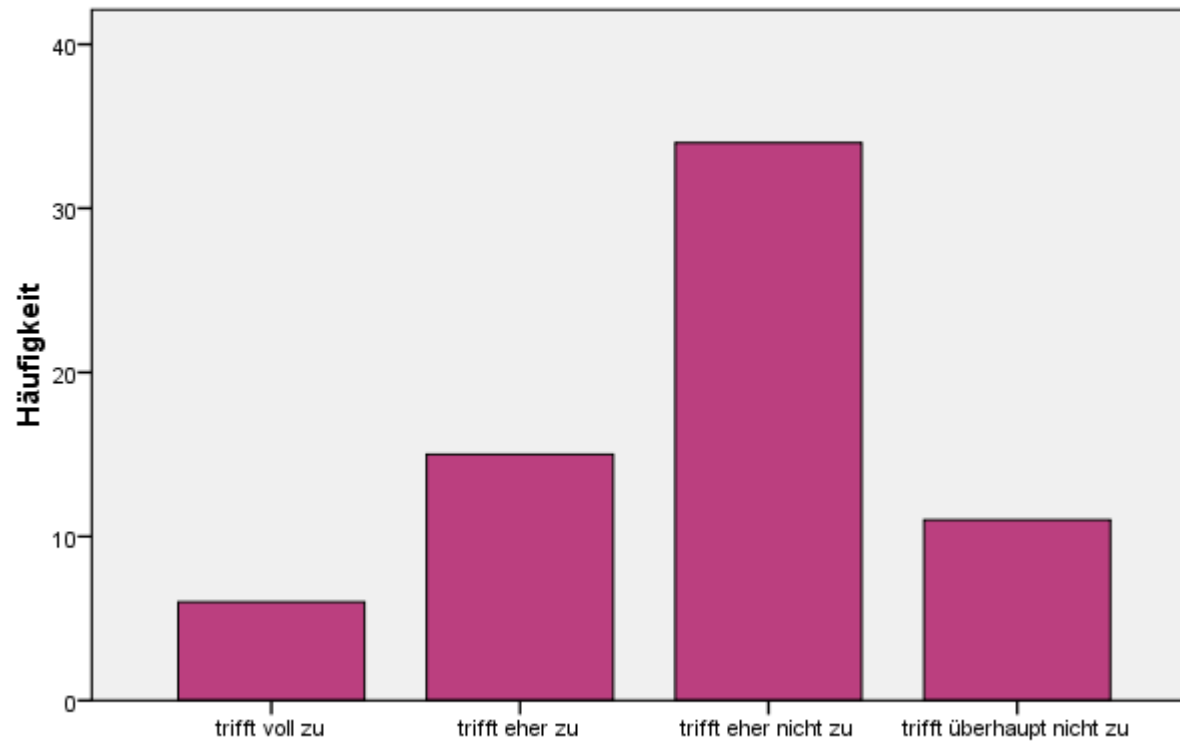
E6-04 - ältere MigrantInnen - IT-Kompetenz

E6-05 - ältere MigrantInnen - Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick



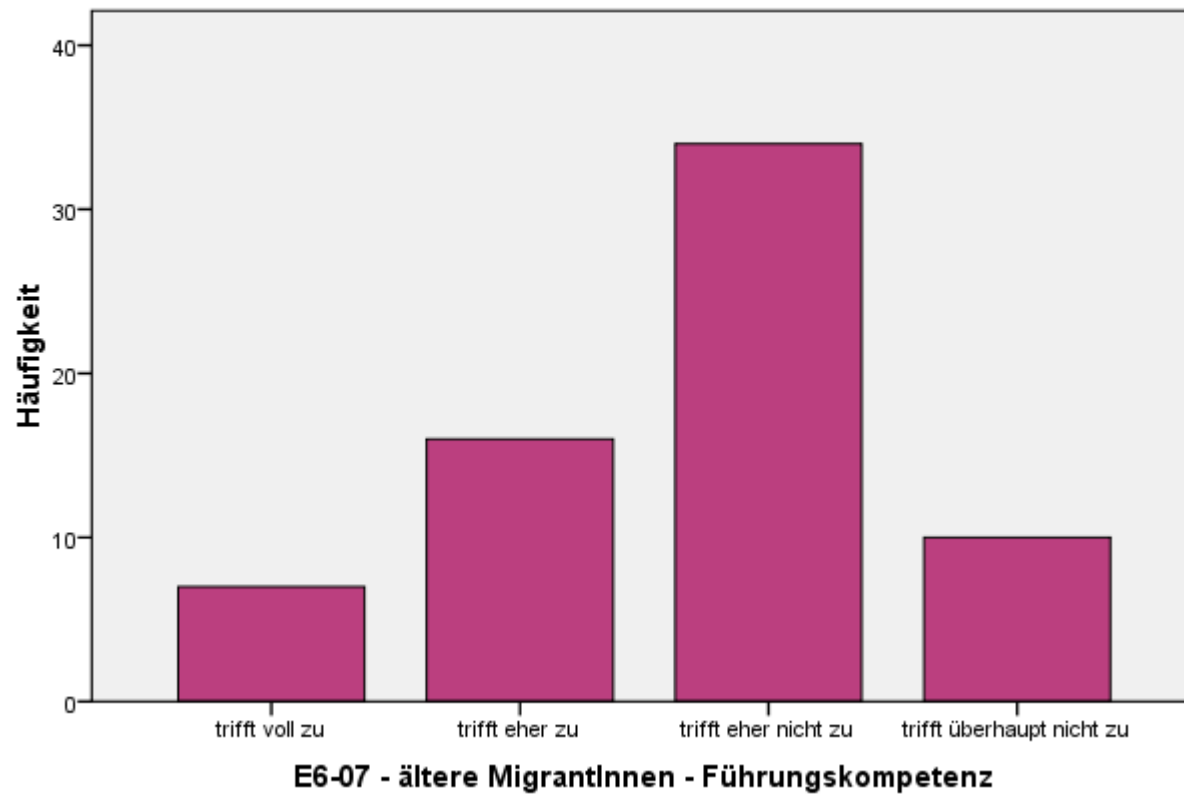
E6-05 - ältere MigrantInnen - Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick

E6-06 - ältere MigrantInnen - Gesprächsführung und Rhetorik

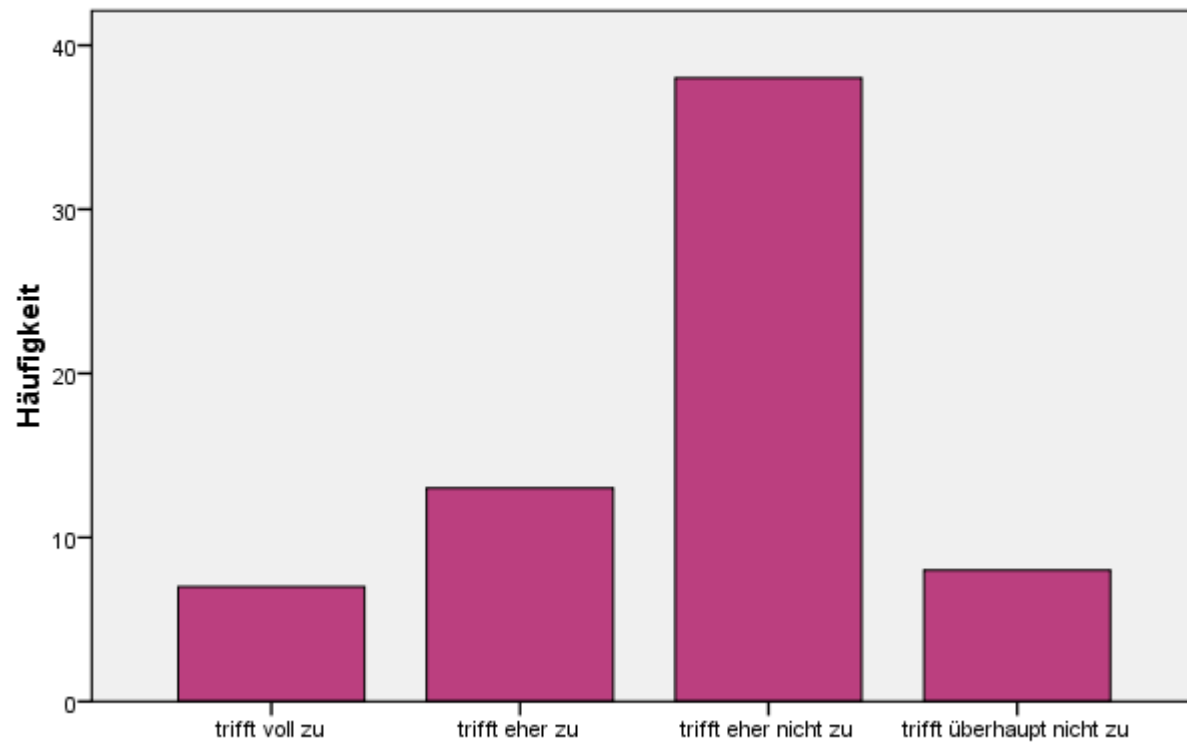


E6-06 - ältere MigrantInnen - Gesprächsführung und Rhetorik

E6-07 - ältere MigrantInnen - Führungskompetenz

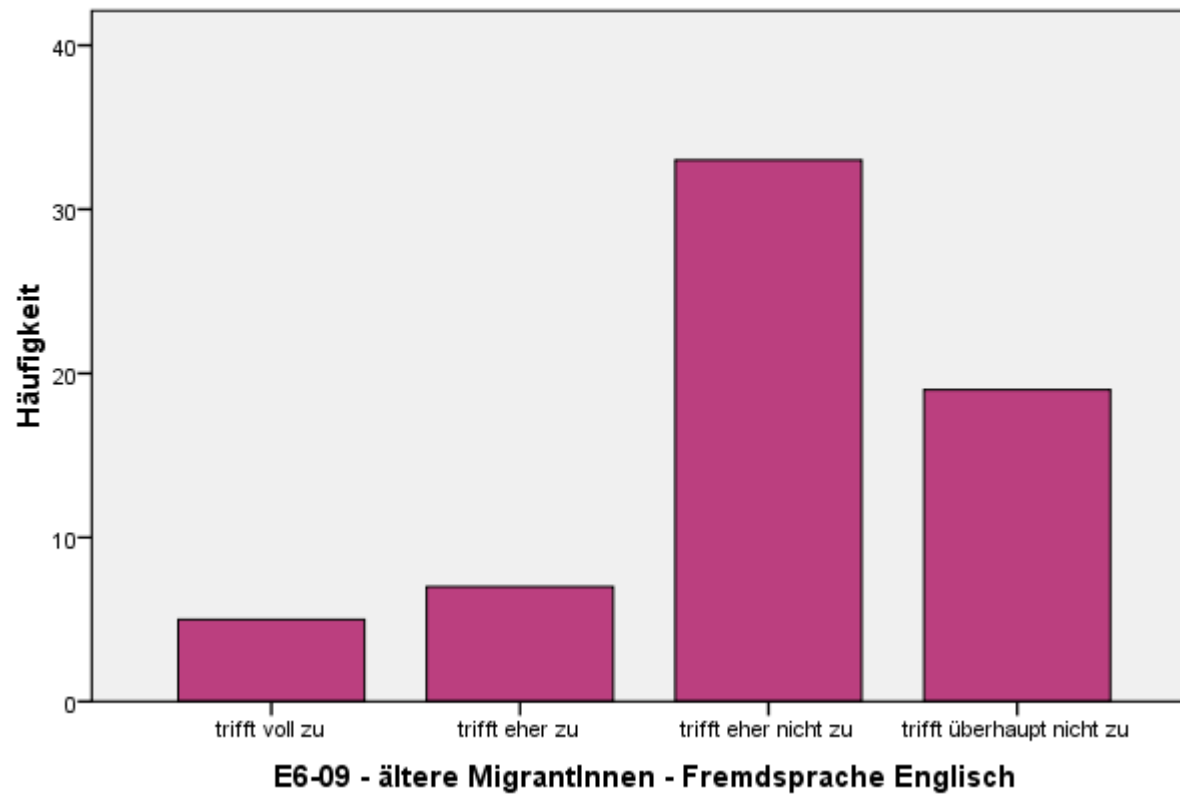


E6-08 - ältere MigrantInnen - Personalführung

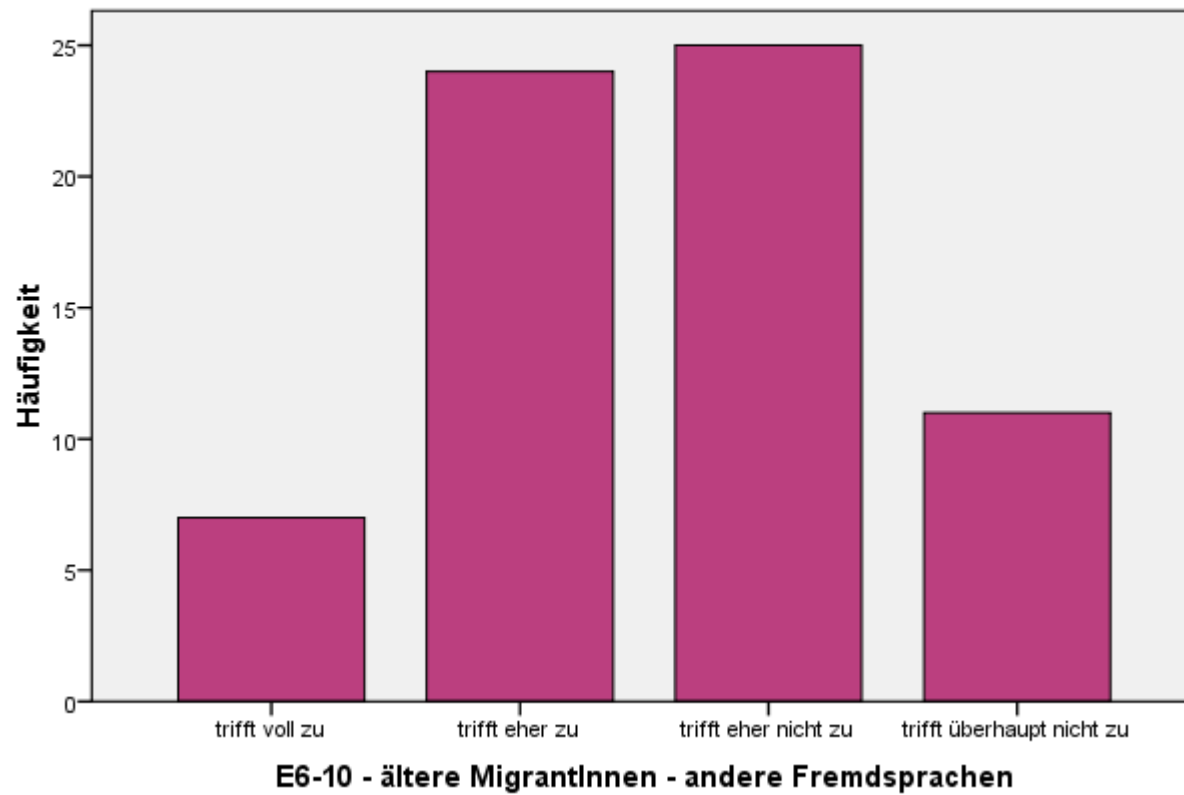


E6-08 - ältere MigrantInnen - Personalführung

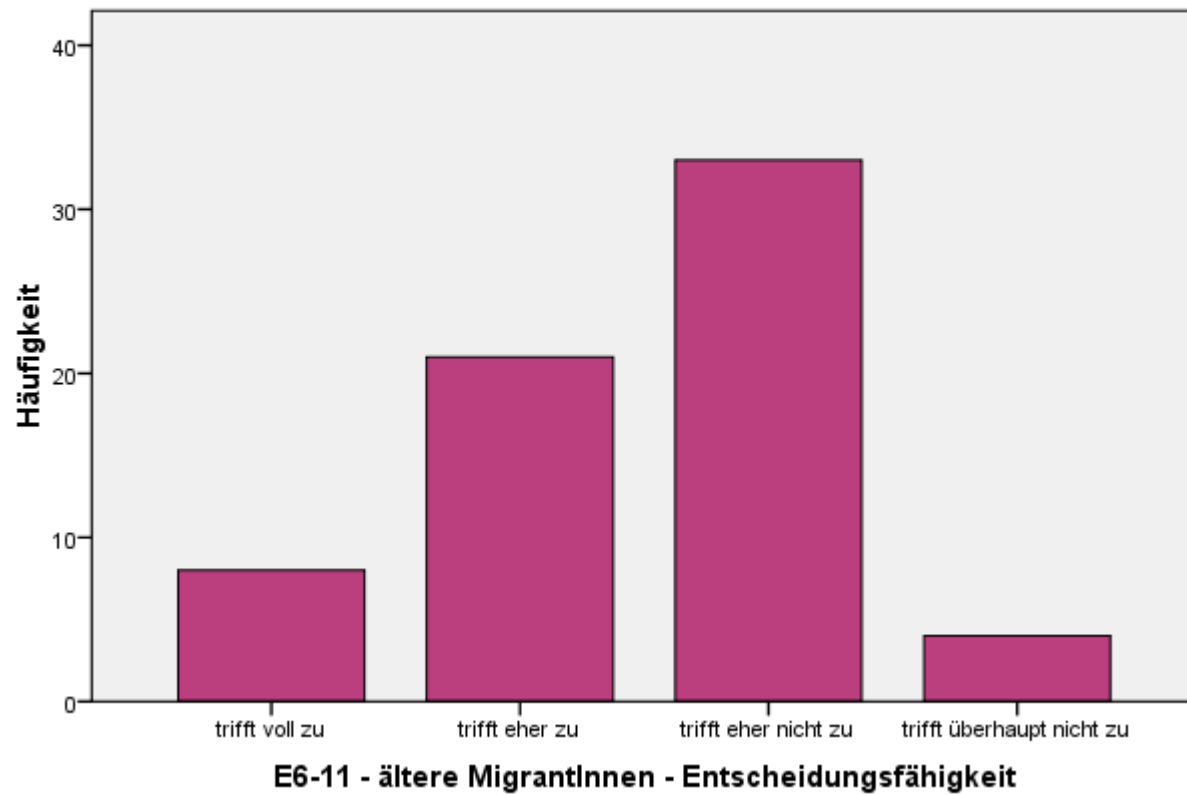
E6-09 - ältere MigrantInnen - Fremdsprache Englisch



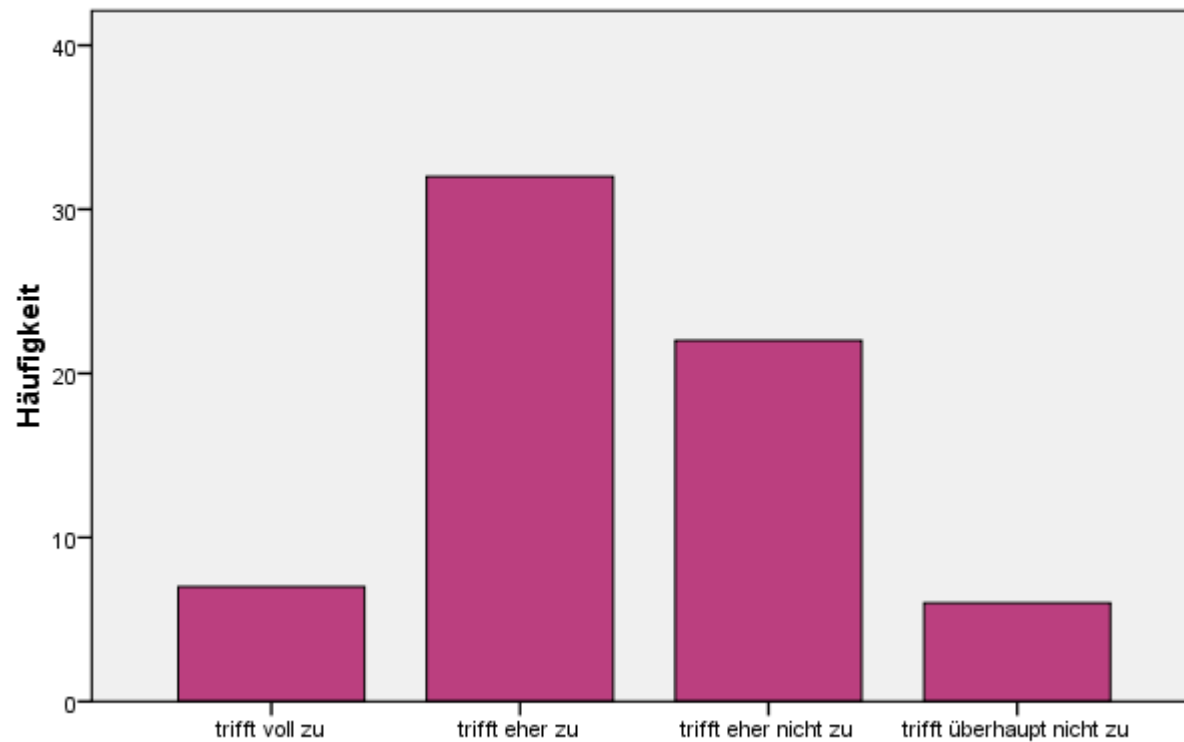
E6-10 - ältere MigrantInnen - andere Fremdsprachen



E6-11 - ältere MigrantInnen - Entscheidungsfähigkeit

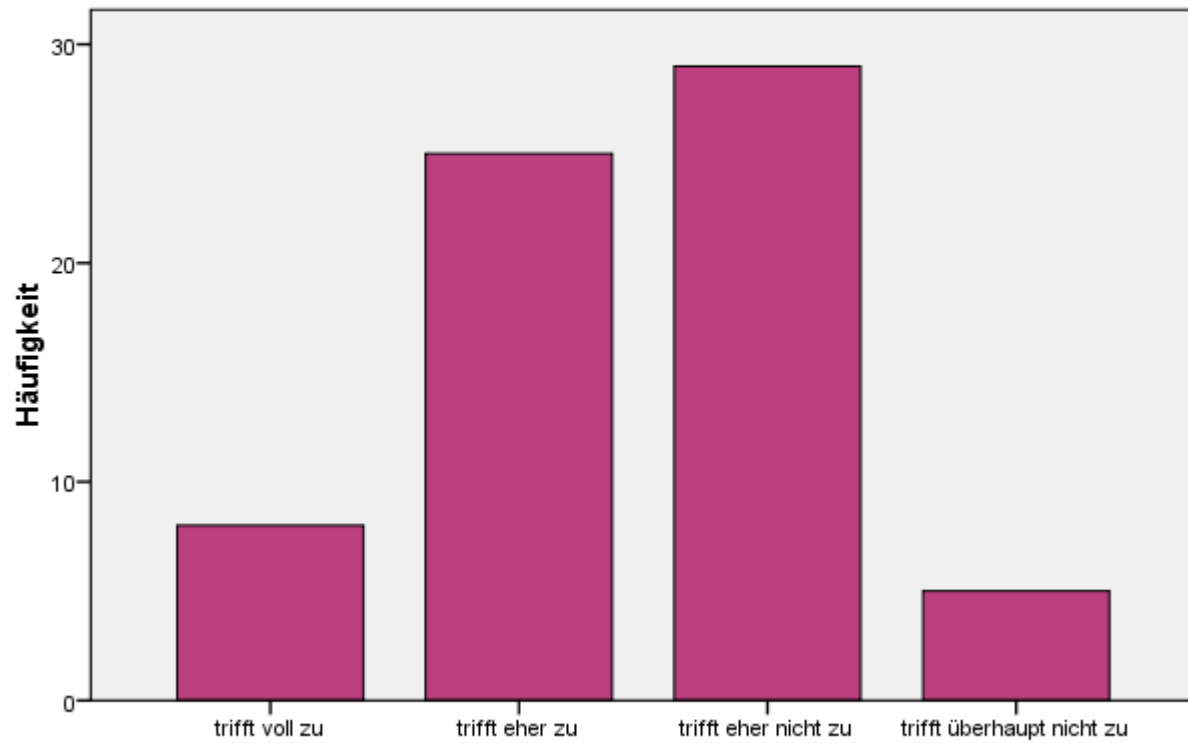


E6-12 - ältere MigrantInnen - berufliche Selbstorganisation



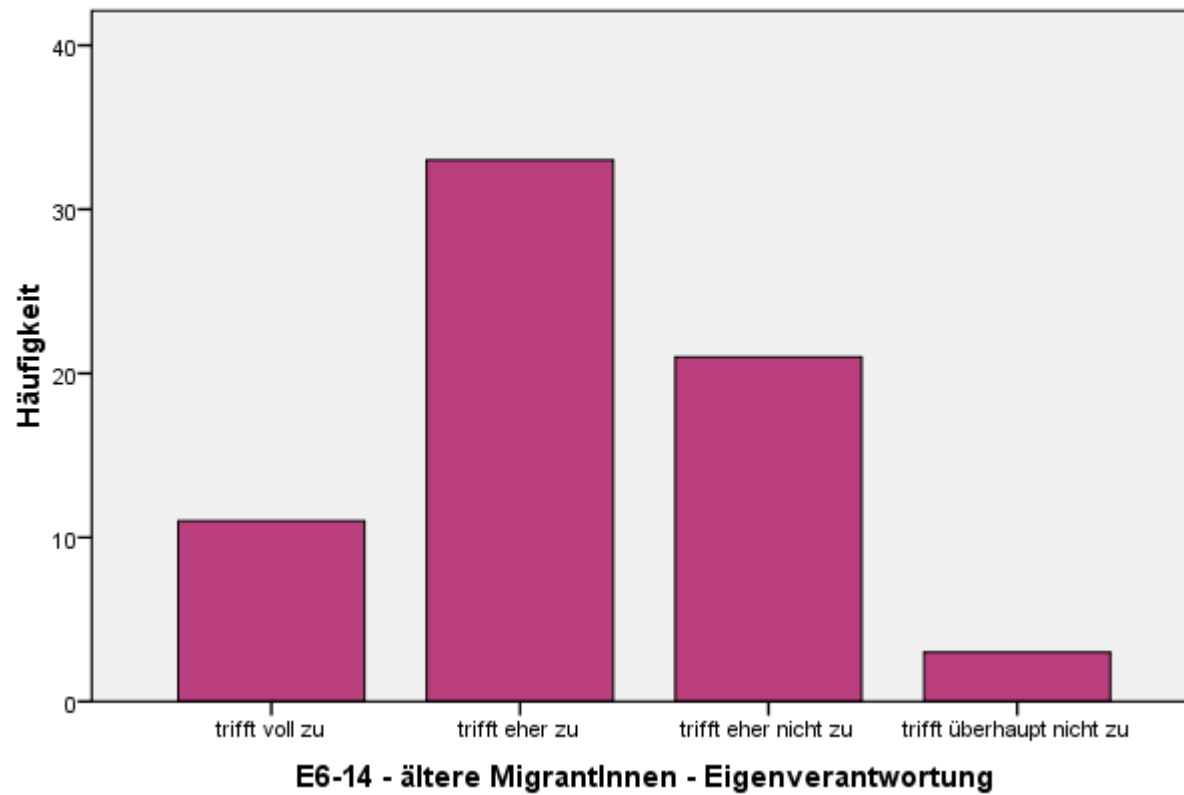
E6-12 - ältere MigrantInnen - berufliche Selbstorganisation

E6-13 - ältere MigrantInnen - Zeitmanagement

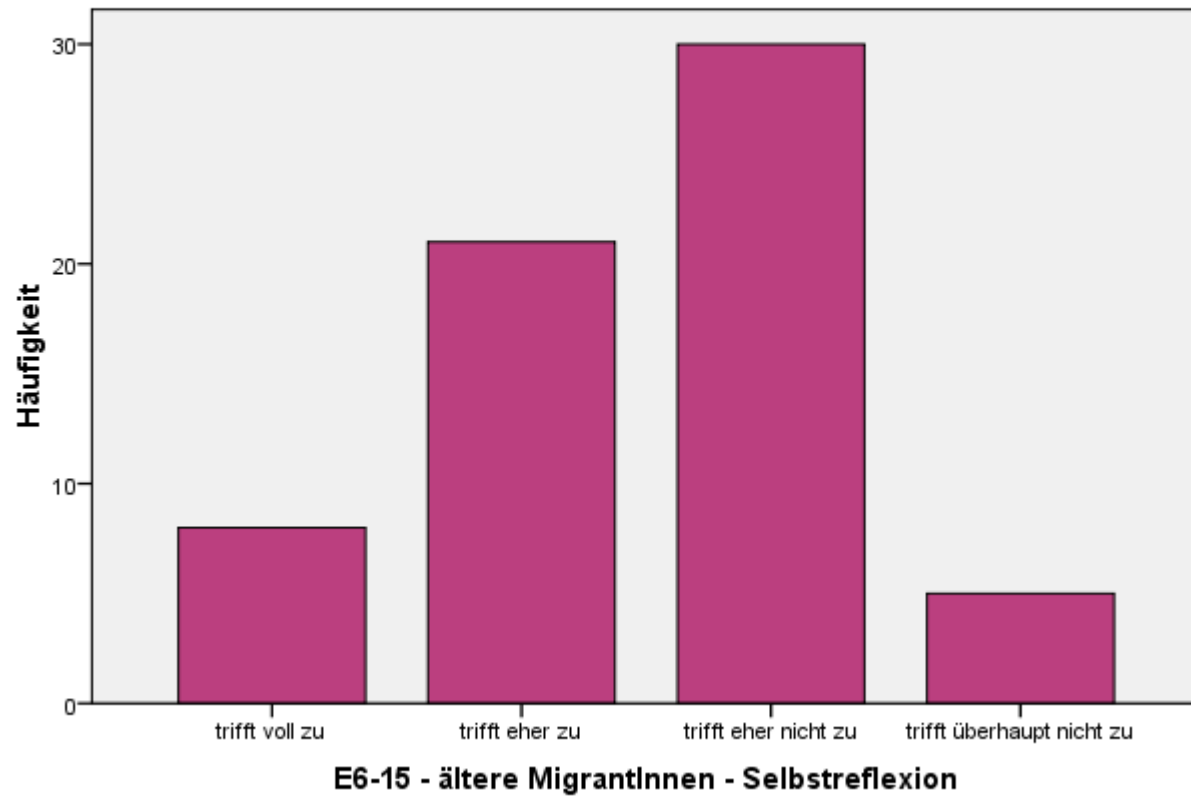


E6-13 - ältere MigrantInnen - Zeitmanagement

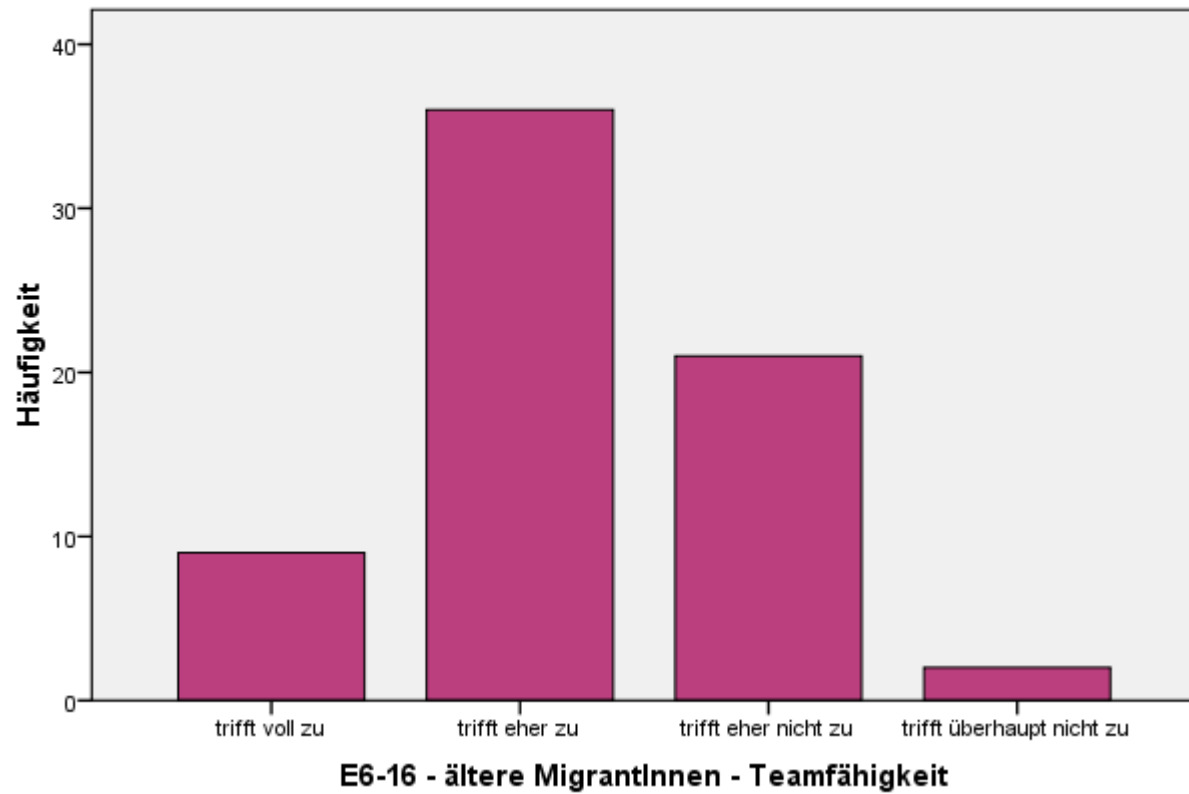
E6-14 - ältere MigrantInnen - Eigenverantwortung



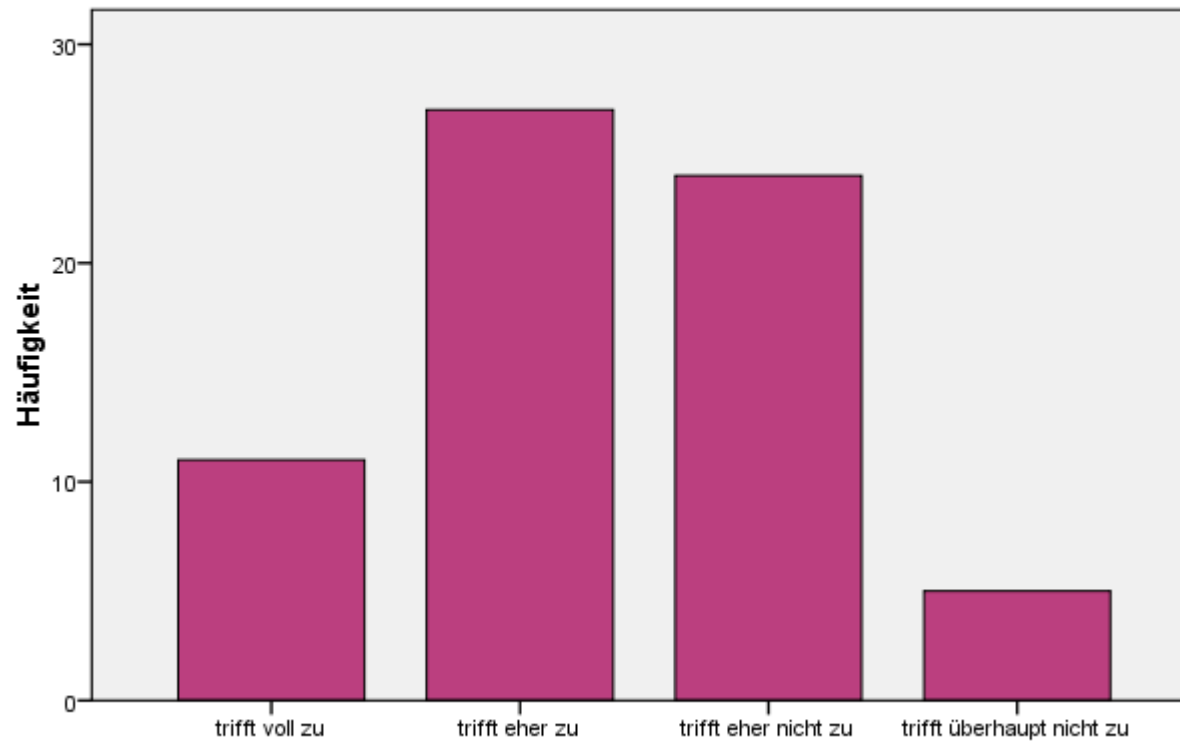
E6-15 - ältere MigrantInnen - Selbstreflexion



E6-16 - ältere MigrantInnen - Teamfähigkeit

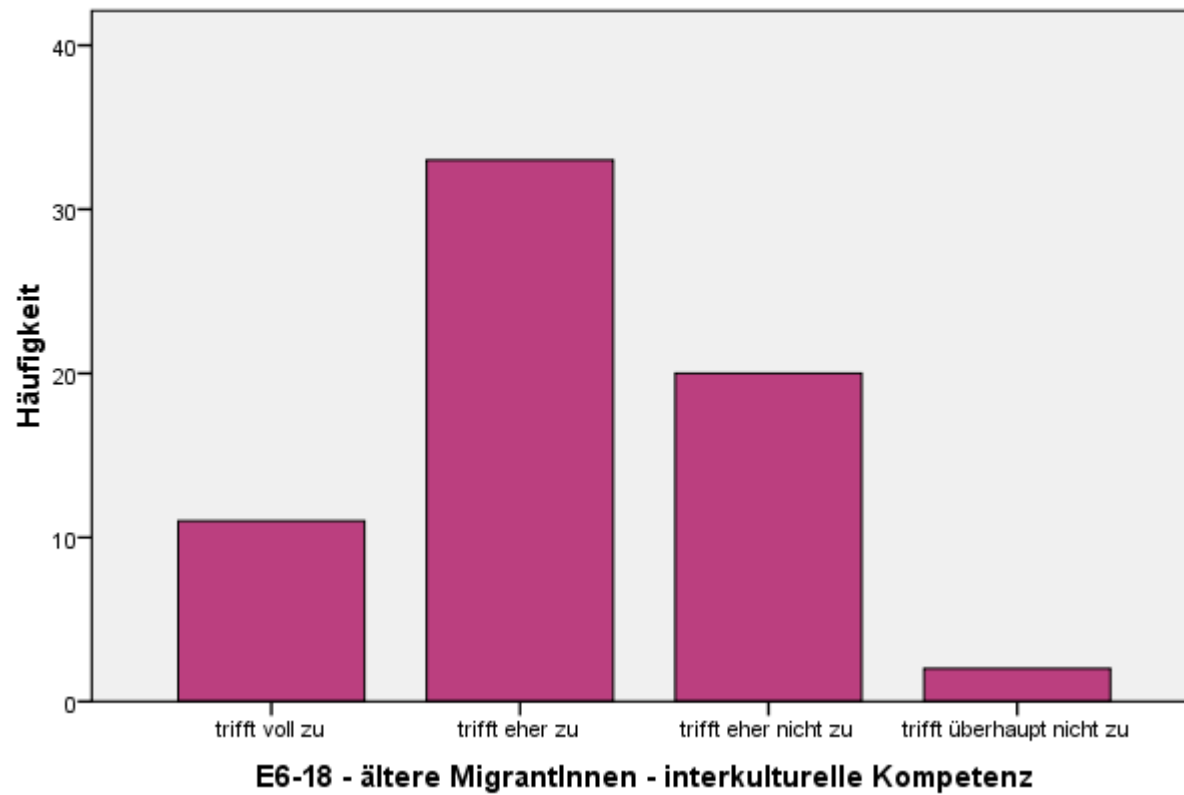


E6-17 - ältere MigrantInnen - Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit

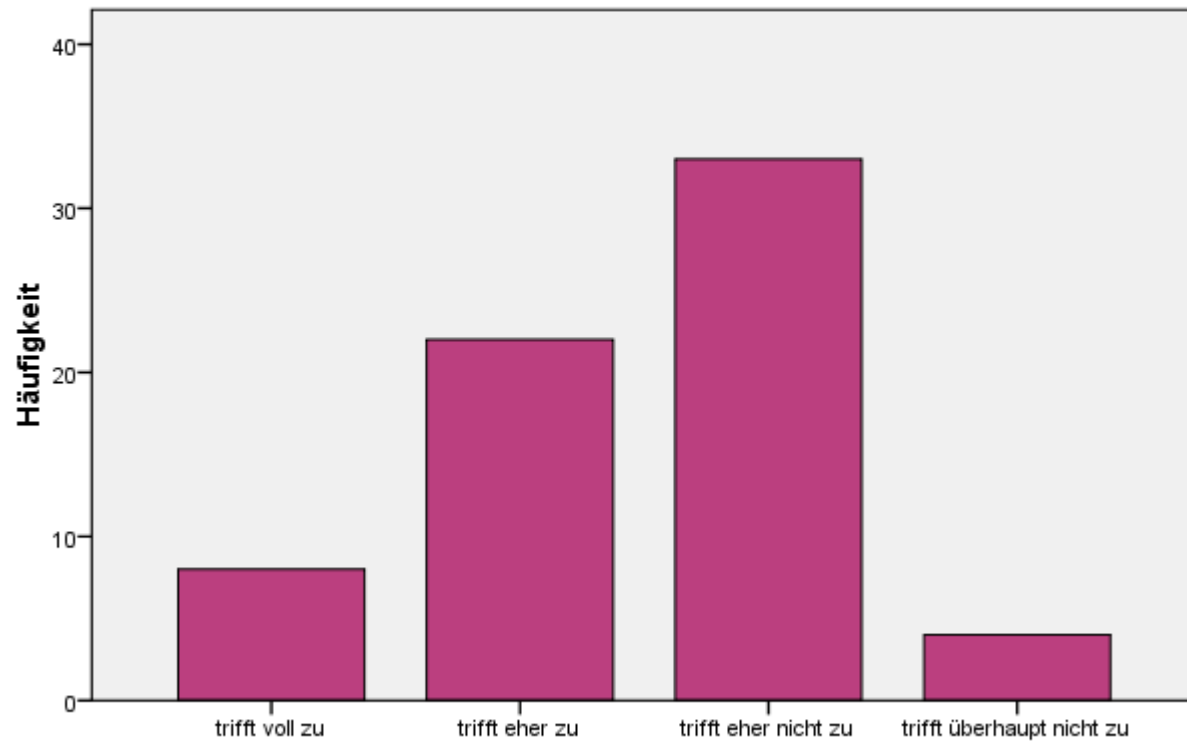


E6-17 - ältere MigrantInnen - Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit

E6-18 - ältere MigrantInnen - interkulturelle Kompetenz

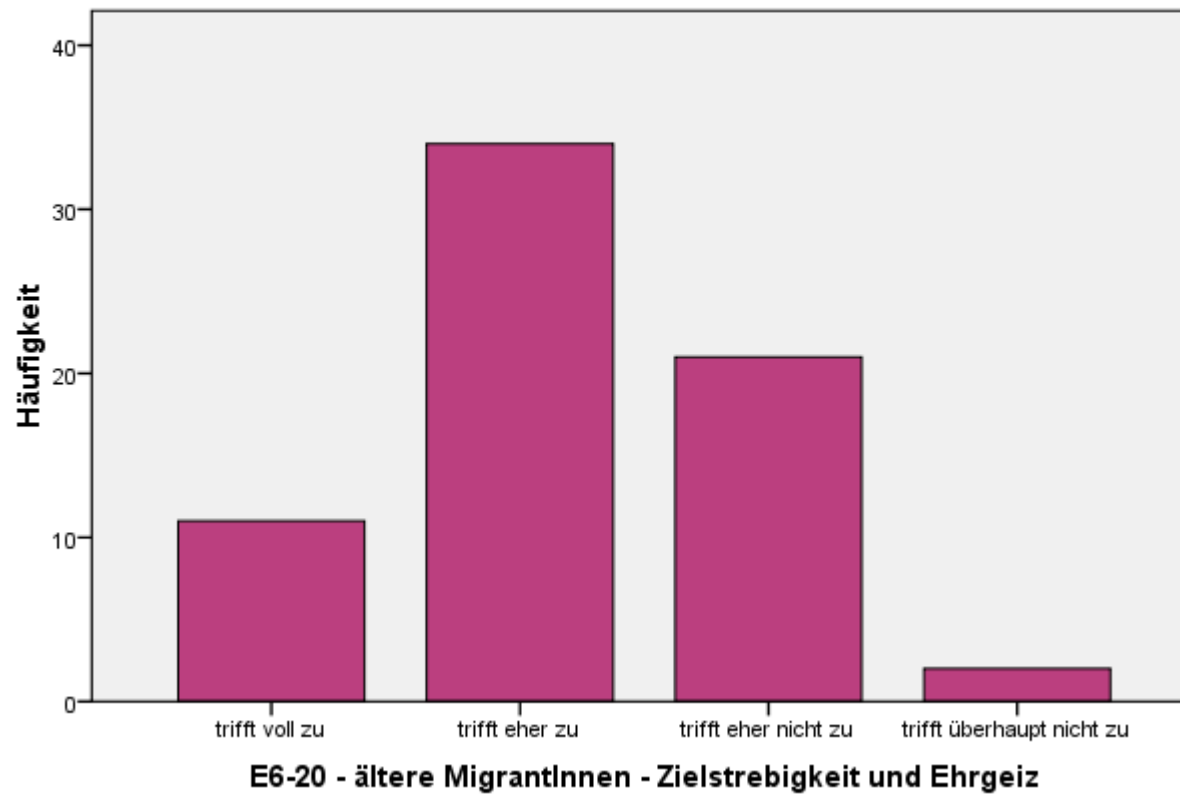


E6-19 - ältere MigrantInnen - Kreativität und Innovationspotential



E6-19 - ältere MigrantInnen - Kreativität und Innovationspotential

E6-20 - ältere MigrantInnen - Zielstrebigkeit und Ehrgeiz



(7)

Das gleiche Set von Kompetenzen kommt noch einmal, aber unter einer neuen Perspektive.

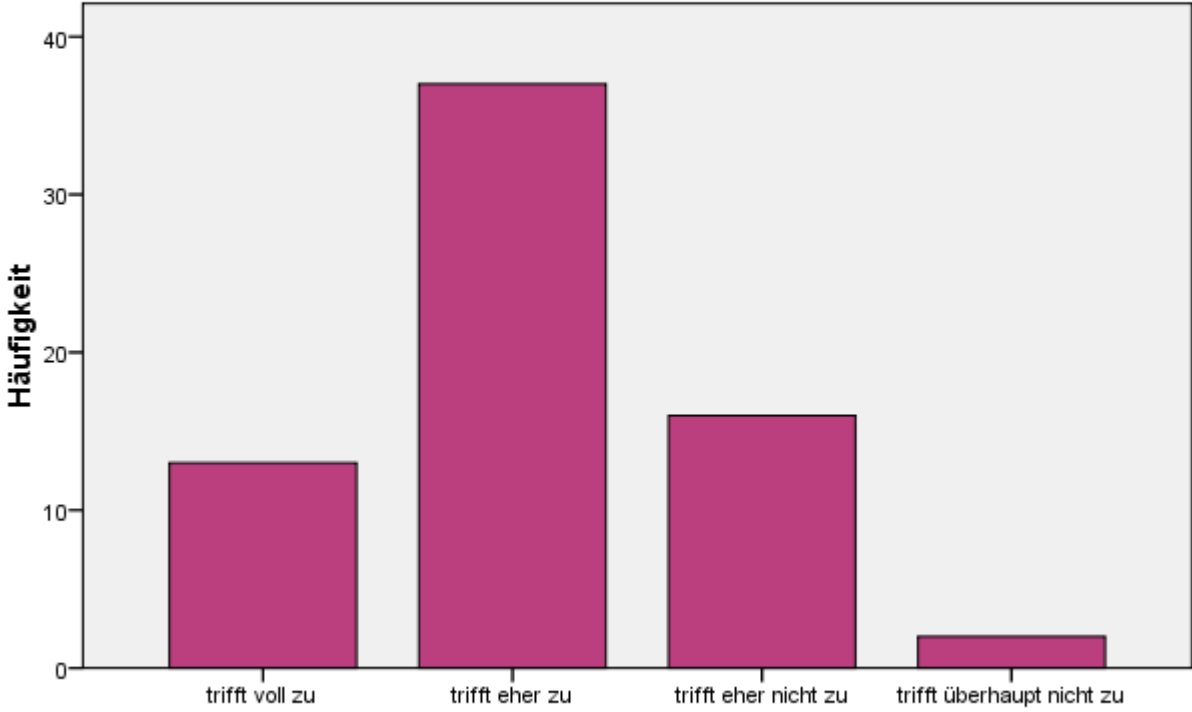
Wo sehen Sie *besondere Chancen* bei einer Weiterbildung von älteren MigrantInnen, die Ihrem Unternehmen zugute kommen könnten?

Eine Weiterbildung von älteren MigrantInnen ist *besonders erfolgversprechend* im Hinblick auf folgende Kompetenzen:

	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Angabe
technische Fähigkeiten und technisches Know-how	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IT-Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesprächsführung und Rhetorik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungskompetenz und Führungsverhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalführung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremdsprache Englisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Fremdsprachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
berufliche Selbstorganisation und Selbständigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigenverantwortung im Arbeitsalltag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

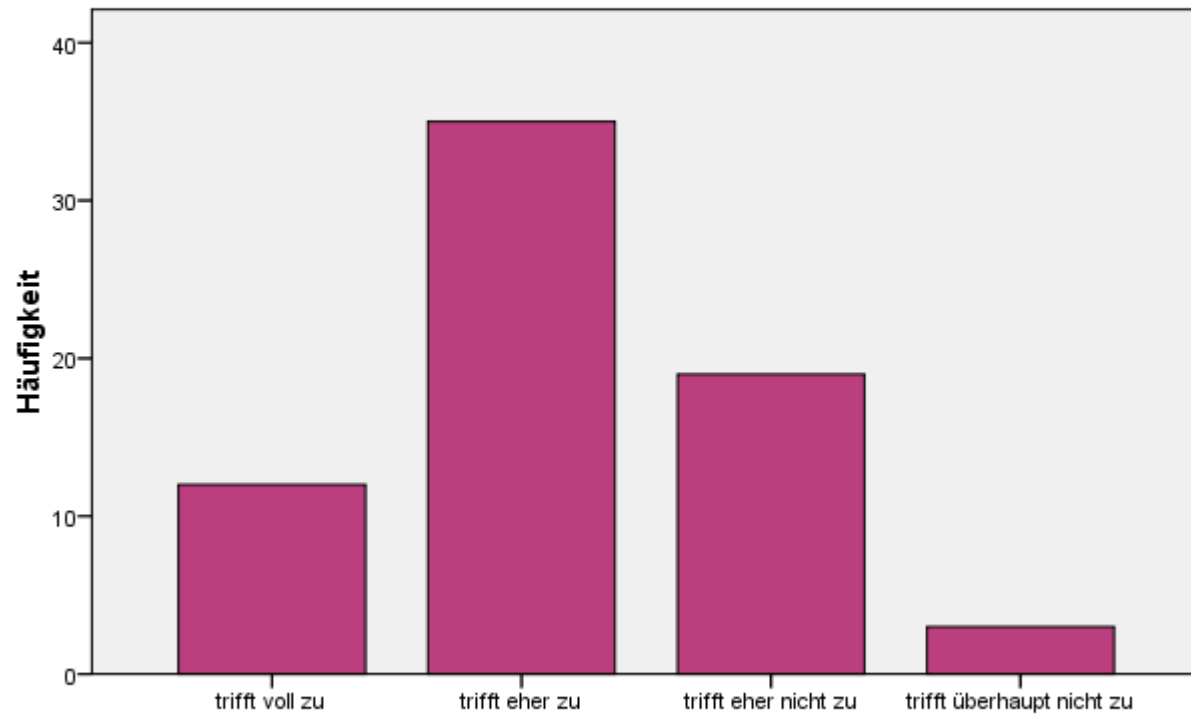
	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Angabe
technische Fähigkeiten und technisches Know-how	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IT-Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesprächsführung und Rhetorik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungskompetenz und Führungsverhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalführung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremdsprache Englisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Fremdsprachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
berufliche Selbstorganisation und Selbständigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigenverantwortung im Arbeitsalltag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fähigkeit zur Selbstreflexion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konflikt- und Kritikfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interkulturelle Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kreativität und Innovationspotential	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zielstrebigkeit und Ehrgeiz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E7-01 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - technische Fähigkeiten und Wissen



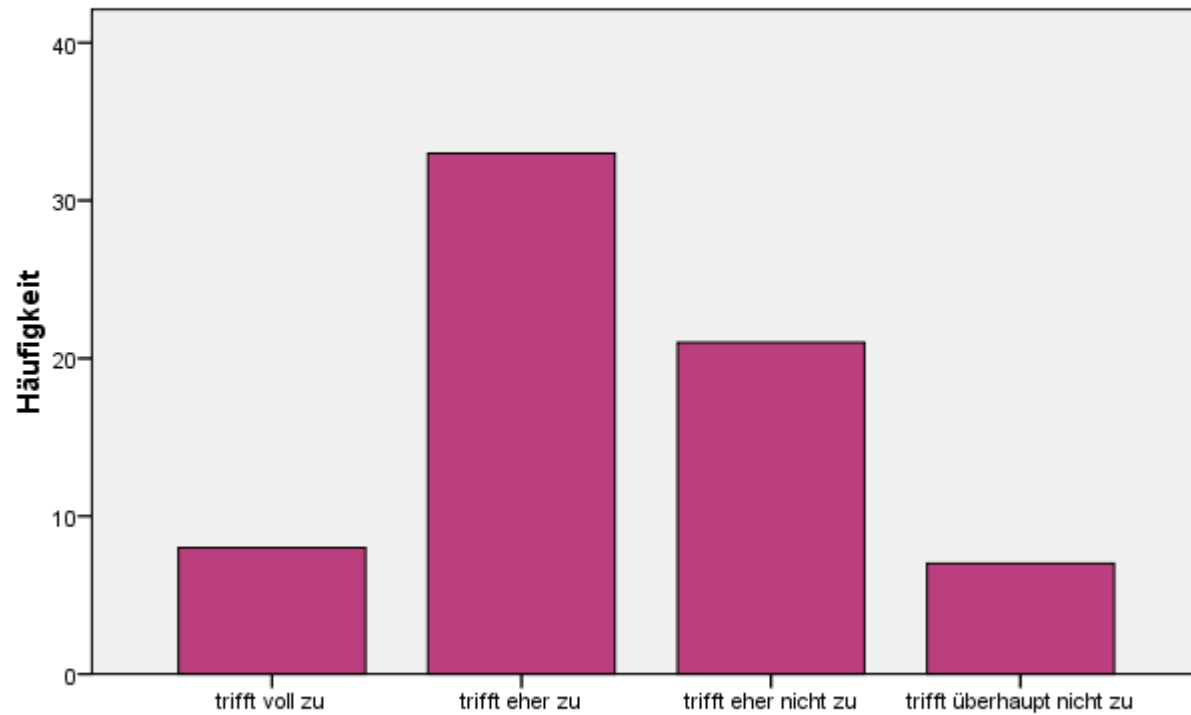
E7-01 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - technische Fähigkeiten und Wissen

E7-02 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse



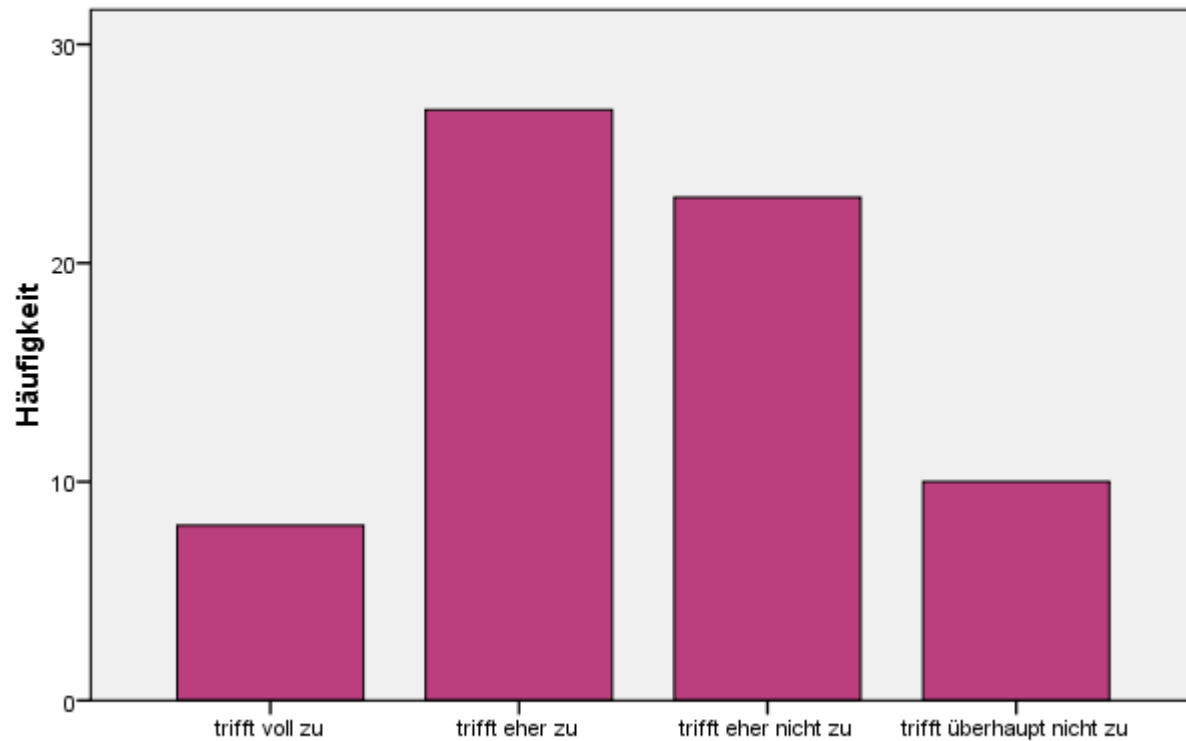
E7-02 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse

E7-03 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - kaufmännische Kenntnisse



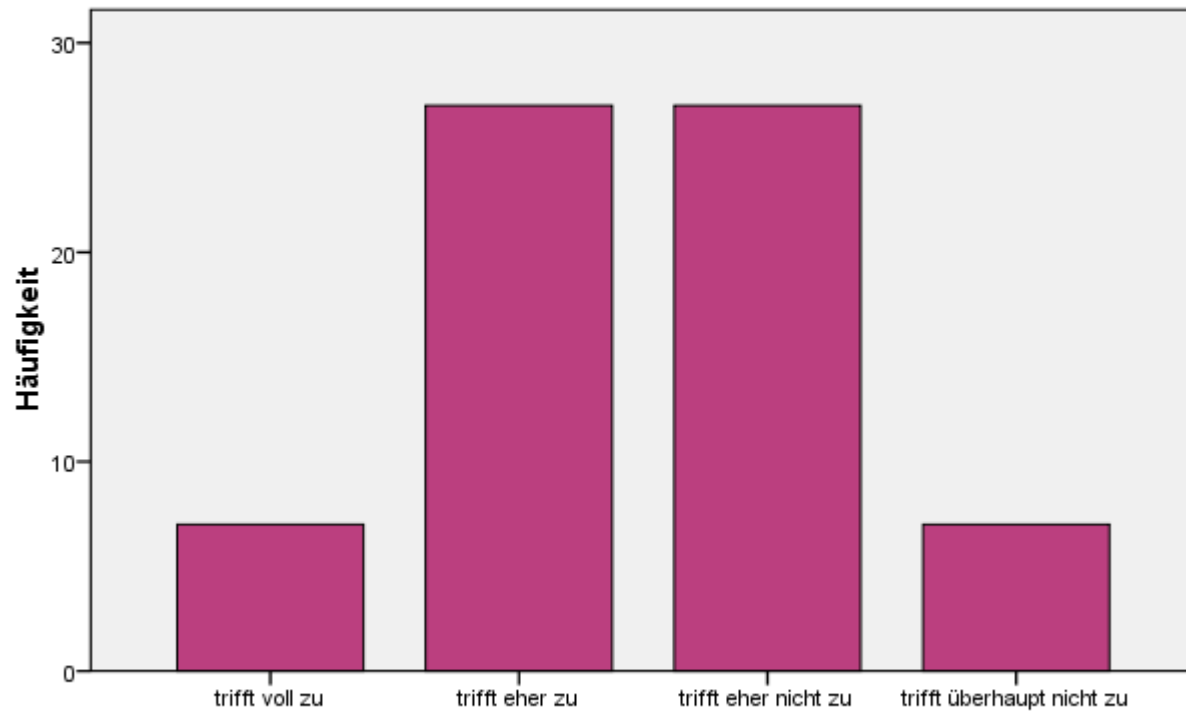
E7-03 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - kaufmännische Kenntnisse

E7-04 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - IT-Kompetenz



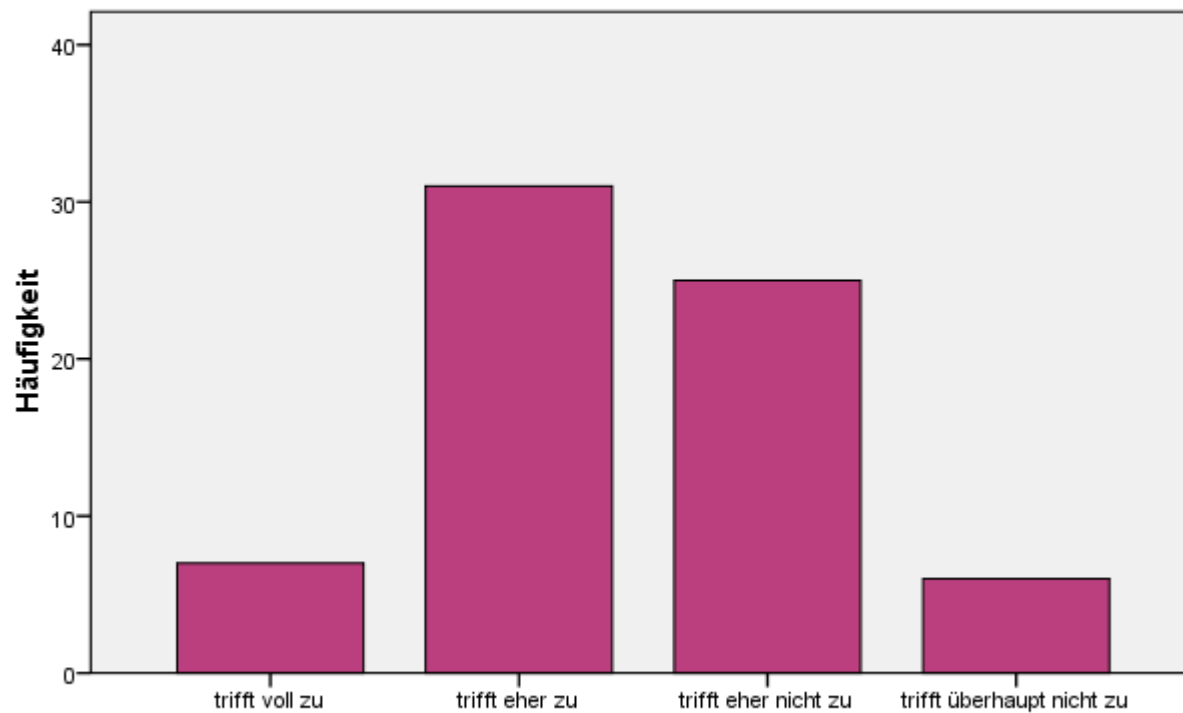
E7-04 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - IT-Kompetenz

E7-05 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick



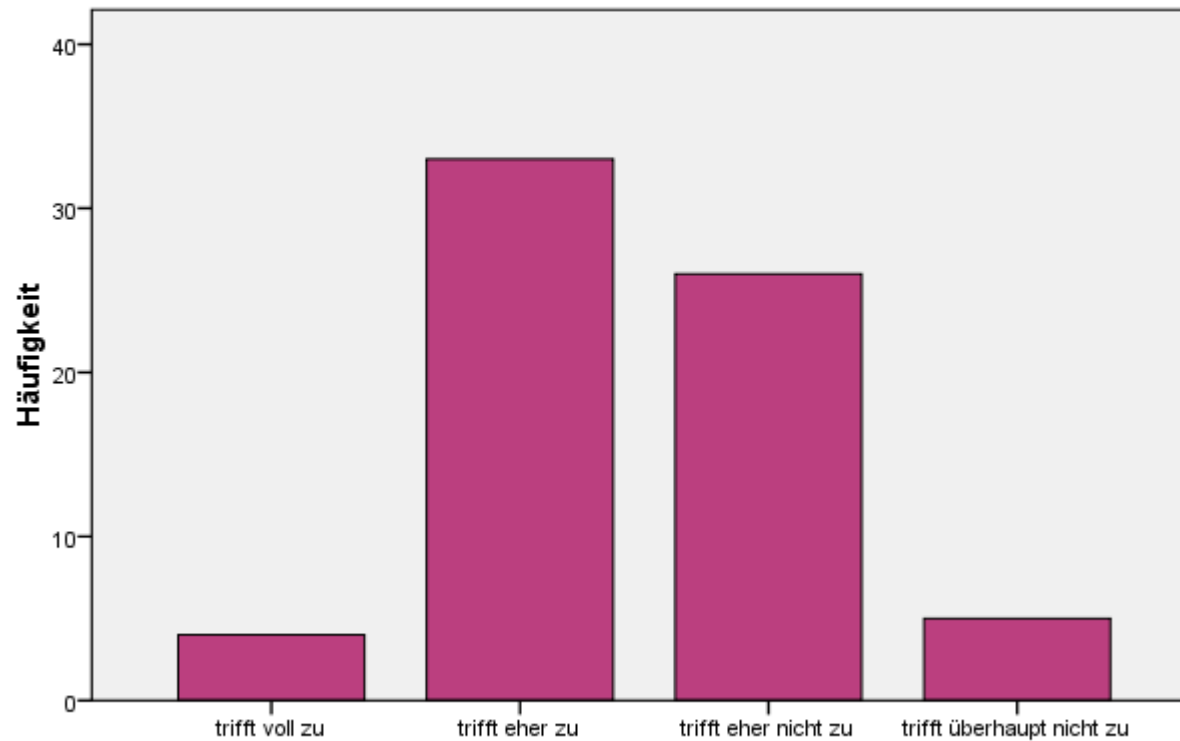
E7-05 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick

E7-06 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Gesprächsführung und Rhetorik



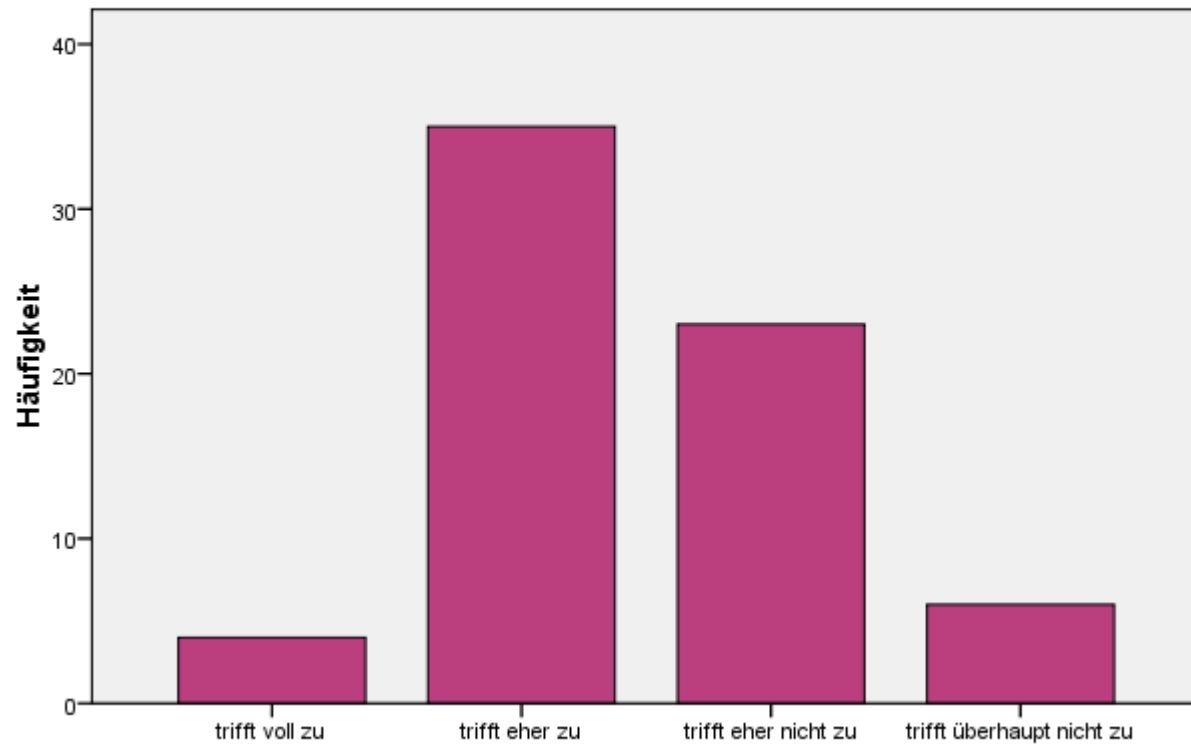
E7-06 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Gesprächsführung und Rhetorik

E7-07 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Führungskompetenz



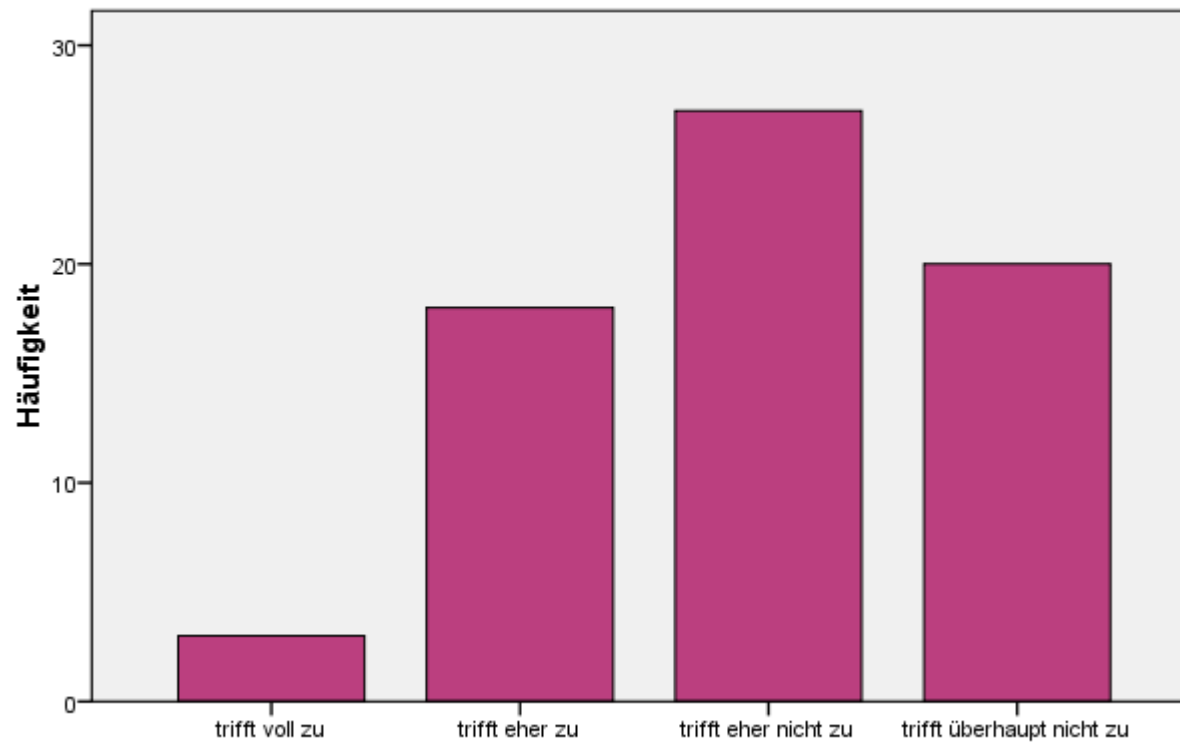
E7-07 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Führungskompetenz

E7-08 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Personalführung



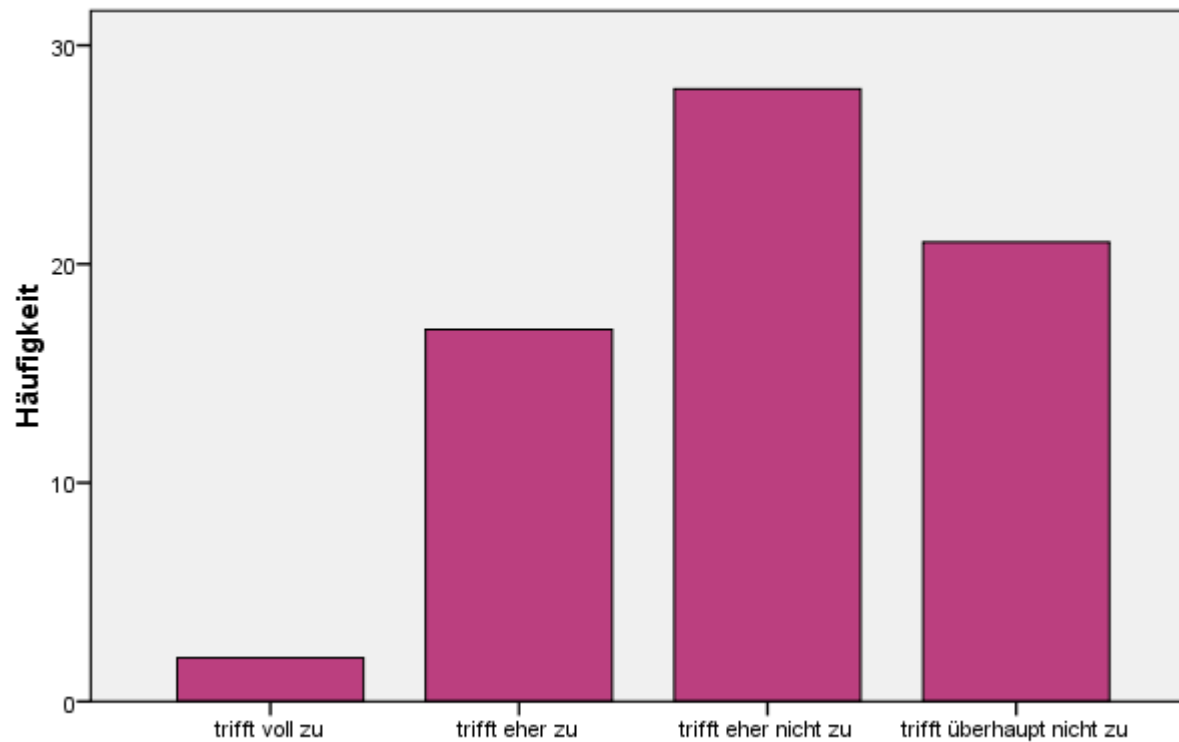
E7-08 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Personalführung

E7-09 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Fremdsprache Englisch



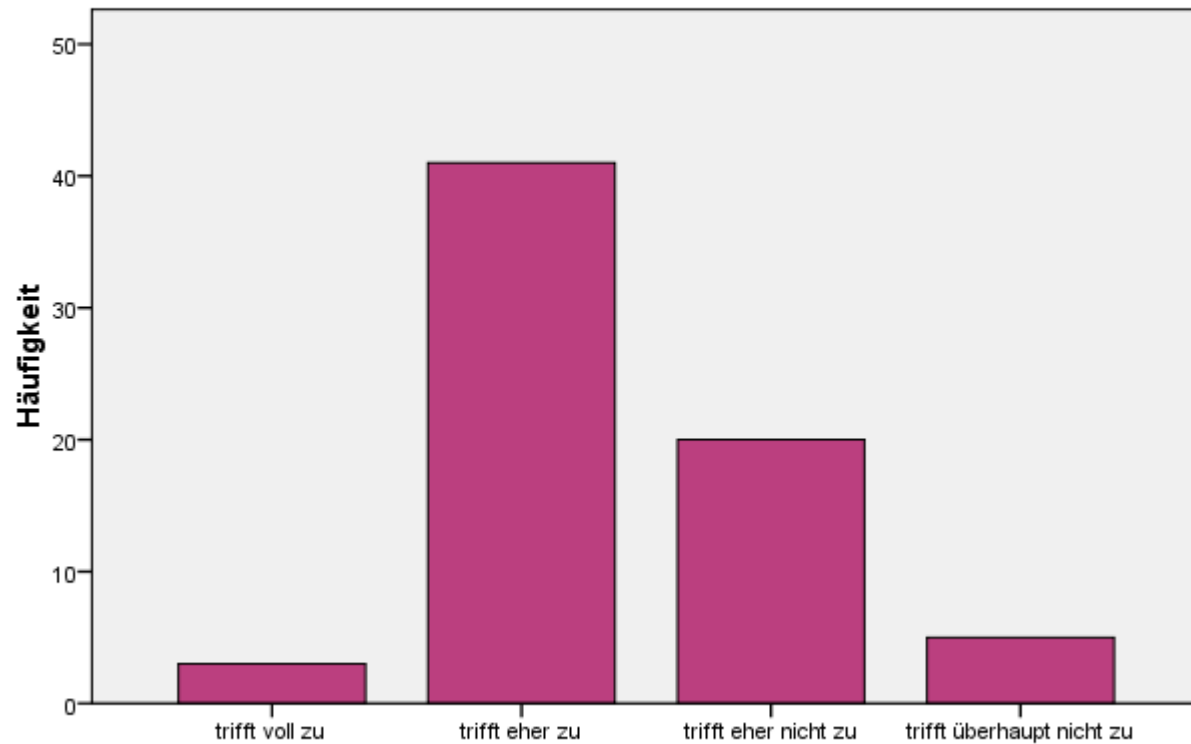
E7-09 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Fremdsprache Englisch

E7-10 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - andere Fremdsprachen



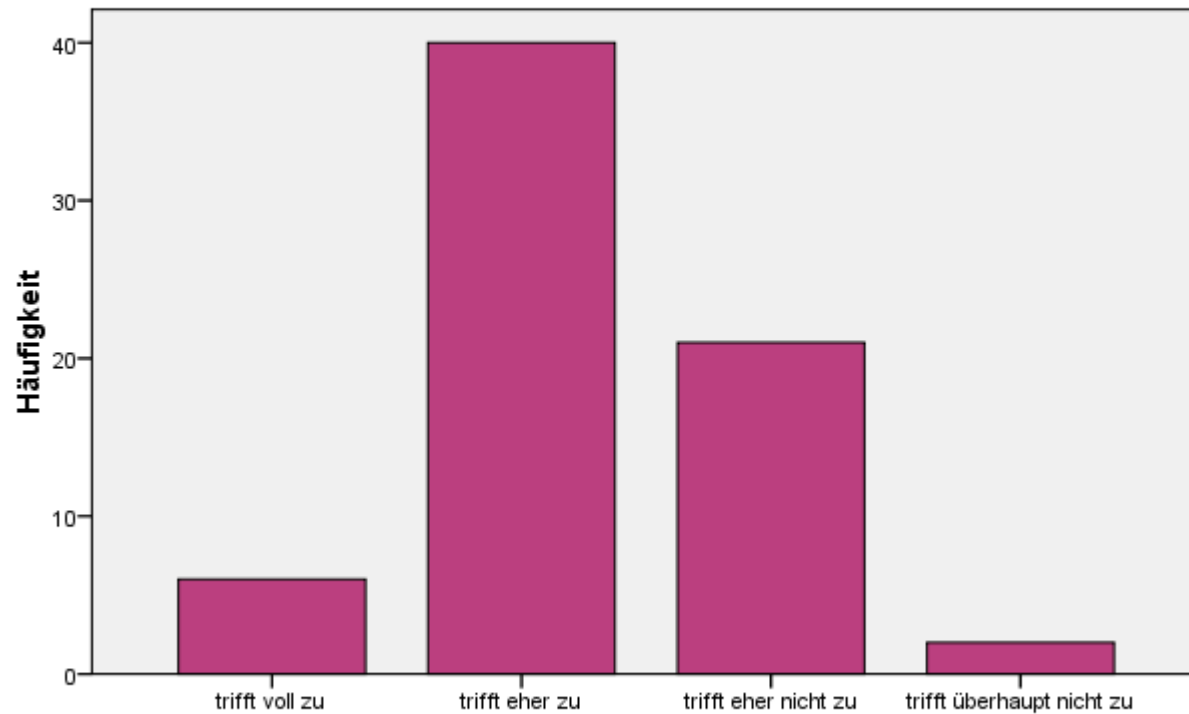
E7-10 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - andere Fremdsprachen

E7-11 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Entscheidungsfähigkeit



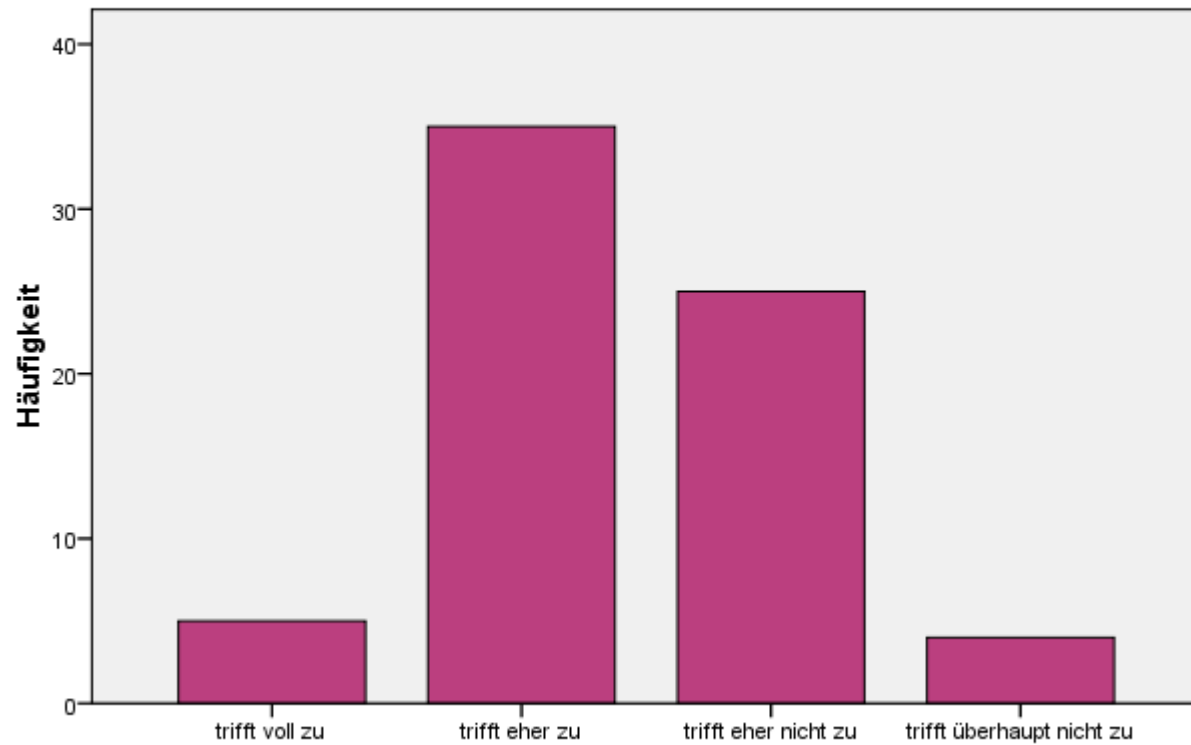
E7-11 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Entscheidungsfähigkeit

E7-12 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - berufliche Selbstorganisation



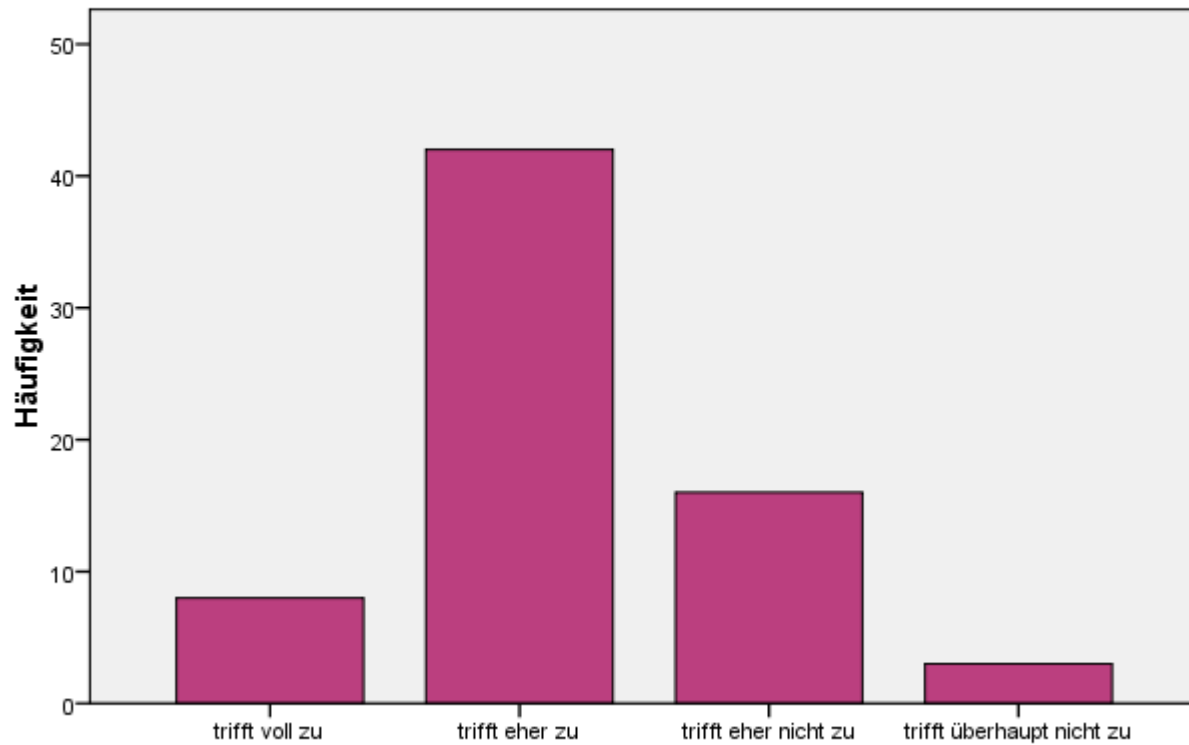
E7-12 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - berufliche Selbstorganisation

E7-13 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Zeitmanagement



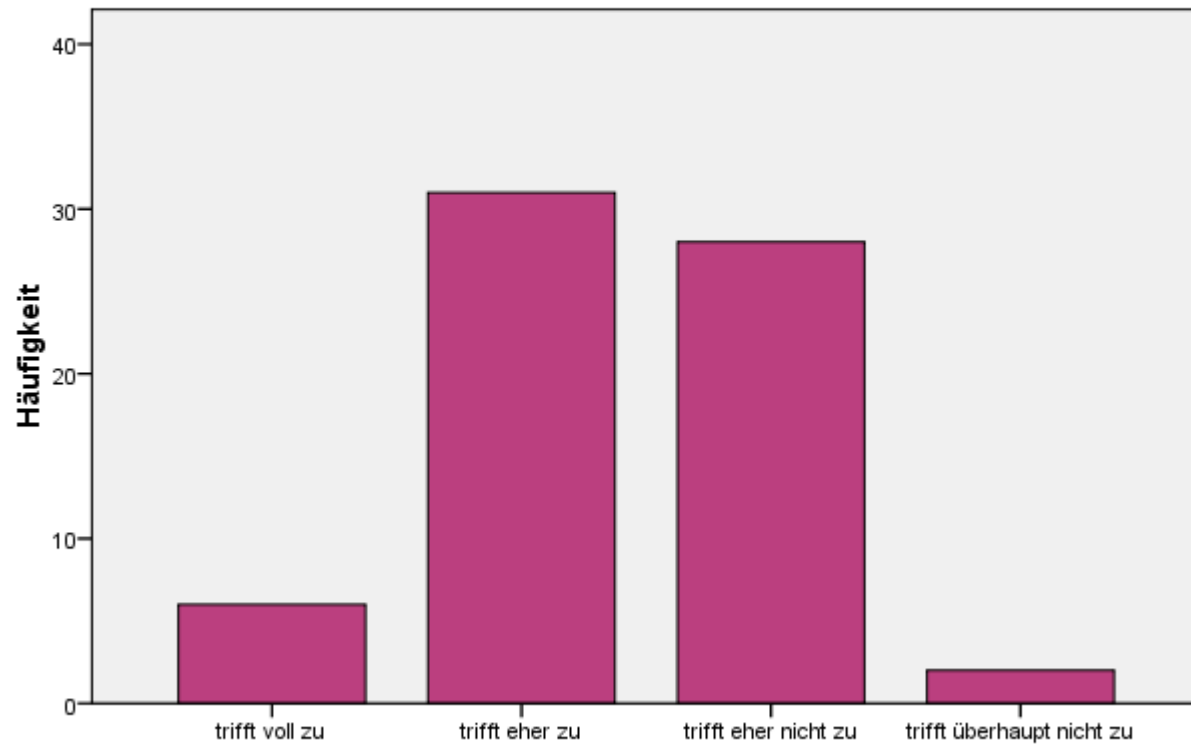
E7-13 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Zeitmanagement

E7-14 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Eigenverantwortung



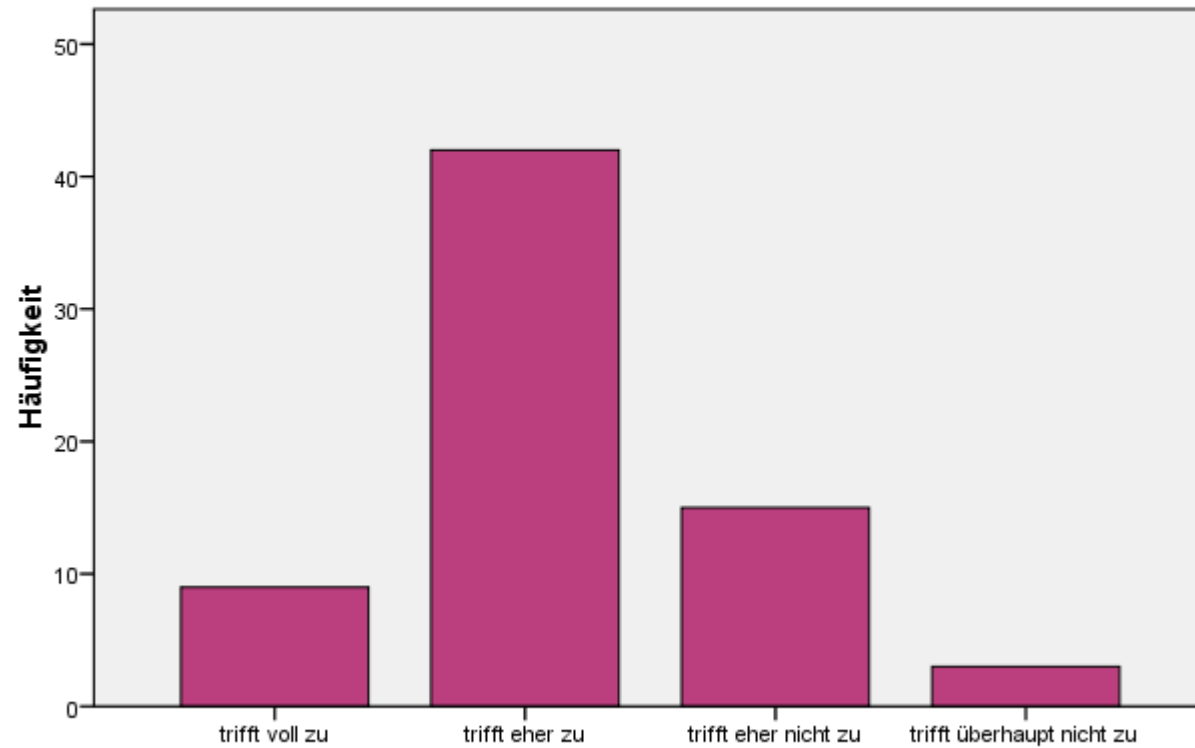
E7-14 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Eigenverantwortung

E7-15 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Selbstreflexion



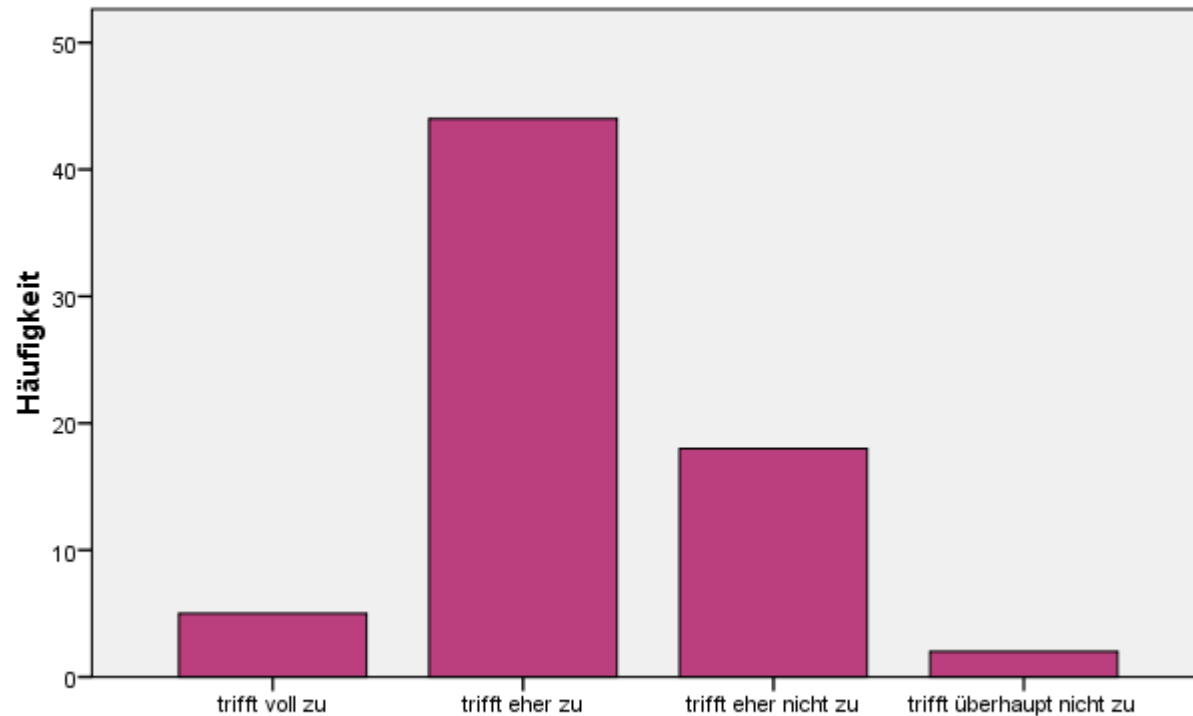
E7-15 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Selbstreflexion

E7-16 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Teamfähigkeit



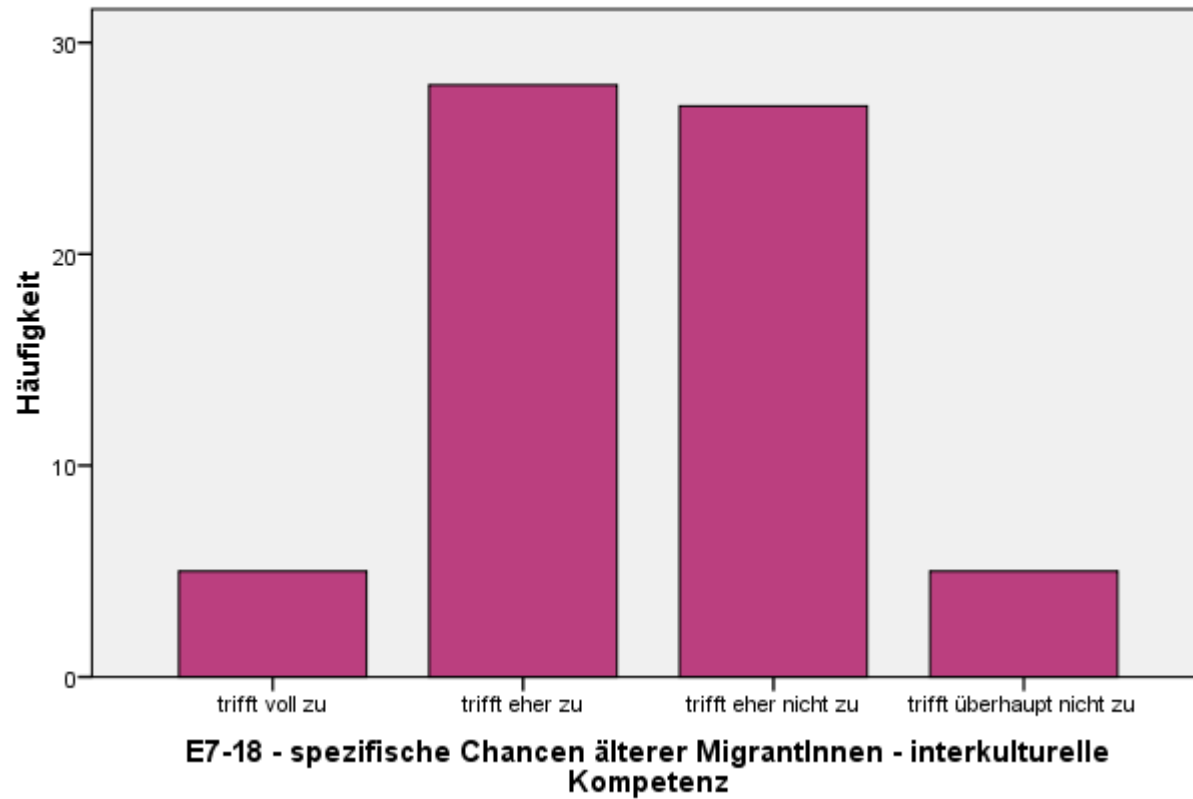
E7-16 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Teamfähigkeit

E7-17 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit

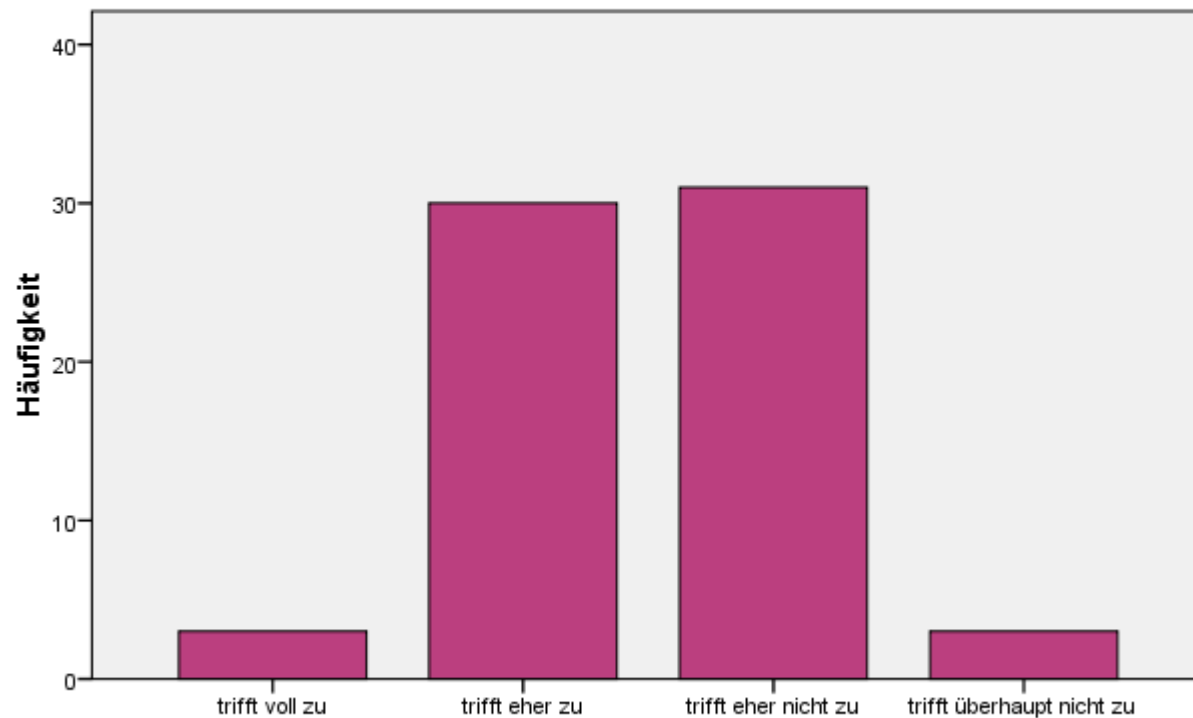


E7-17 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit

E7-18 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - interkulturelle Kompetenz

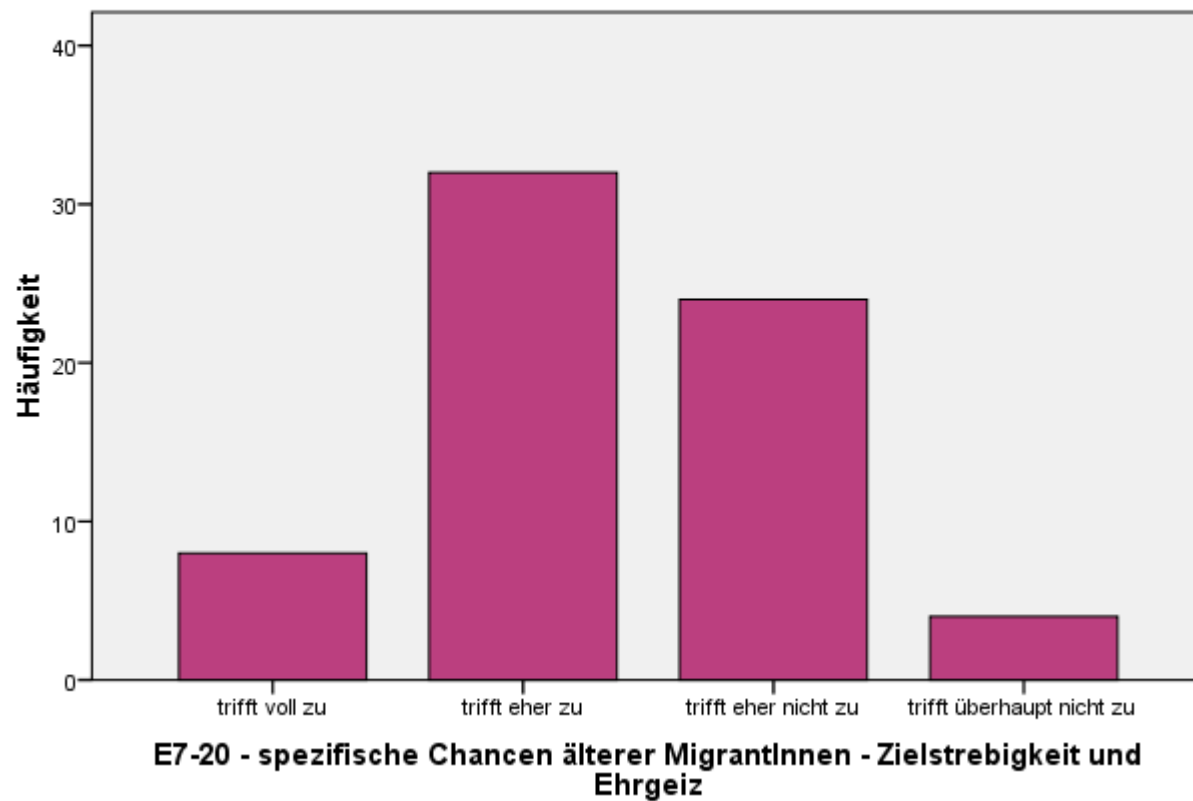


E7-19 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Kreativität und Innovationspotential



E7-19 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Kreativität und Innovationspotential

E7-20 - spezifische Chancen älterer MigrantInnen - Zielstrebigkeit und Ehrgeiz



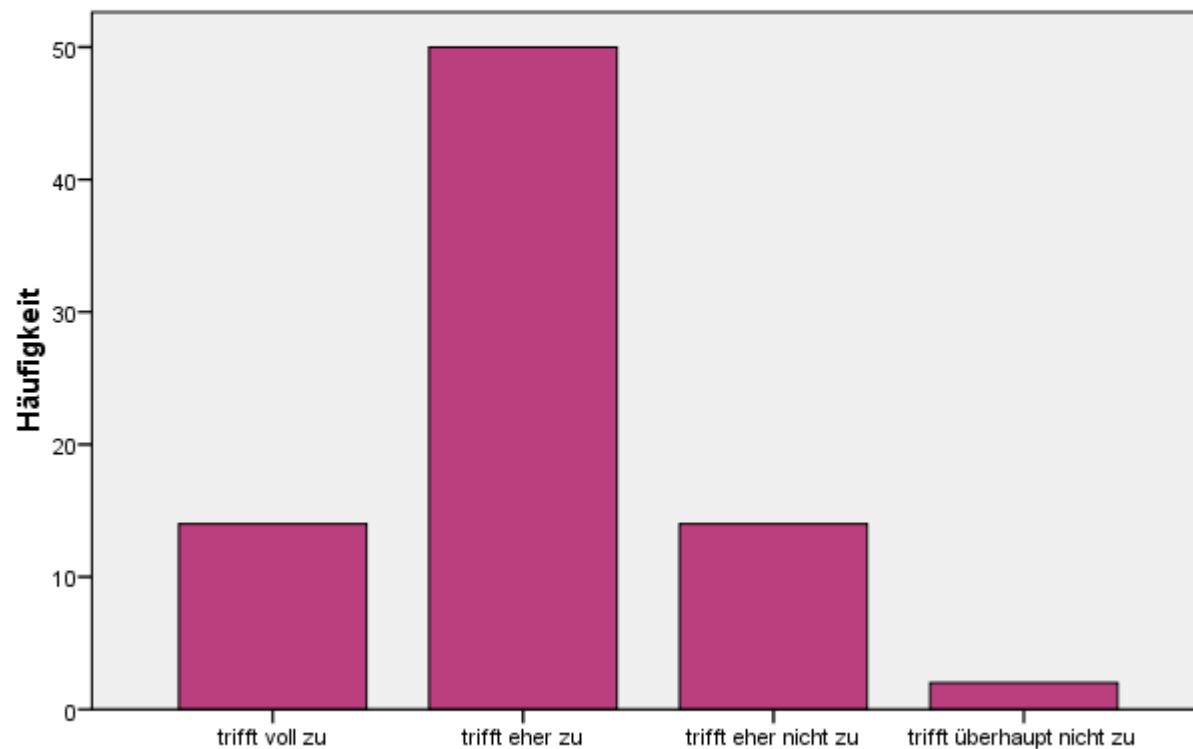
(8)

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

	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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ältere MigrantInnen verfügen oft über sehr umfangreiche Lernerfahrungen aus nicht-formalisierten Lernsituationen. Weiterbildung kann hieran anknüpfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für ältere MigrantInnen können adäquate und passgenaue Weiterbildungsangebote die Motivation fördern und stützen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

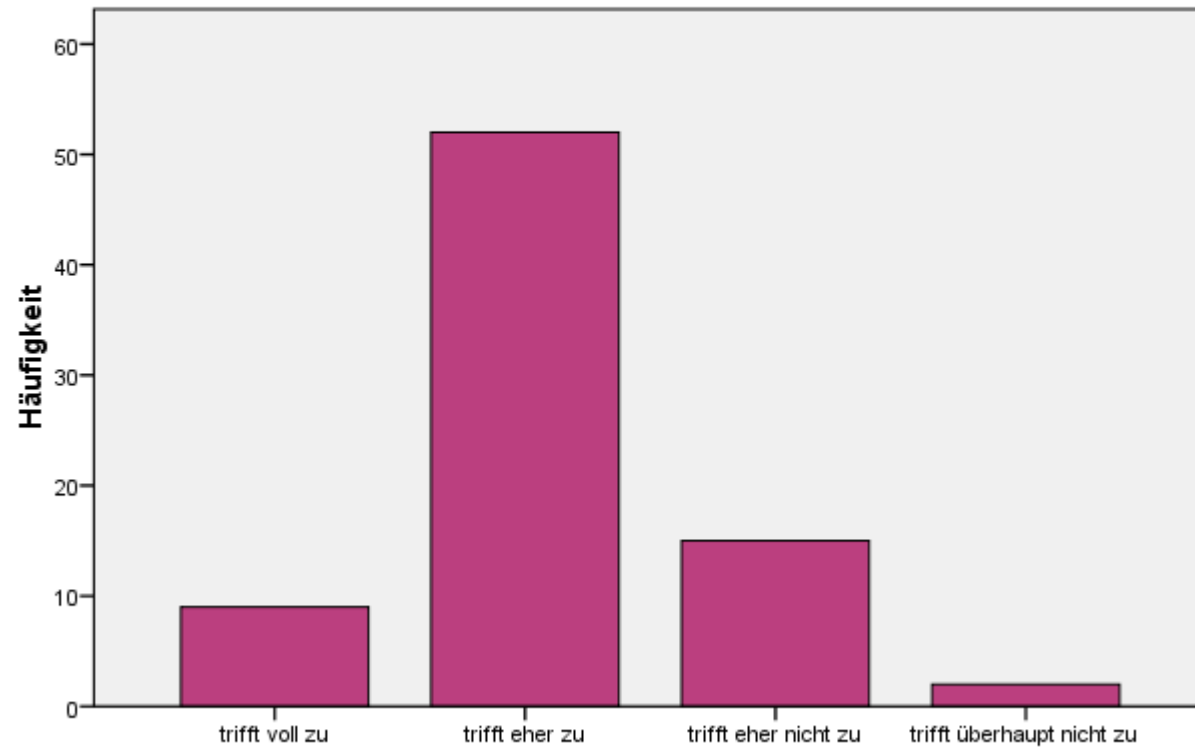
<p>Ältere MigrantInnen verfügen über langjährige Erfahrungen in der Arbeitswelt und mit berufsspezifischen Aufgabenbereichen. Fachpraktische, sozialkommunikative Problemlösungsstrategien werden auch bei Weiterbildungsprozessen gebraucht.</p>					
<p>Ältere MigrantInnen verfügen - langjährig geschult - über ein hohes Maß an Frustrationstoleranz. Das ist hilfreich.</p>					
<p>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.</p>					
<p>Wo das familiäre und nahräumliche Sozialnetz hohe Bedeutung hat, ist es wichtig, dieses motivationsförderlich und motivationsstabilisierend einzubinden.</p>					

E8-01 - Chancen älterer MigrantInnen - Arbeitslebensleistung



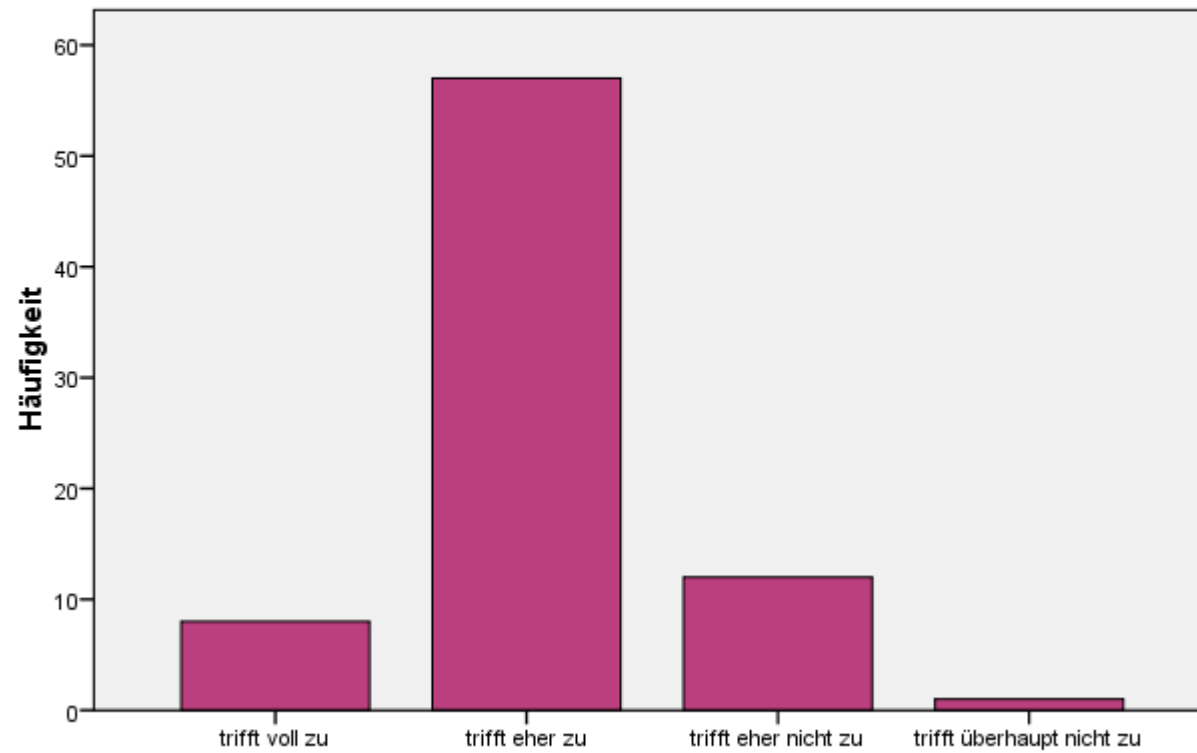
E8-01 - Chancen älterer MigrantInnen - Arbeitslebensleistung

E8-02 - Chancen älterer MigrantInnen - non-formale Lernerfahrung



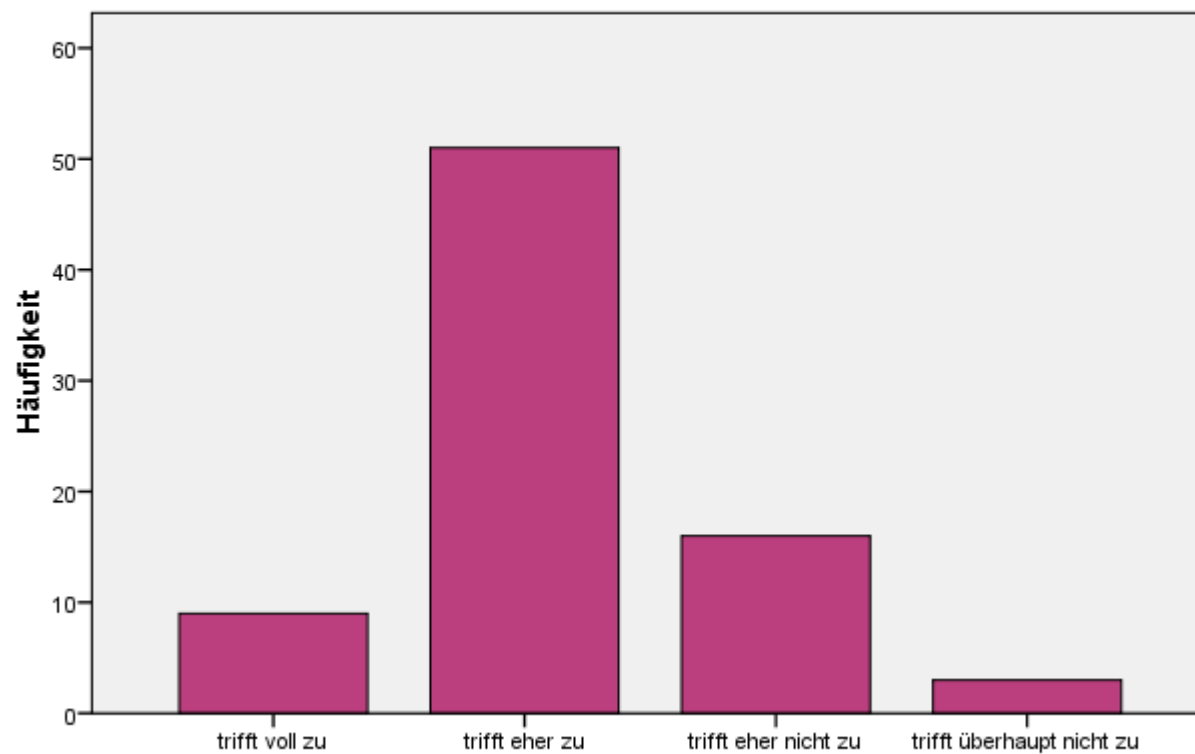
E8-02 - Chancen älterer MigrantInnen - non-formale Lernerfahrung

E8-03 - Chancen älterer MigrantInnen - motivationsfördernde Passung



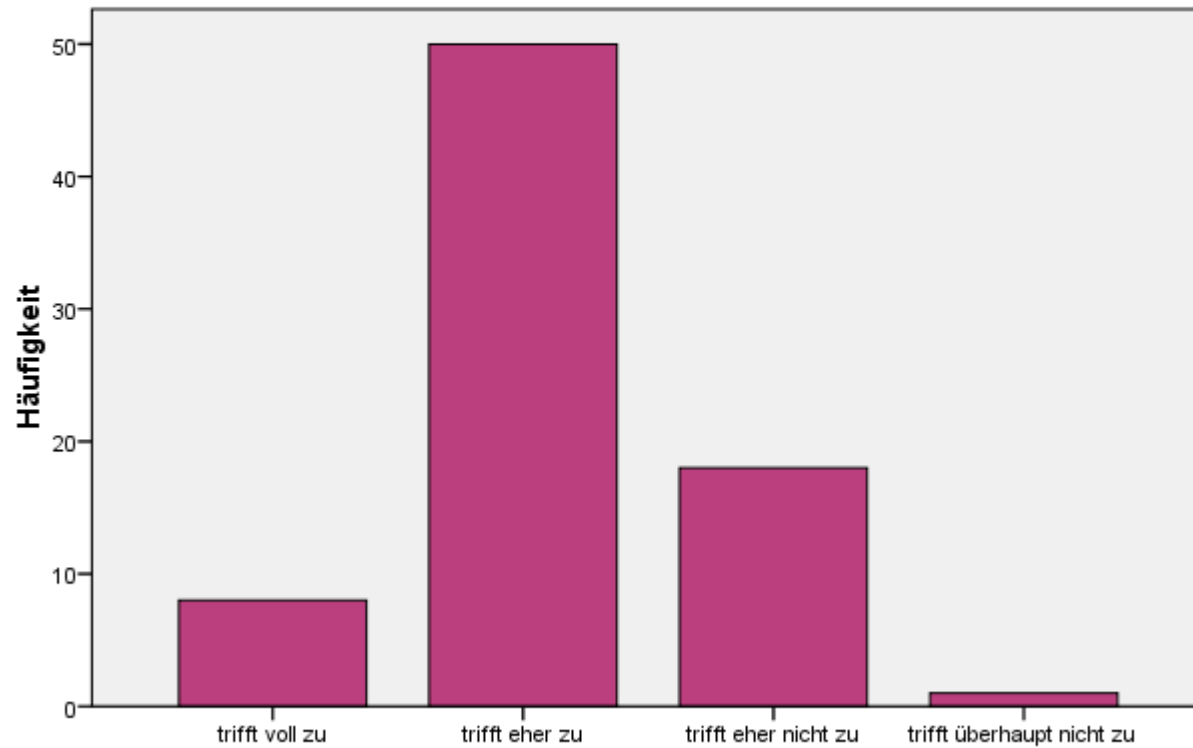
E8-03 - Chancen älterer MigrantInnen - motivationsfördernde Passung

E8-04 - Chancen älterer MigrantInnen - attraktive Qualifikation



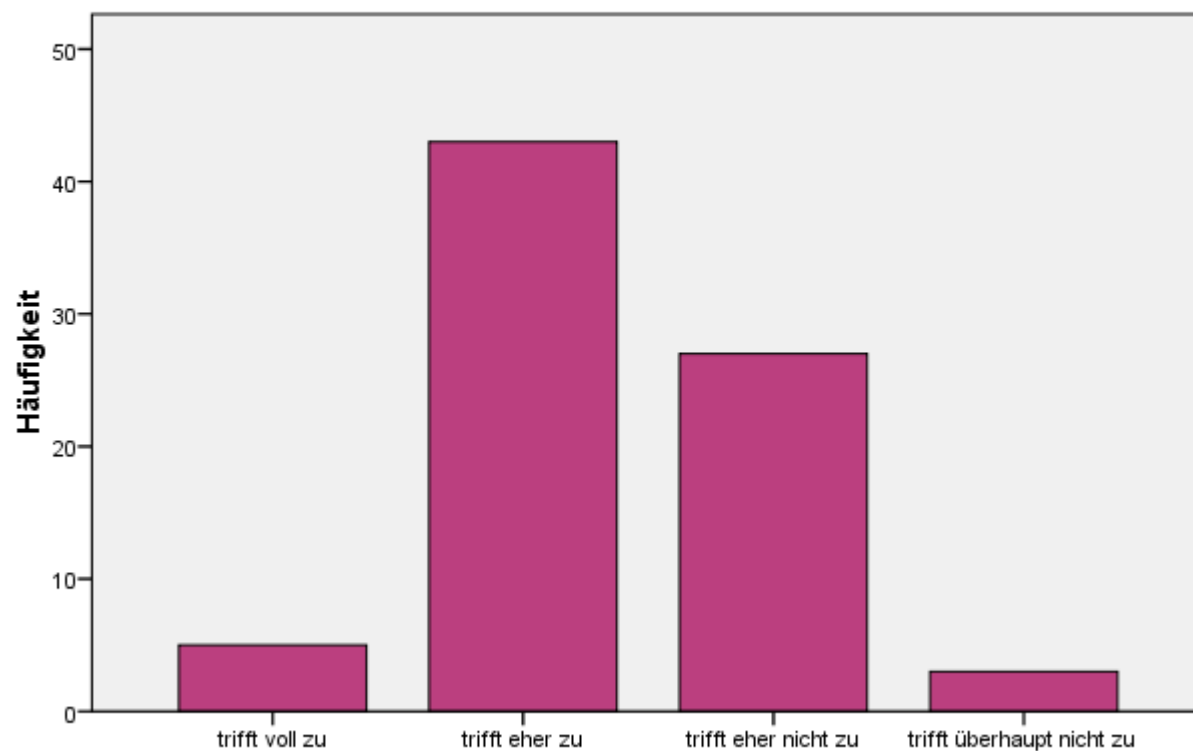
E8-04 - Chancen älterer MigrantInnen - attraktive Qualifikation

E8-05 - Chancen älterer MigrantInnen - langjährige Berufserfahrung



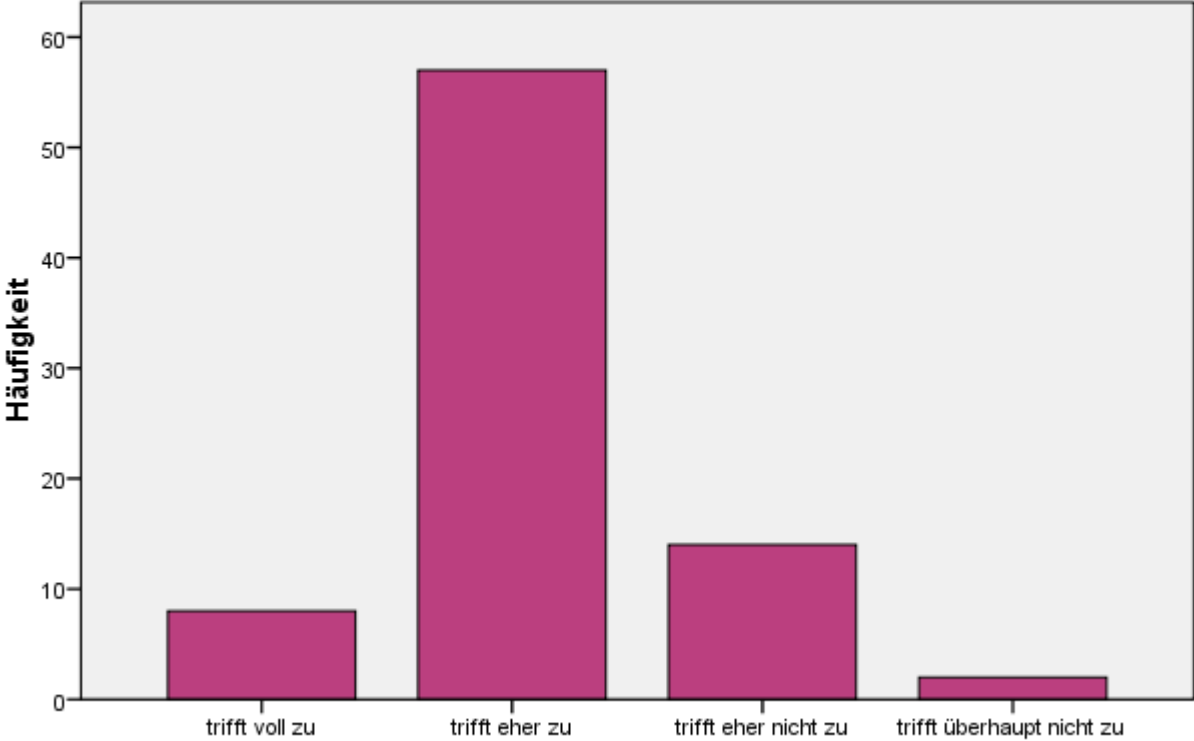
E8-05 - Chancen älterer MigrantInnen - langjährige Berufserfahrung

E8-06 - Chancen älterer MigrantInnen - hohe Frustrationstoleranz



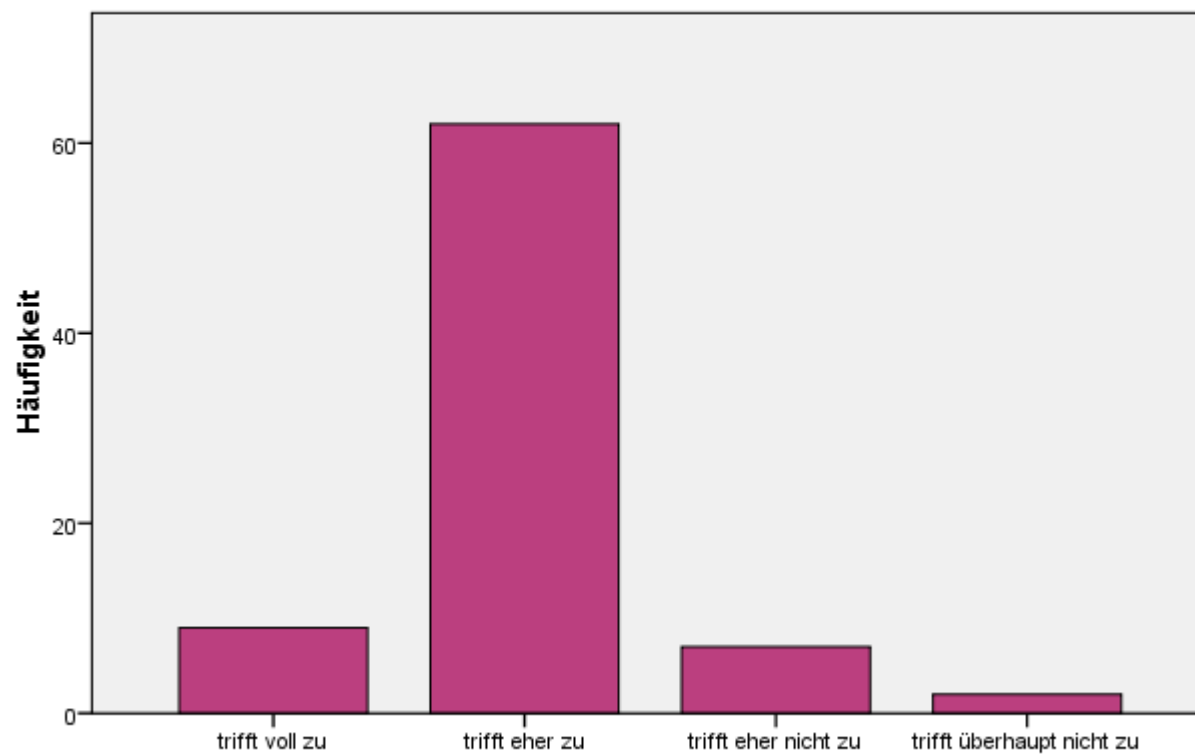
E8-06 - Chancen älterer MigrantInnen - hohe Frustrationstoleranz

E8-07 - Chancen älterer MigrantInnen - erfahren in Zusatzbelastungen



E8-07 - Chancen älterer MigrantInnen - erfahren in Zusatzbelastungen

E8-08 - Chancen älterer MigrantInnen - nähräumliches Sozialnetz



E8-08 - Chancen älterer MigrantInnen - nähräumliches Sozialnetz

(9)

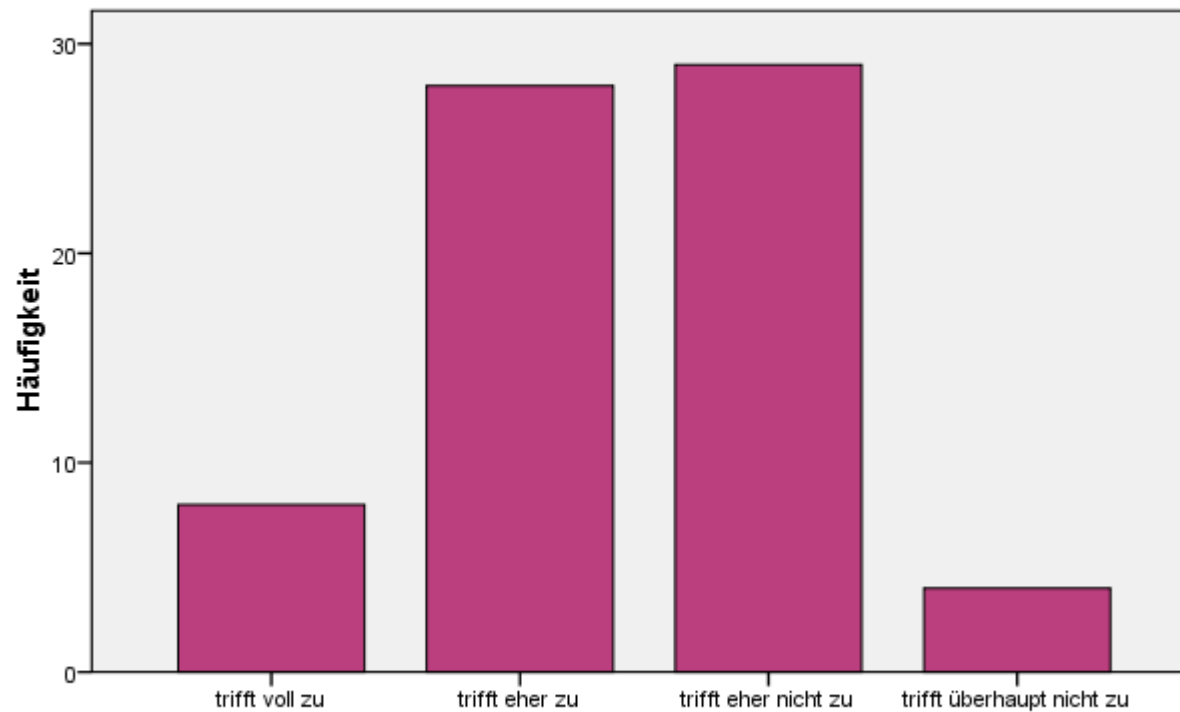
Wo sehen Sie *besondere Hürden oder Schwierigkeiten* bei der Weiterbildung von älteren MitgrantInnen in Ihrem Unternehmen?

Eine Weiterbildung von älteren MigrantInnen ist mit *besonderen Hürden oder Schwierigkeiten* verbunden im Hinblick auf die folgenden Kompetenzen.

	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Angabe
technische Fähigkeiten und technisches Know-how	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IT-Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesprächsführung und Rhetorik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungskompetenz und Führungsverhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalführung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremdsprache Englisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Fremdsprachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

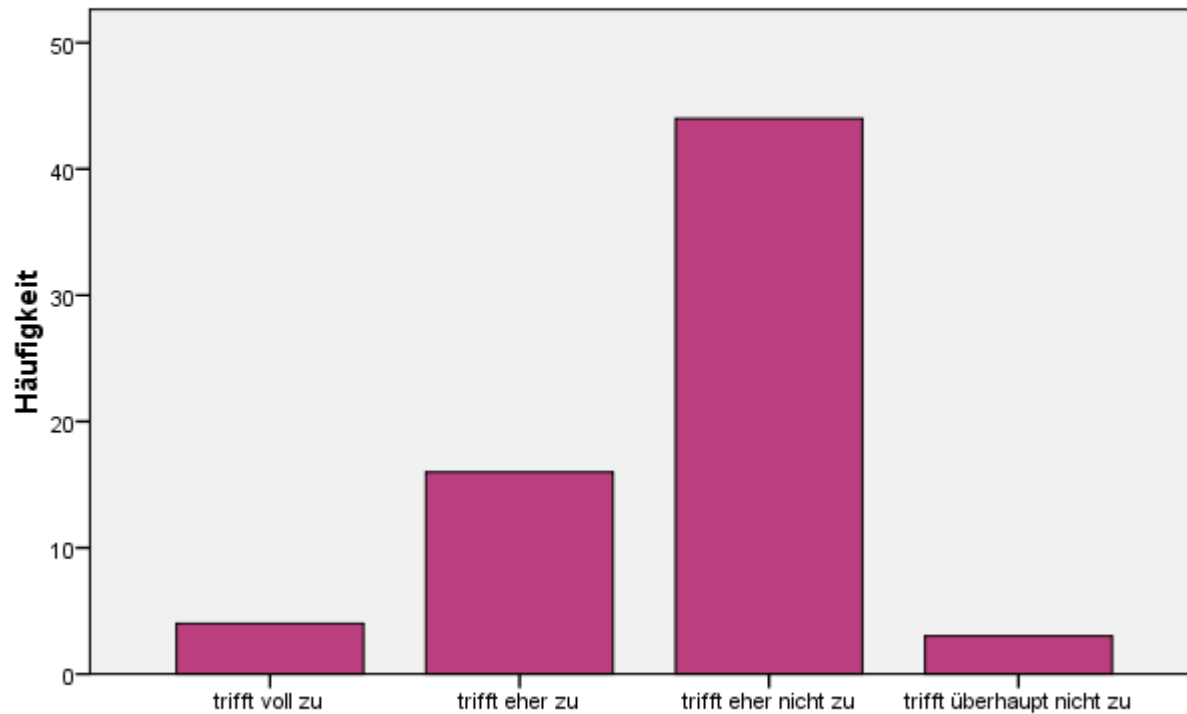
Kenntnisse					
IT-Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesprächsführung und Rhetorik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungskompetenz und Führungsverhalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalführung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fremdsprache Englisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Fremdsprachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entscheidungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
berufliche Selbstorganisation und Selbständigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigenverantwortung im Arbeitsalltag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fähigkeit zur Selbstreflexion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konflikt- und Kritikfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interkulturelle Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kreativität und Innovationspotential	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zielstrebigkeit und Ehrgeiz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E9-01 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - technische Fähigkeiten und Wissen



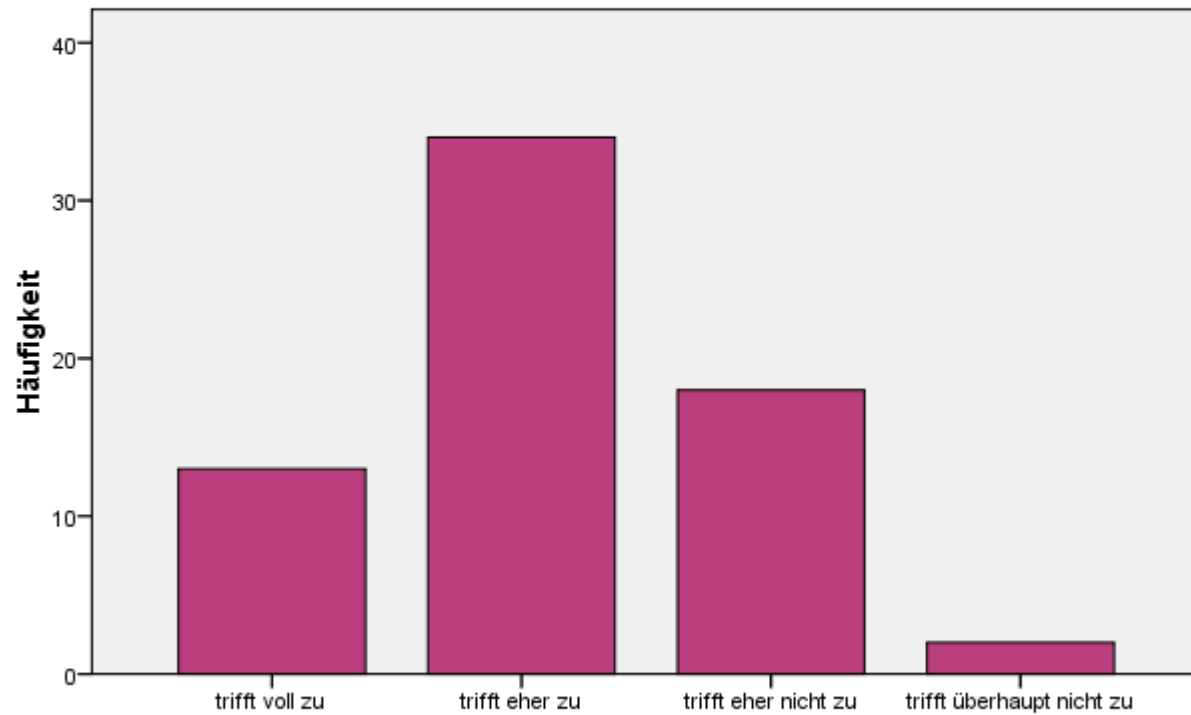
E9-01 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - technische Fähigkeiten und Wissen

E9-02 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse



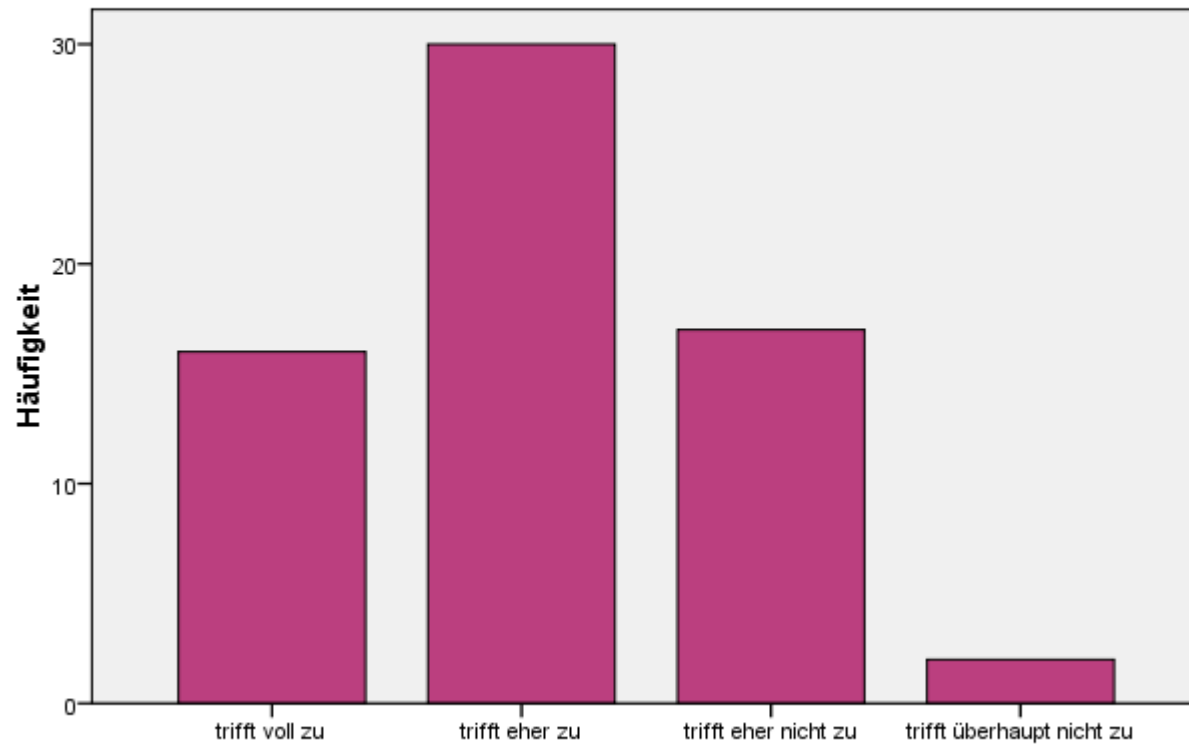
E9-02 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - handwerkliche Fertigkeiten und Kenntnisse

E9-03 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - kaufmännische Kenntnisse



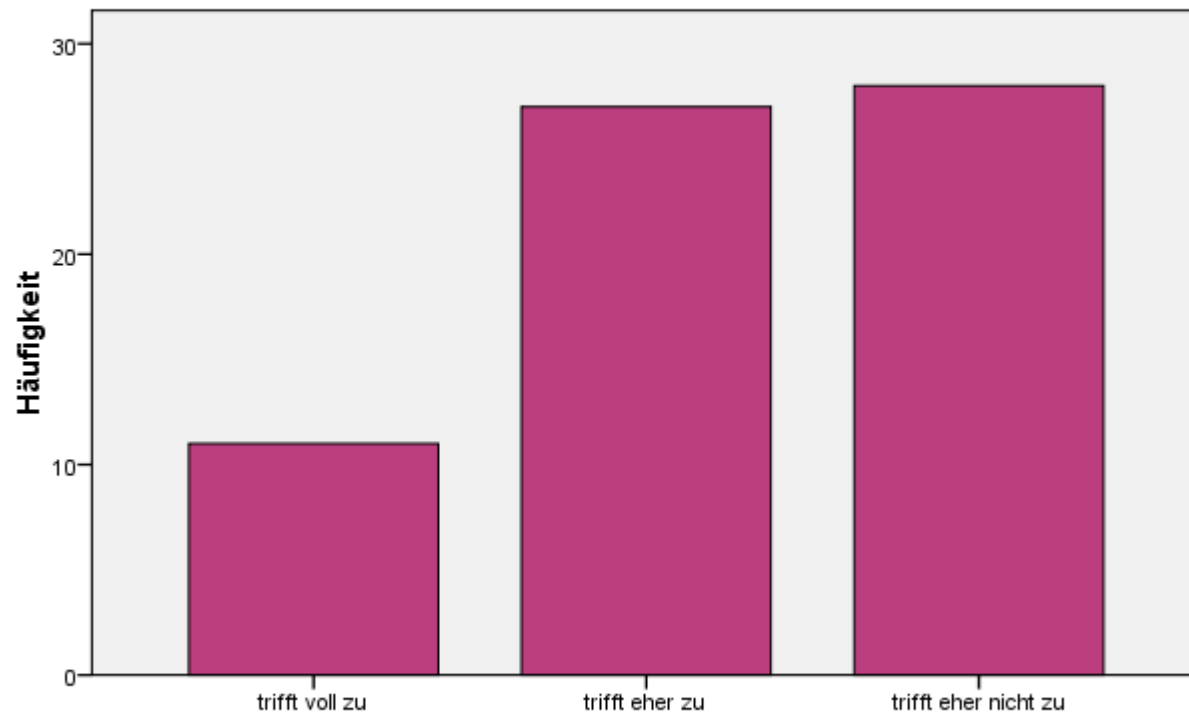
E9-03 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - kaufmännische Kenntnisse

E9-04 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - IT-Kompetenz



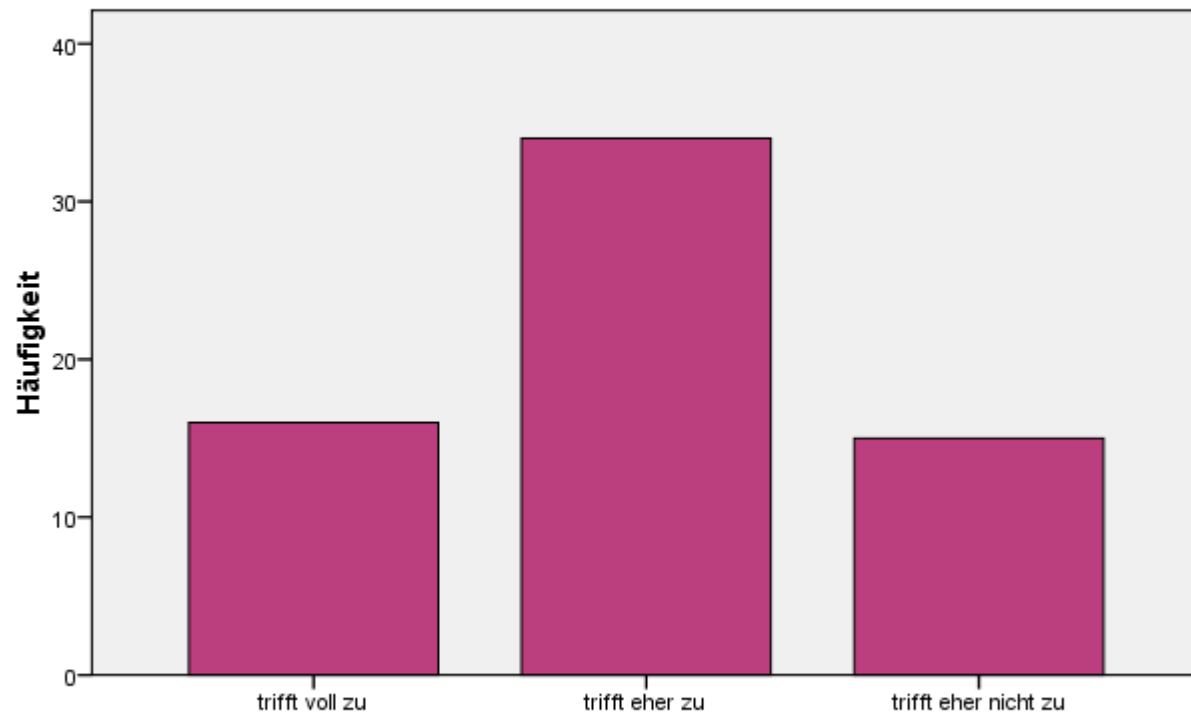
E9-04 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - IT-Kompetenz

E9-05 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick



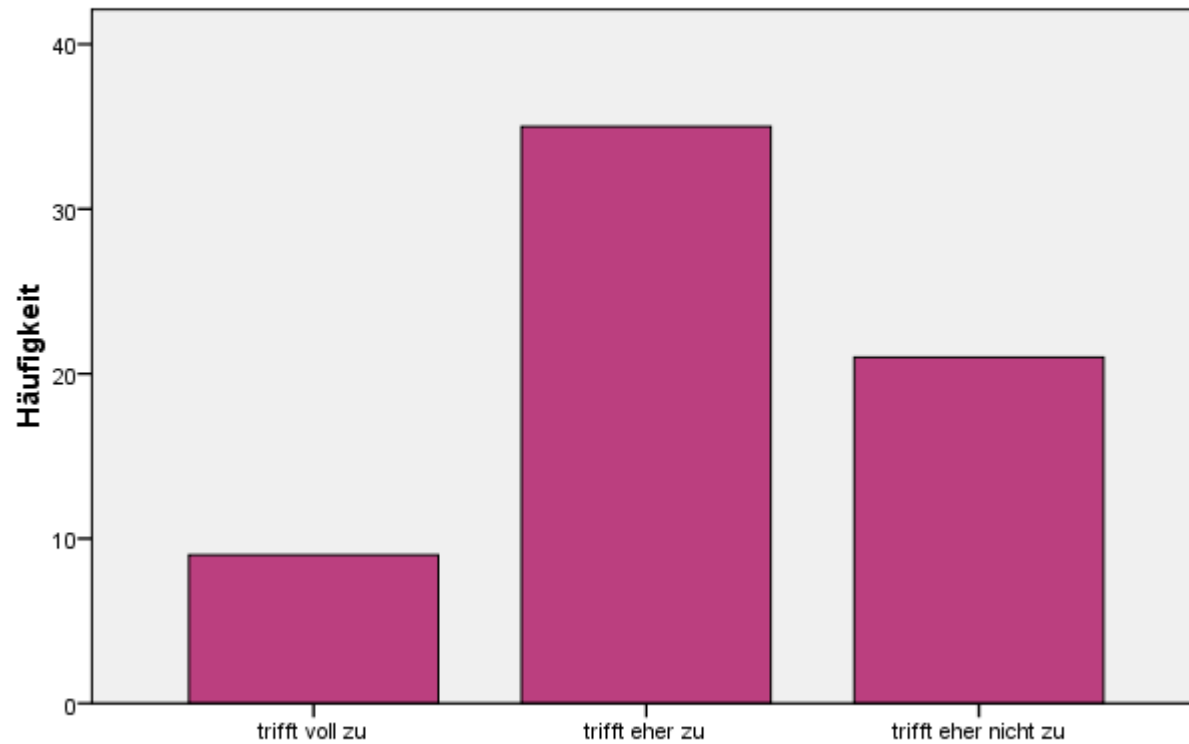
E9-05 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Verkaufstechnik und Verkaufsgeschick

E9-06 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Gesprächsführung und Rhetorik



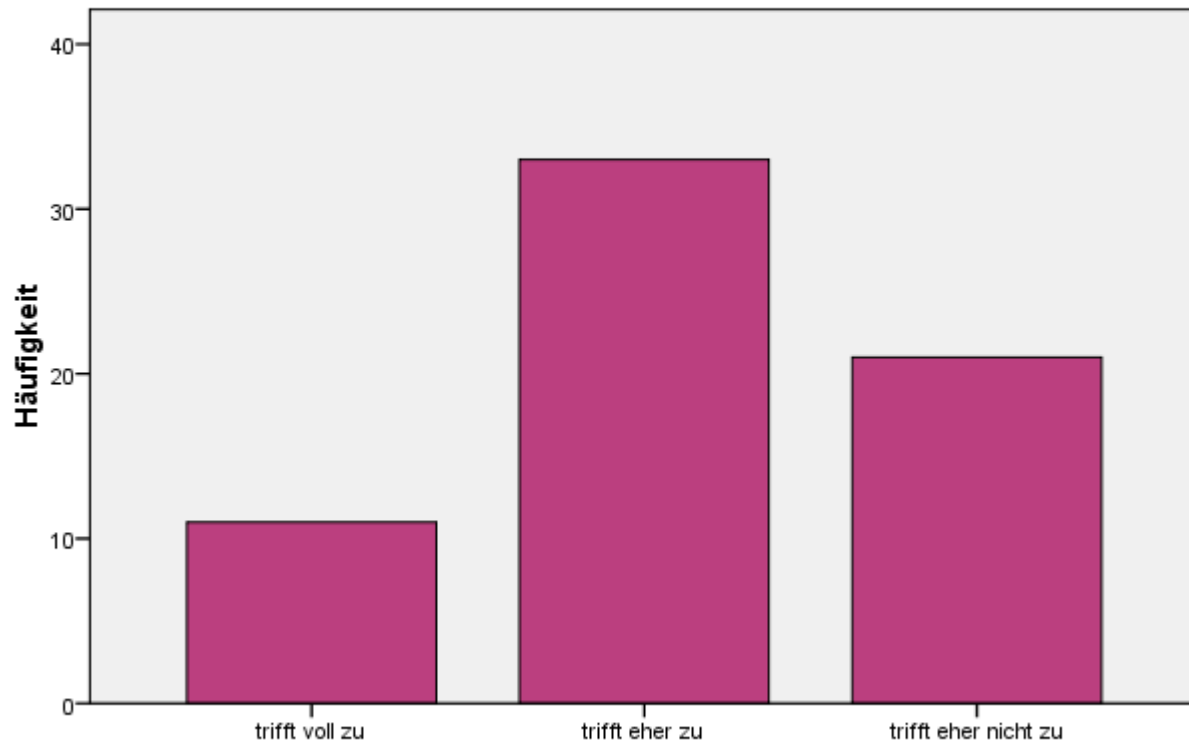
E9-06 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Gesprächsführung und Rhetorik

E9-07 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Führungskompetenz



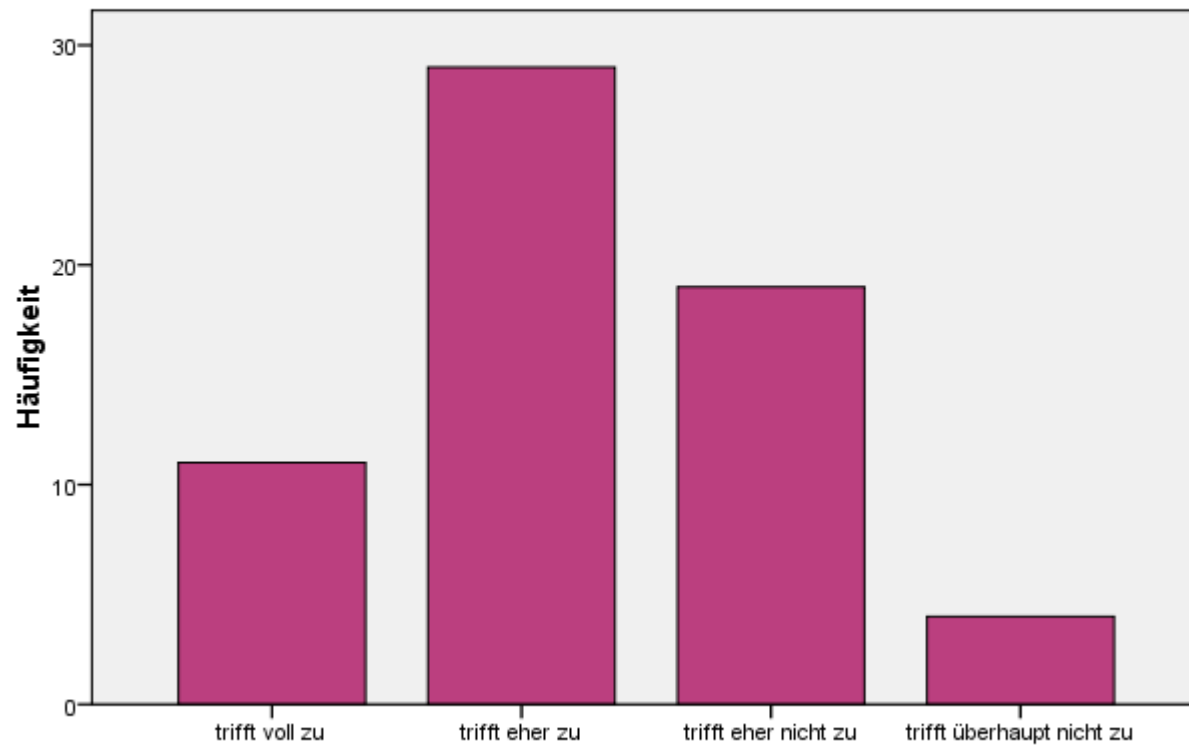
E9-07 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Führungskompetenz

E9-08 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Personalführung



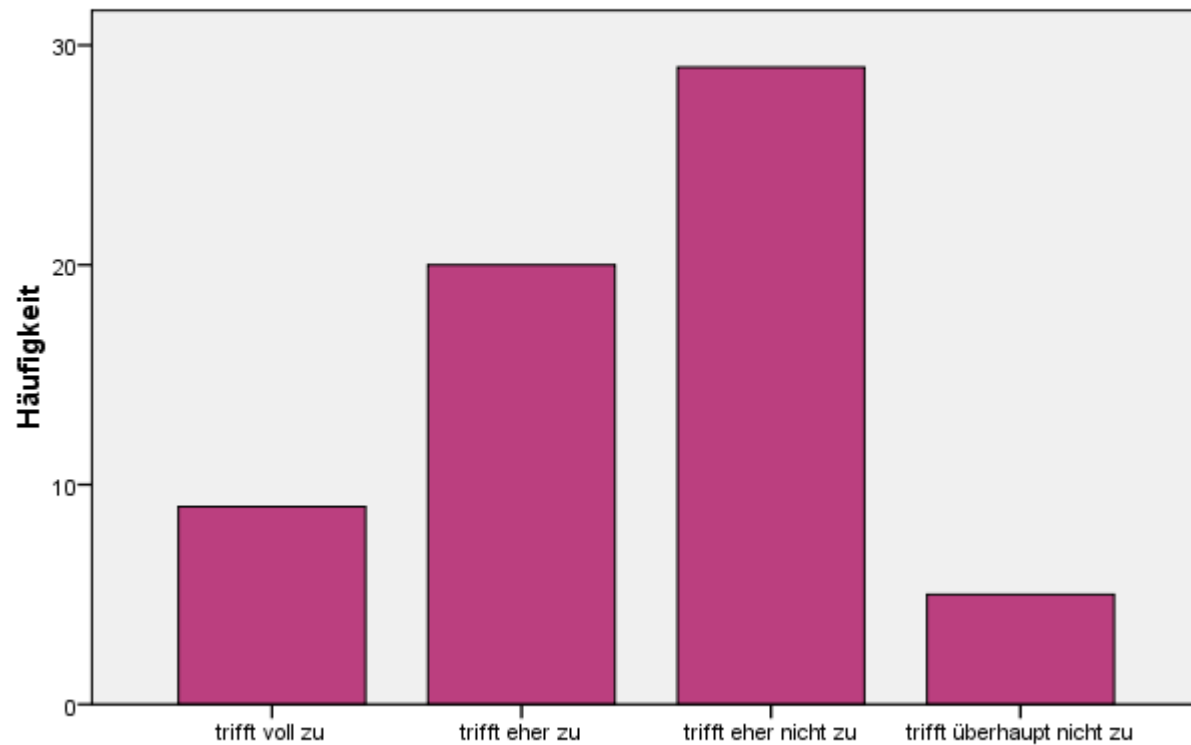
E9-08 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Personalführung

E9-09 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Fremdsprache Englisch



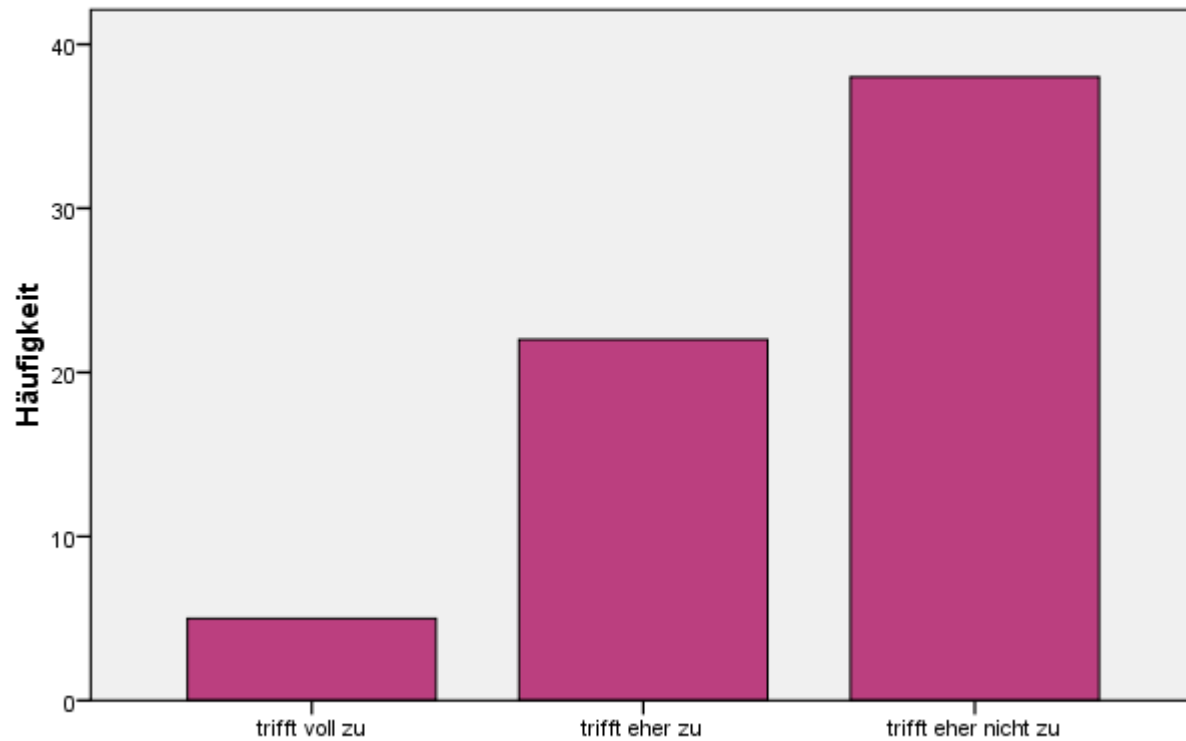
E9-09 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Fremdsprache Englisch

E9-10 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - andere Fremdsprachen



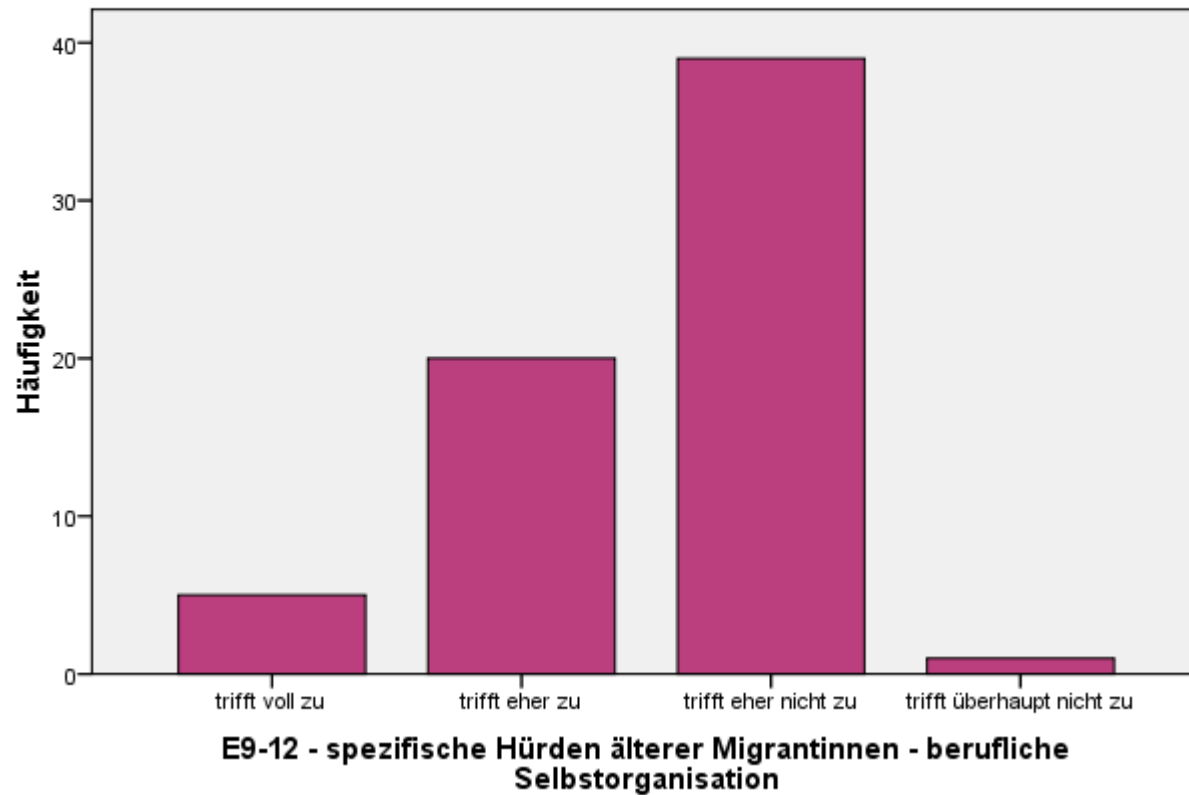
E9-10 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - andere Fremdsprachen

E9-11 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Entscheidungsfähigkeit

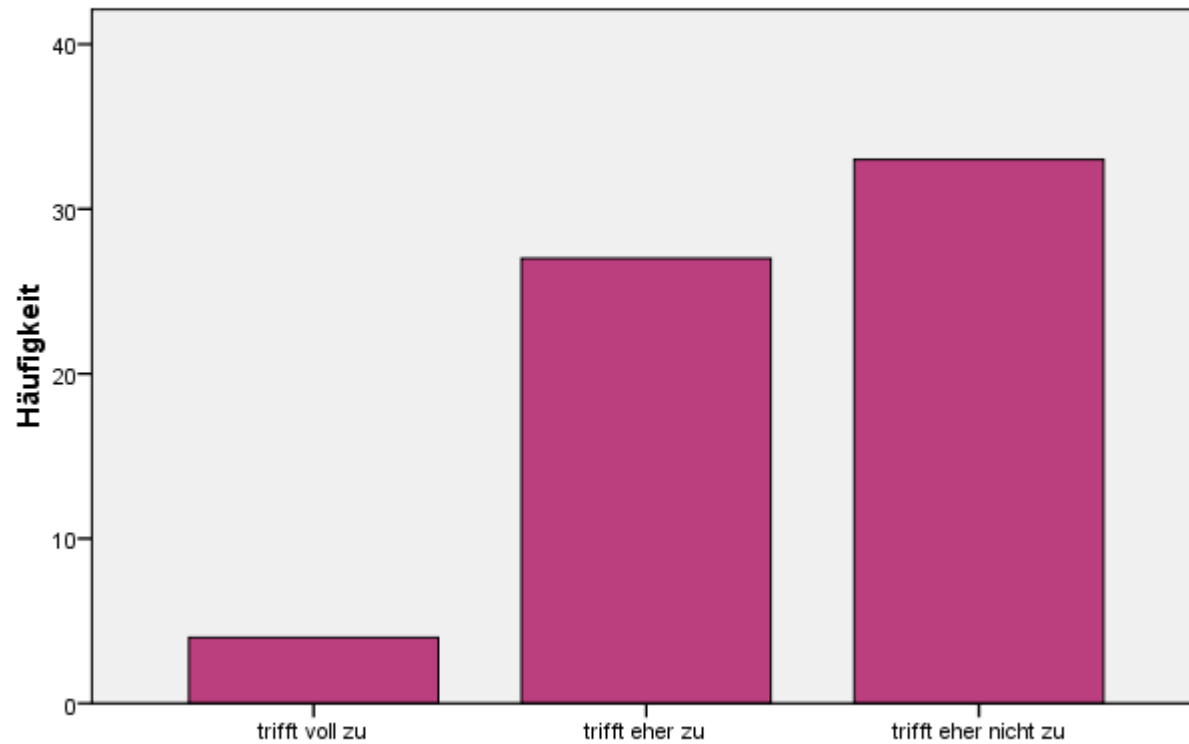


E9-11 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Entscheidungsfähigkeit

E9-12 - spezifische Hürden älterer Migrantinnen - berufliche Selbstorganisation

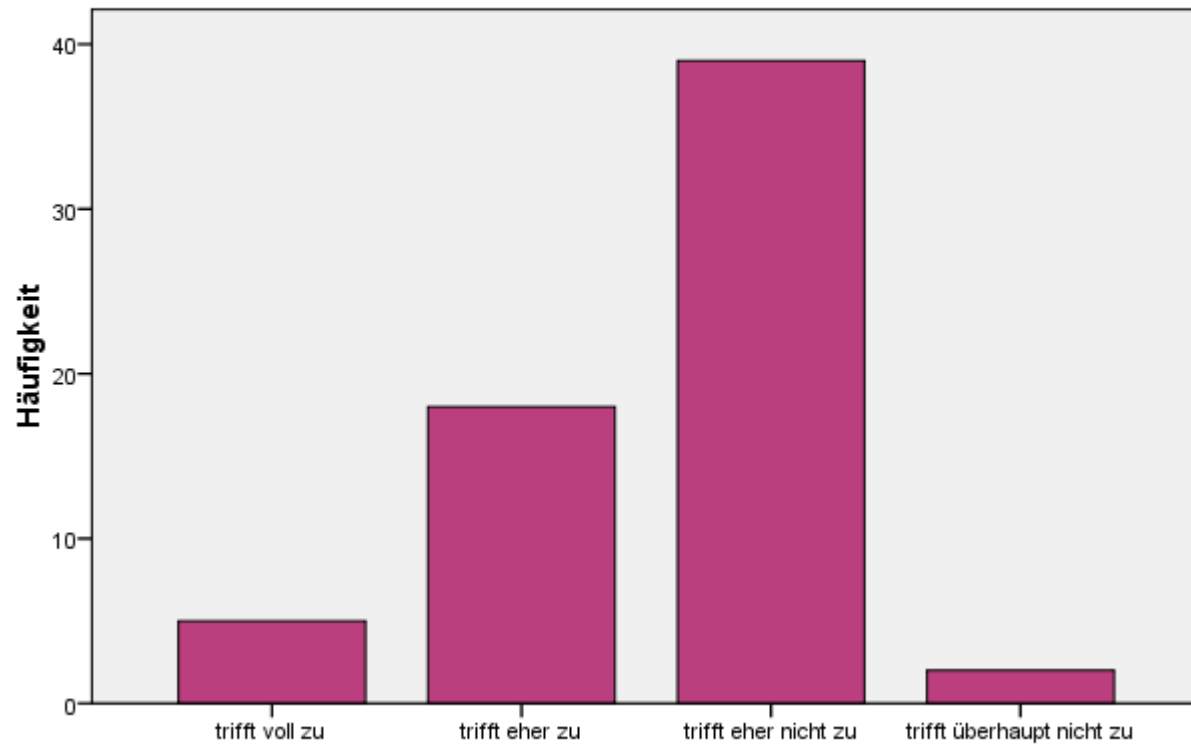


E9-13 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Zeitmanagement



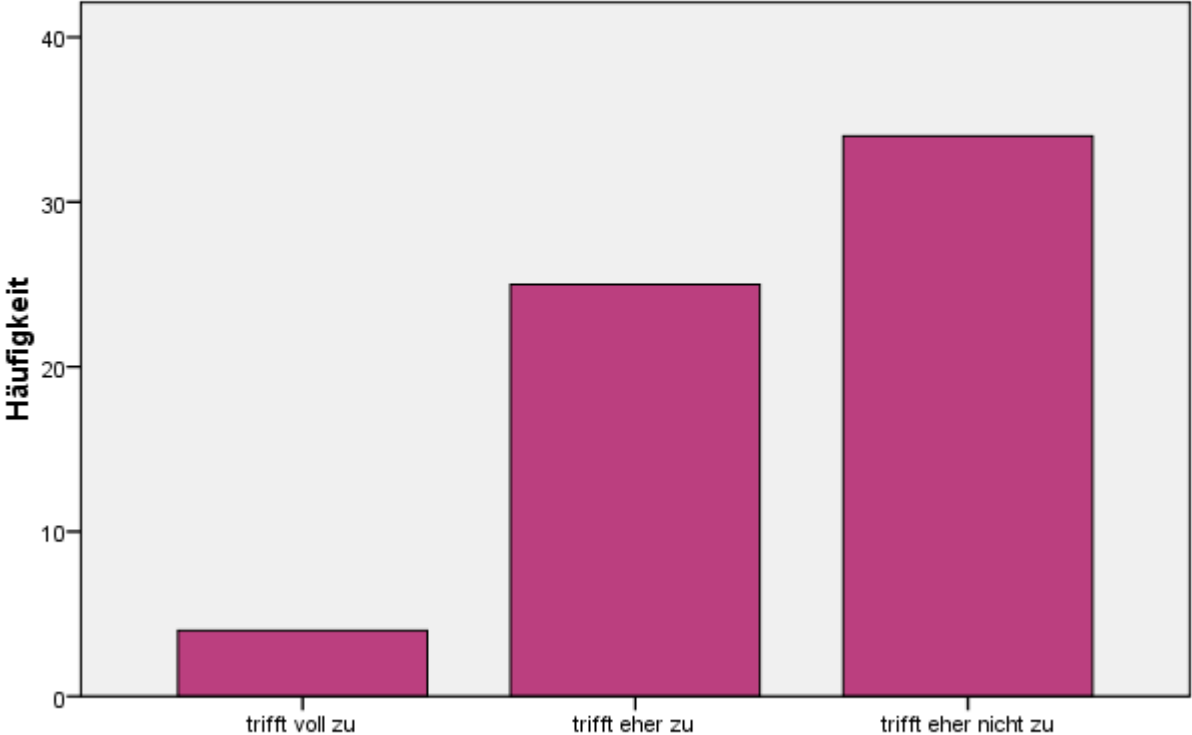
E9-13 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Zeitmanagement

E9-14 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Eigenverantwortung



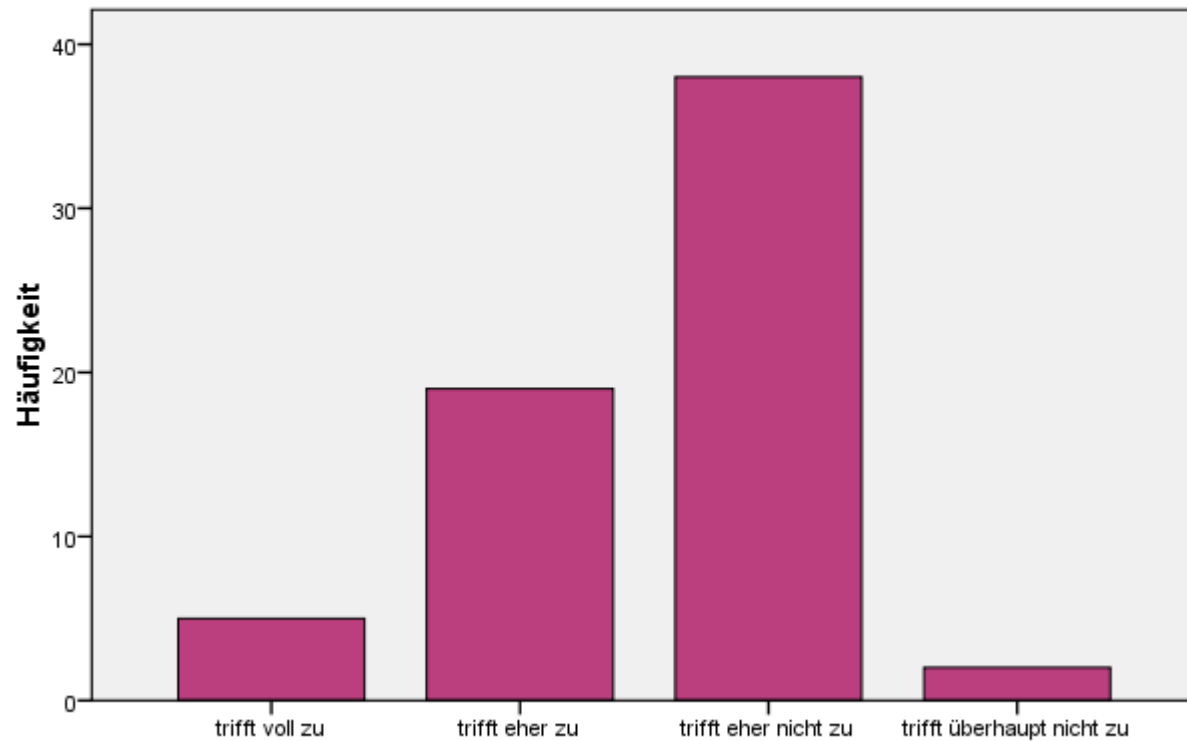
E9-14 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Eigenverantwortung

E9-15 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Selbstreflexion



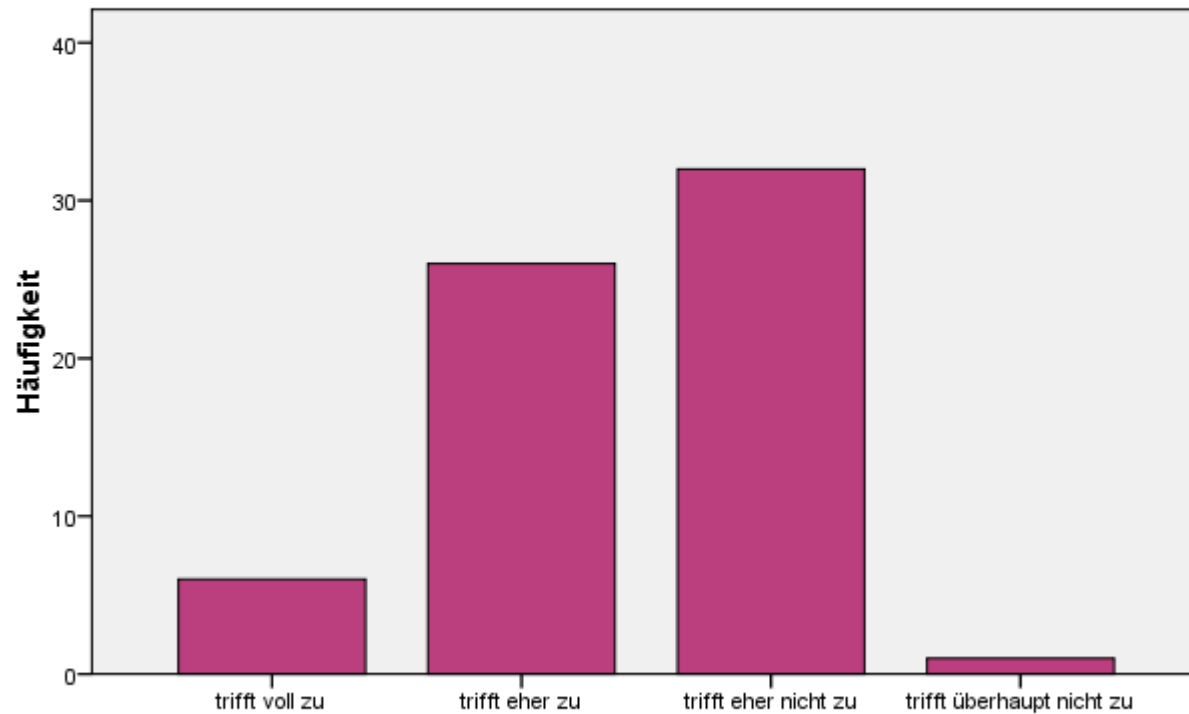
E9-15 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Selbstreflexion

E9-16 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Teamfähigkeit



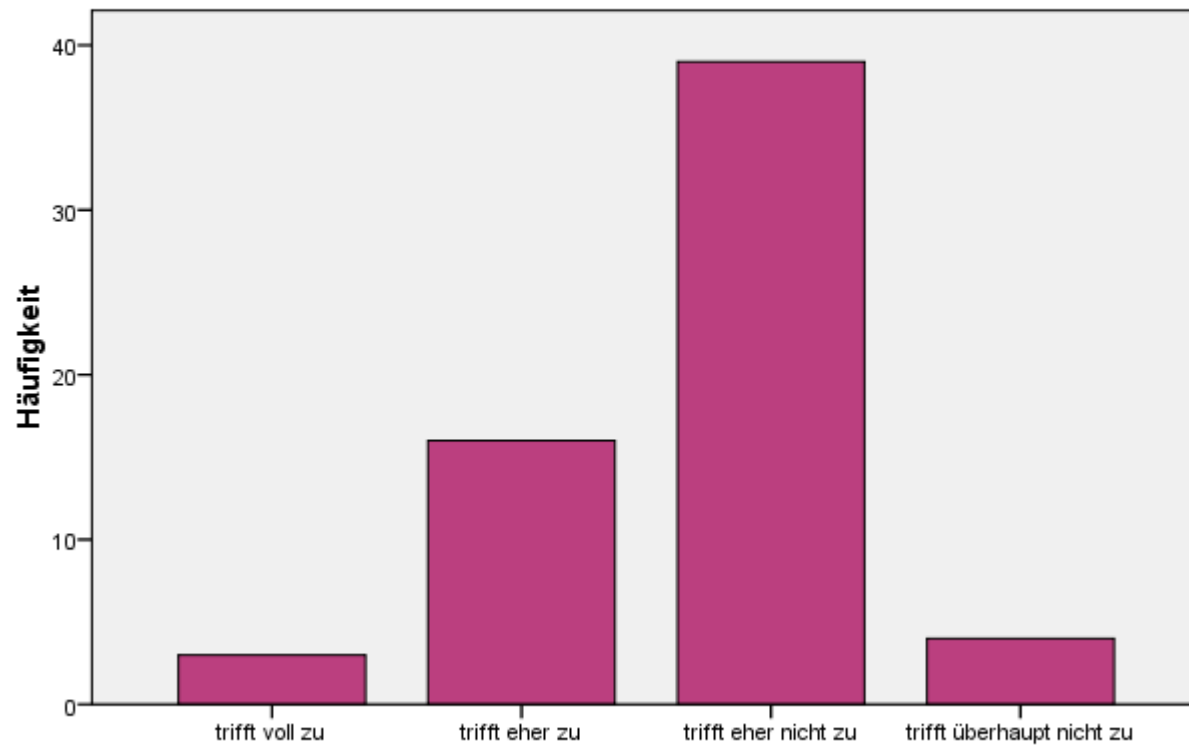
E9-16 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Teamfähigkeit

E9-17 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit



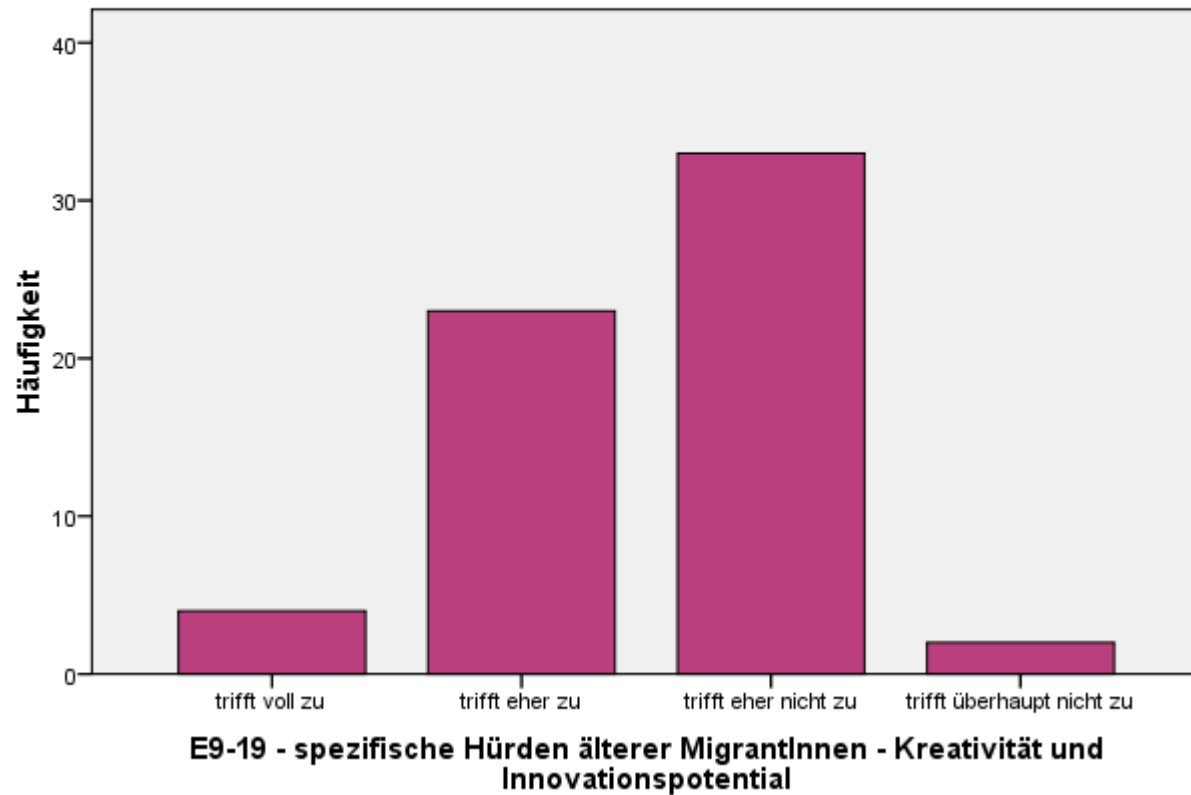
E9-17 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit

E9-18 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - interkulturelle Kompetenz

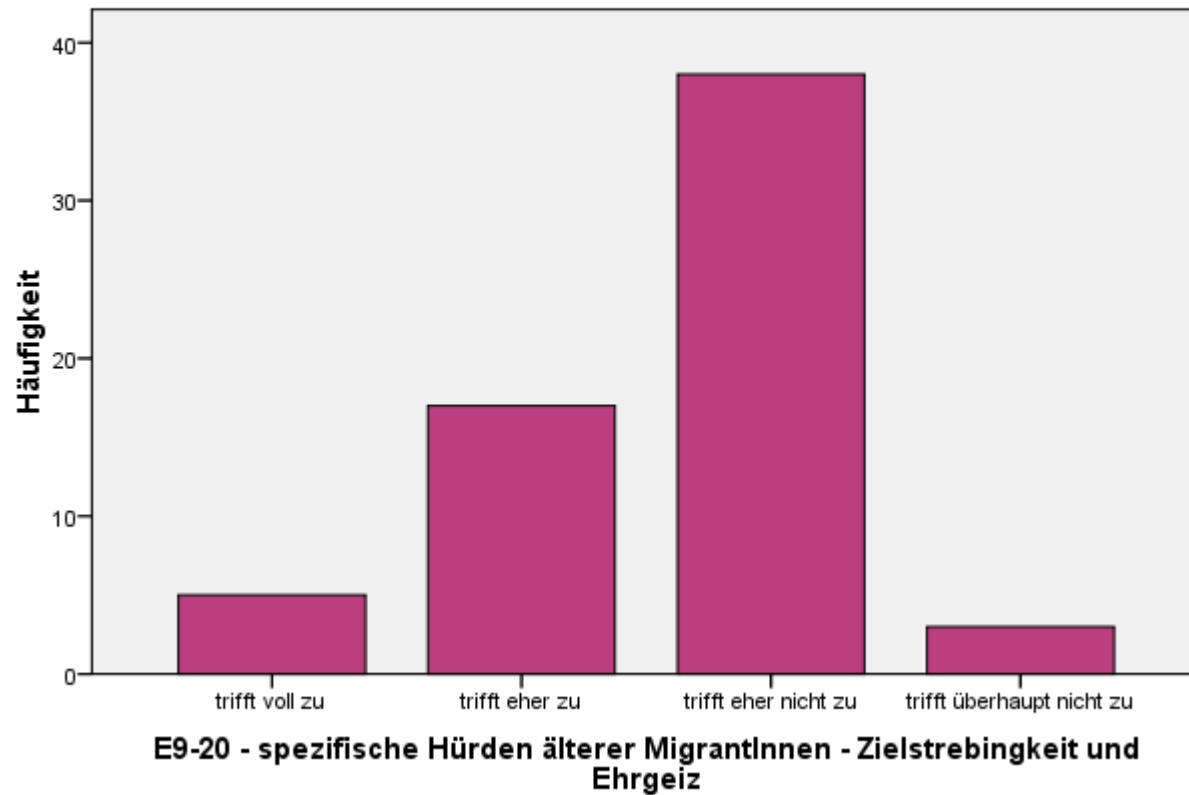


E9-18 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - interkulturelle Kompetenz

E9-19 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Kreativität und Innovationspotential



E9-20 - spezifische Hürden älterer MigrantInnen - Zielstrebingkeit und Ehrgeiz



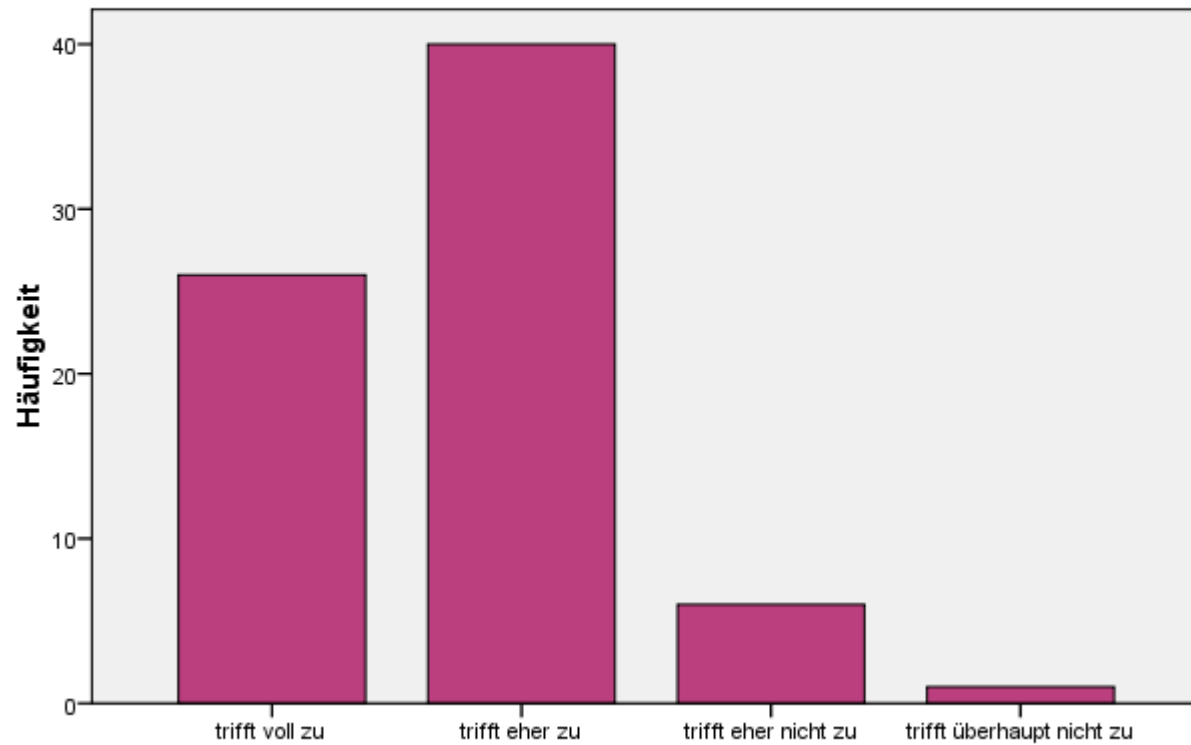
(10)

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

	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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Älteren MigrantInnen fehlen oft jüngere positive Erfahrungen mit formalen Lernsettings.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ältere MigrantInnen haben möglicherweise anders ausgerichtete Motivationslagen. Für sie ist eine Verlängerung der Arbeitslebensphase möglicherweise wenig attraktiv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Noch einmal "die Schulbank zu drücken" ist für ältere MigrantInnen möglicherweise auch aus kulturellen Gründen wenig attraktiv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ältere MigrantInnen trauen sich oft weniger zu, als sie					

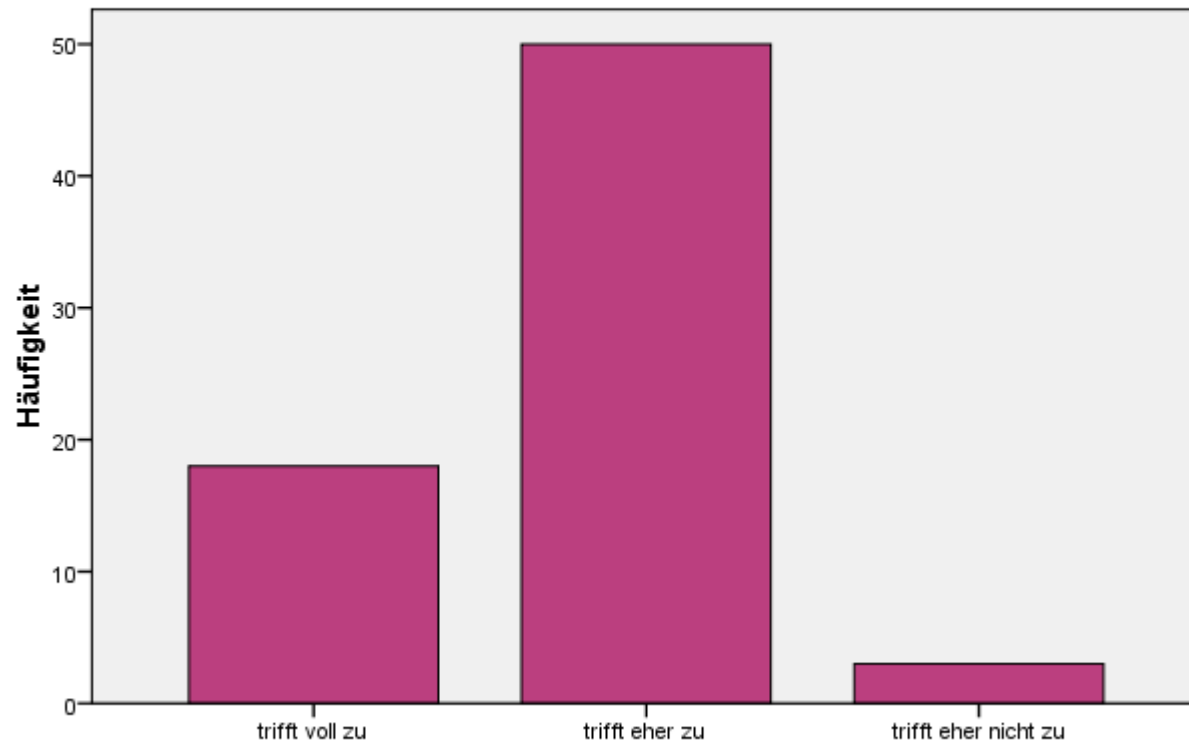
attraktiv.					
Noch einmal "die Schulbank zu drücken" ist für ältere MigrantInnen möglicherweise auch aus kulturellen Gründen wenig attraktiv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ältere MigrantInnen trauen sich oft weniger zu, als sie möglicherweise könnten. Dies könnte für die Weiterbildungsbereitschaft hinderlich sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für ältere MigrantInnen ist es möglicherweise besonders schwierig, über einen längeren Zeitraum hinweg die notwendige Frustrationstoleranz aufzubringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für ältere MigrantInnen ist es möglicherweise besonders schwierig, die für eine Weiterbildung notwendige konstant hohe zusätzliche Leistungsbereitschaft aufzubringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ältere MigrantInnen sind oftmals noch stärker in die familiären und sonstigen sozialen Zusammenhänge eingebunden. Dies erschwert möglicherweise eine individuelle Weiterbildungsentscheidung oder macht sie labil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E10-01 - Hürden für ältere MigrantInnen - hoher Nachholbedarf



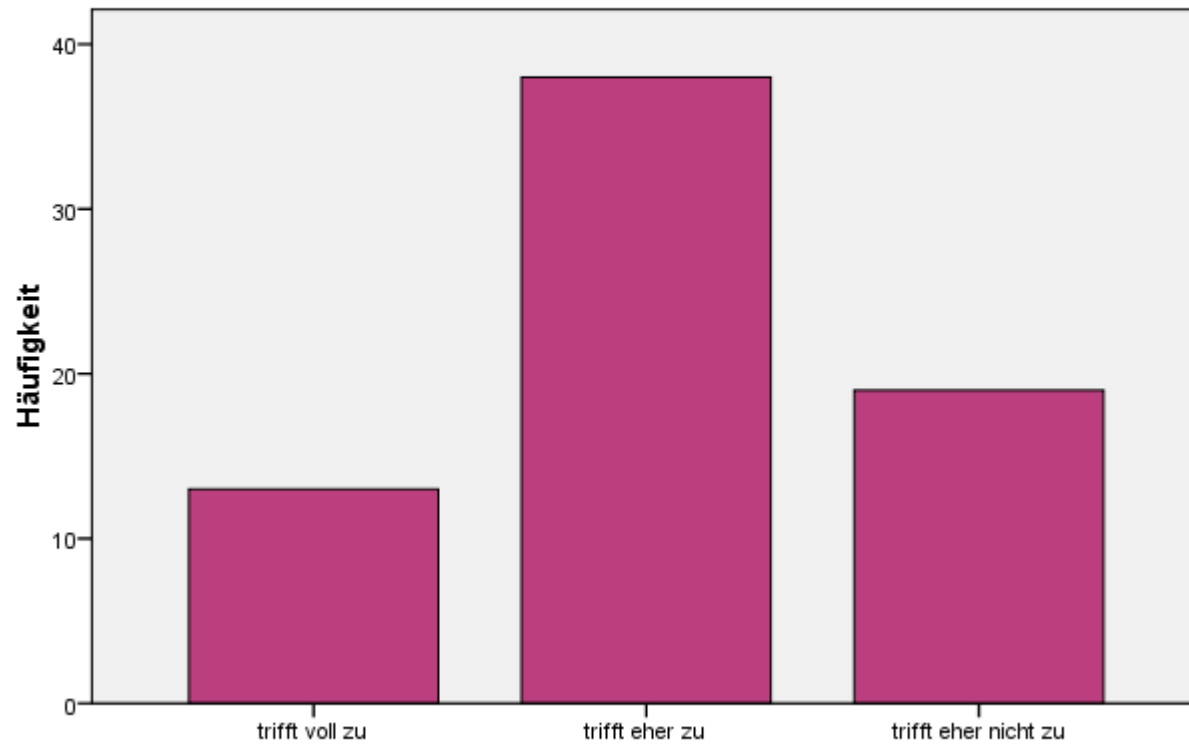
E10-01 - Hürden für ältere MigrantInnen - hoher Nachholbedarf

E10-02 - Hürden für ältere MigrantInnen - jüngere positive Lernerfahrungen



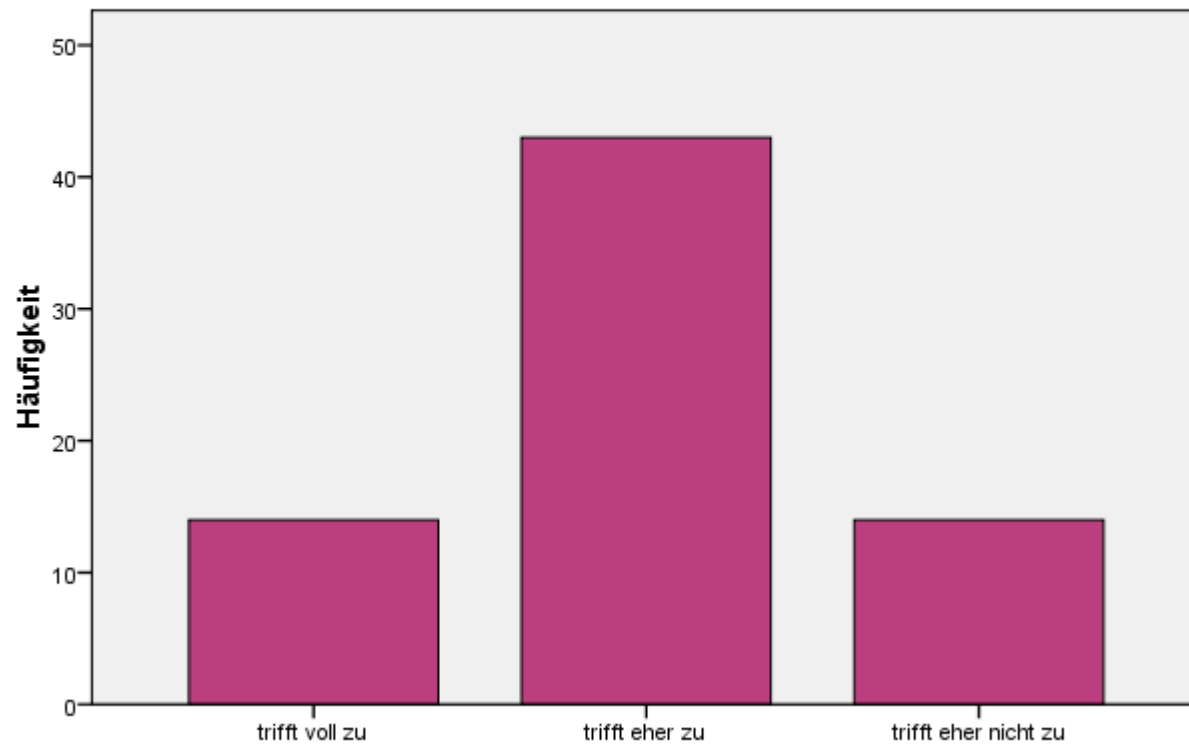
E10-02 - Hürden für ältere MigrantInnen - jüngere positive Lernerfahrungen

E10-03 - Hürden für ältere MigrantInnen - andere Motivationslagen



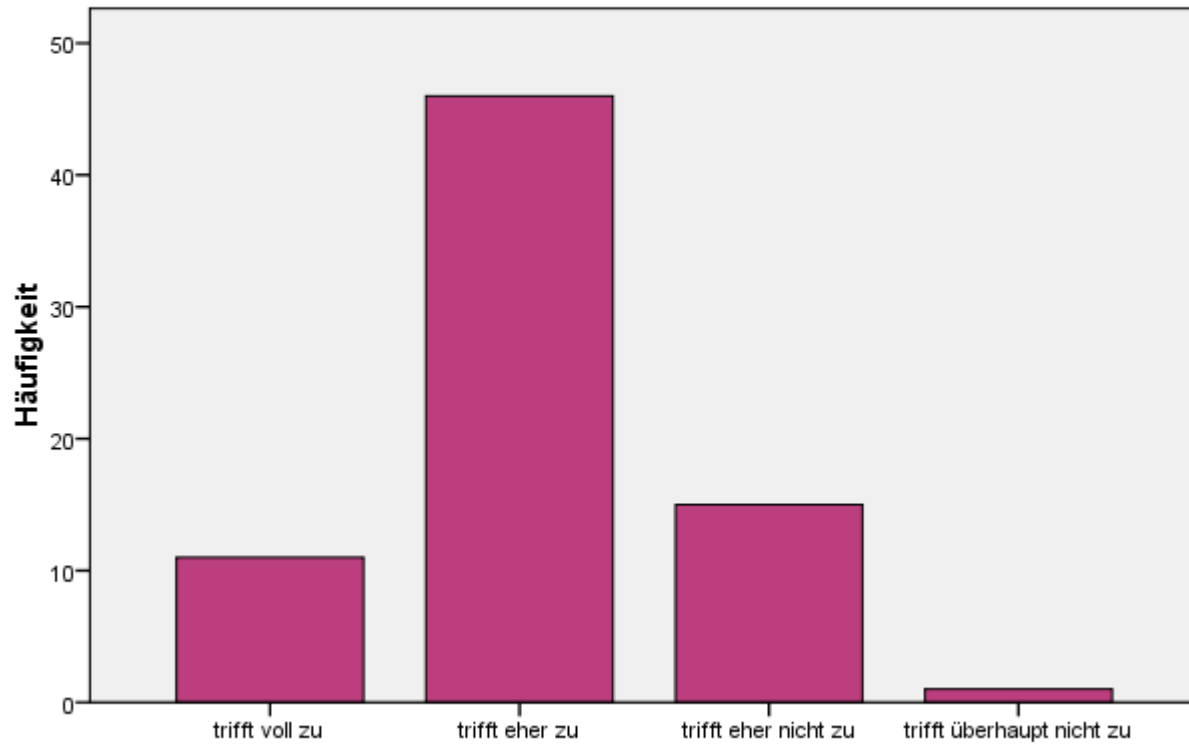
E10-03 - Hürden für ältere MigrantInnen - andere Motivationslagen

E10-04 - Hürden für ältere MigrantInnen - Schulbank drücken



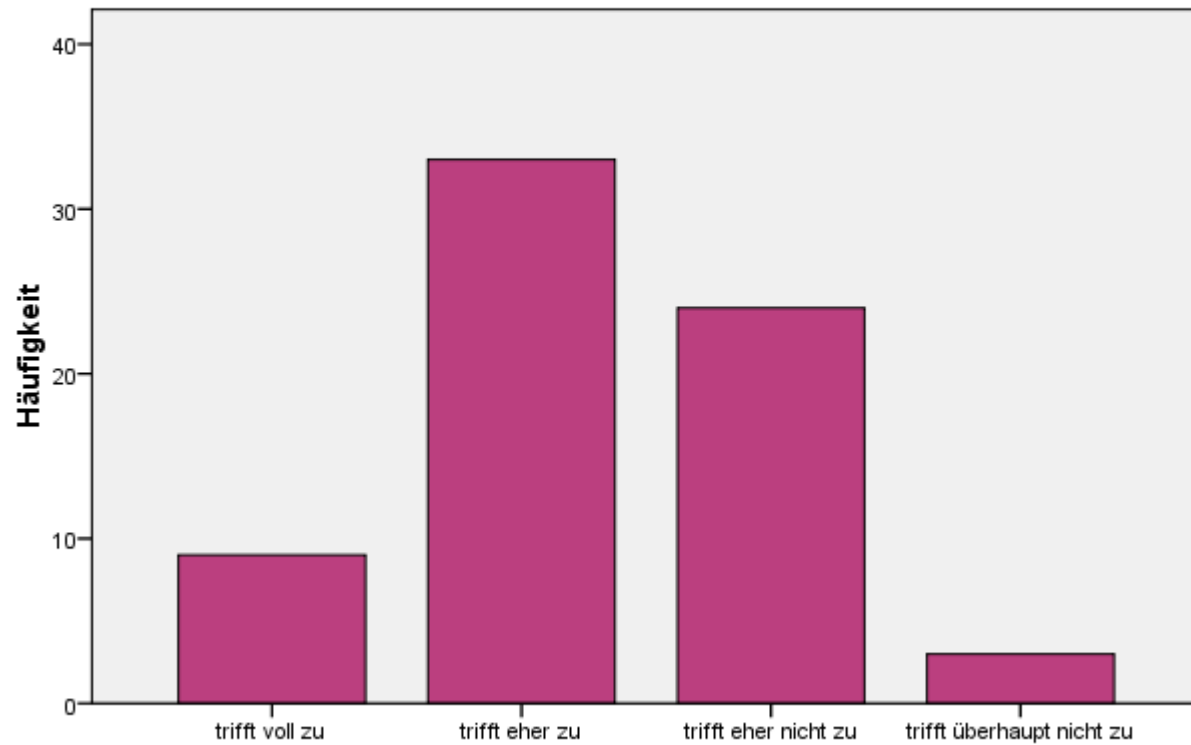
E10-04 - Hürden für ältere MigrantInnen - Schulbank drücken

E10-05 - Hürden für ältere MigrantInnen - geringes Selbstvertrauen



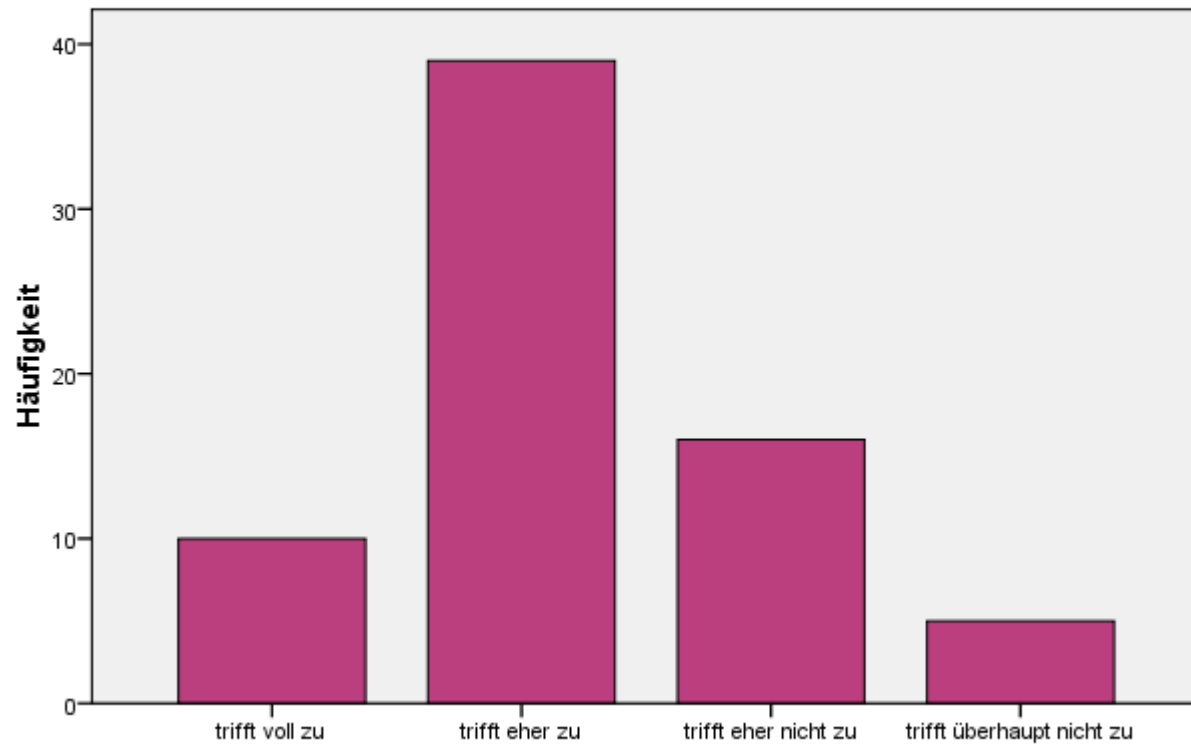
E10-05 - Hürden für ältere MigrantInnen - geringes Selbstvertrauen

E10-06 - Hürden für ältere MigrantInnen - ausdauernde Frustrationstoleranz



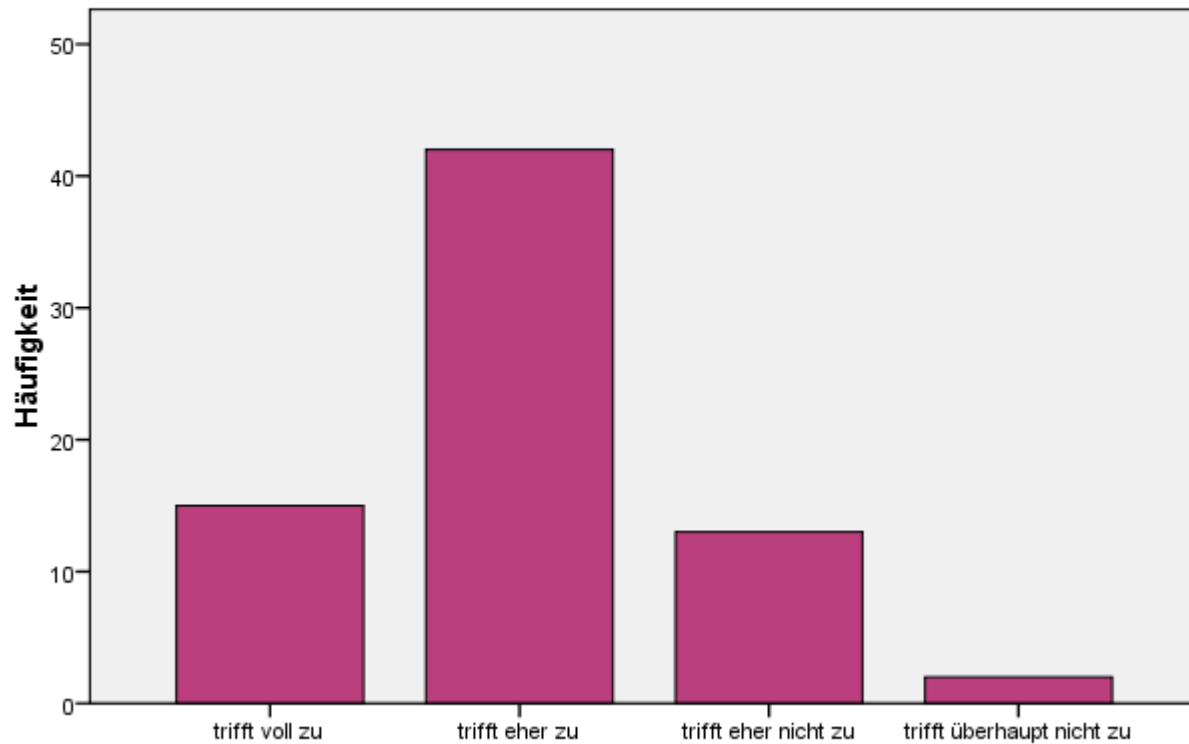
E10-06 - Hürden für ältere MigrantInnen - ausdauernde Frustrationstoleranz

E10-07 - Hürden für ältere MigrantInnen - kontinuierliche Extraleistung



E10-07 - Hürden für ältere MigrantInnen - kontinuierliche Extraleistung

E10-08 - Hürden für ältere MigrantInnen - familiäre Beanspruchung



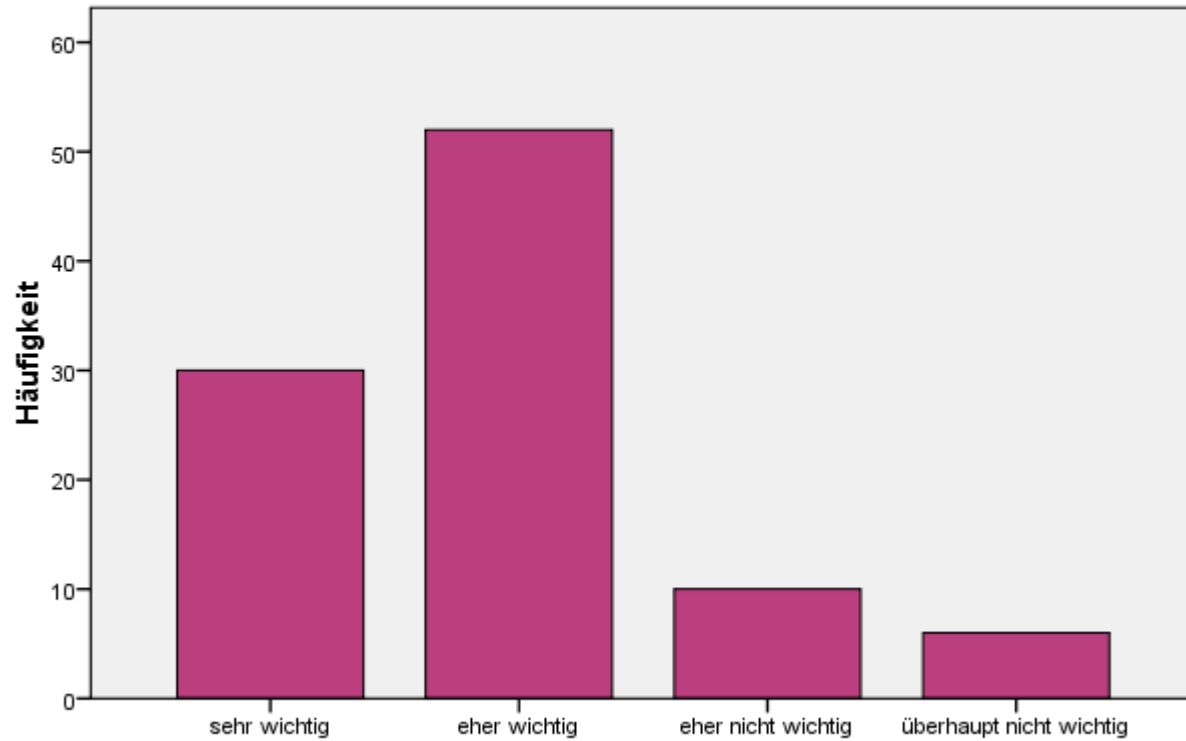
E10-08 - Hürden für ältere MigrantInnen - familiäre Beanspruchung

(11)

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

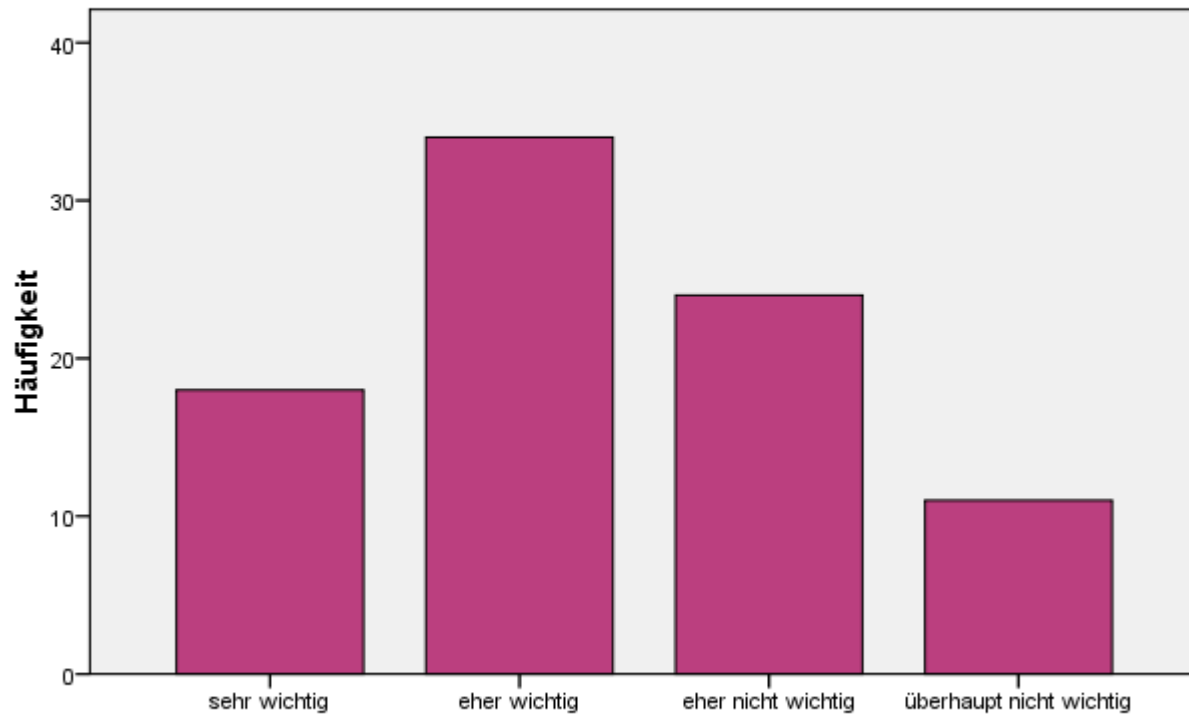
	sehr wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	überhaupt nicht wichtig	keine Angabe
Weiterbildungsangebote für alle MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsangebote für an-/ungelernte MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsangebote für ältere MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsangebote für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsangebot für ältere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E11-01 - Bedaff passgenauer Weiterbildung - alle MitarbeiterInnen



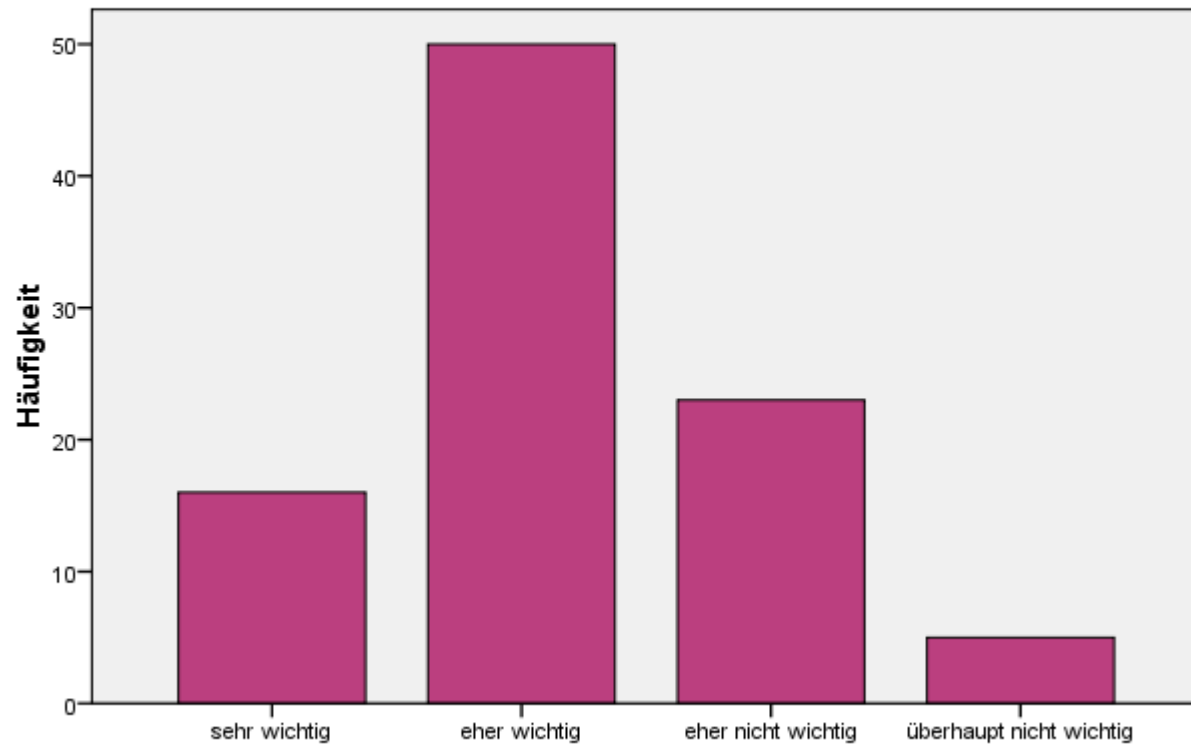
E11-01 - Bedaff passgenauer Weiterbildung - alle MitarbeiterInnen

E11-02 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - angeleitete und ungeleitete MitarbeiterInnen



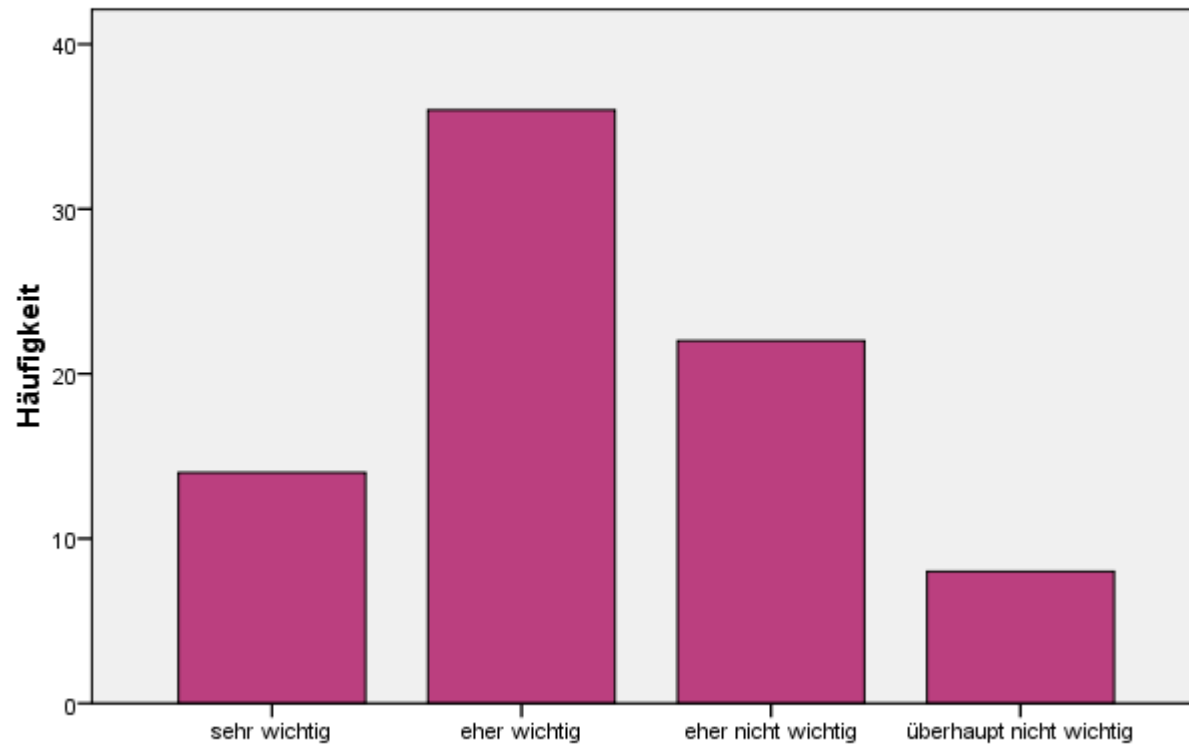
E11-02 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - angeleitete und ungeleitete MitarbeiterInnen

E11-03 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - ältere MitarbeiterInnen



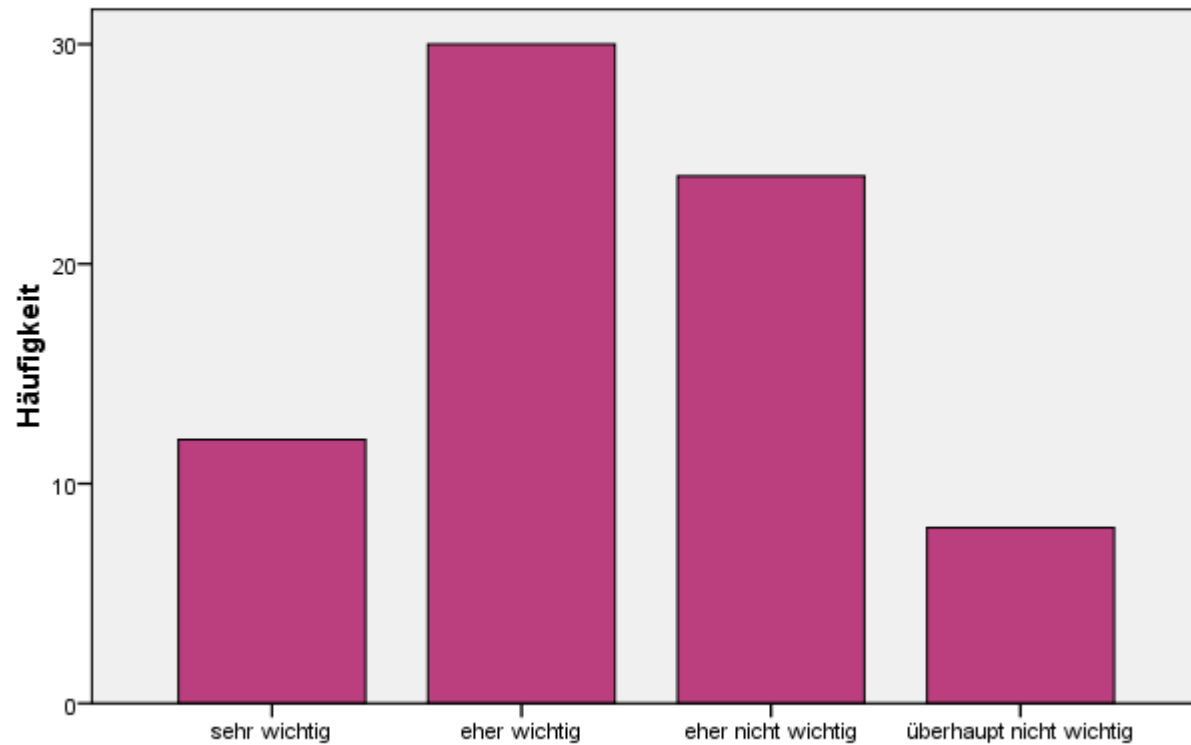
E11-03 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - ältere MitarbeiterInnen

E11-04 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - MigrantInnen



E11-04 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - MigrantInnen

E11-05 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - ältere MigrantInnen



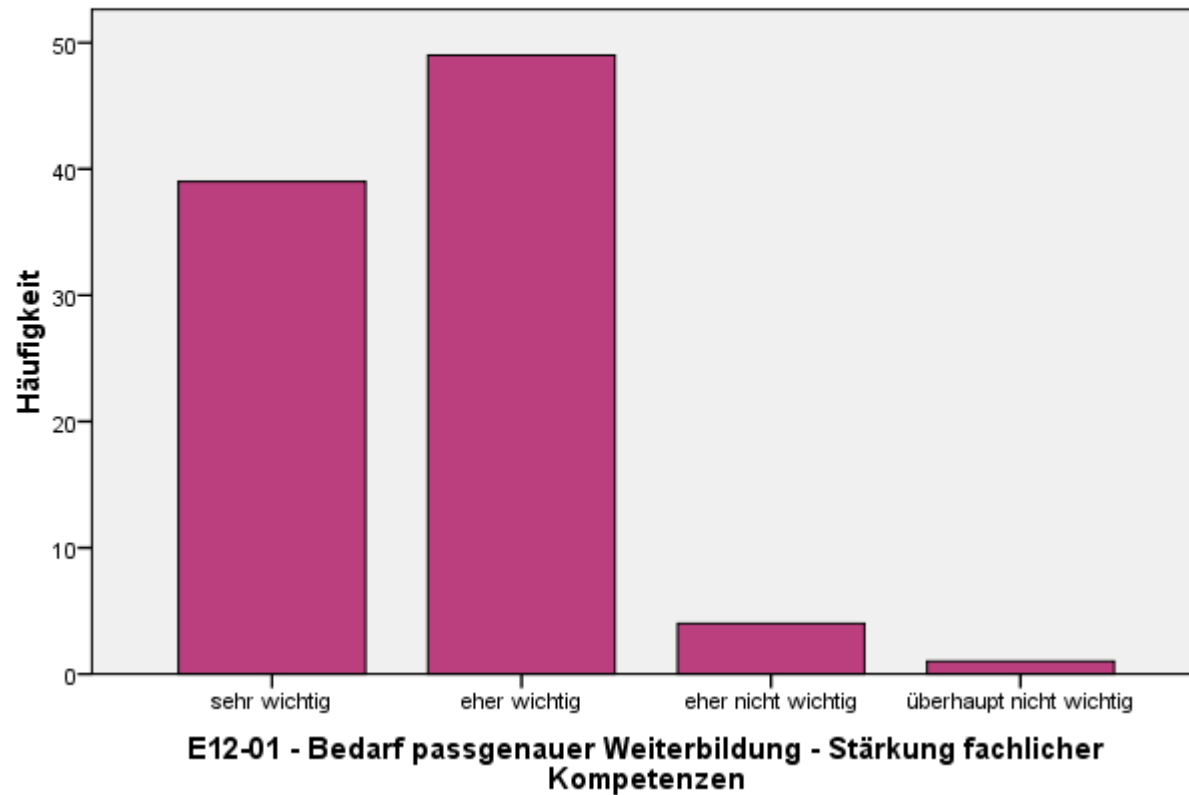
E11-05 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - ältere MigrantInnen

(12)

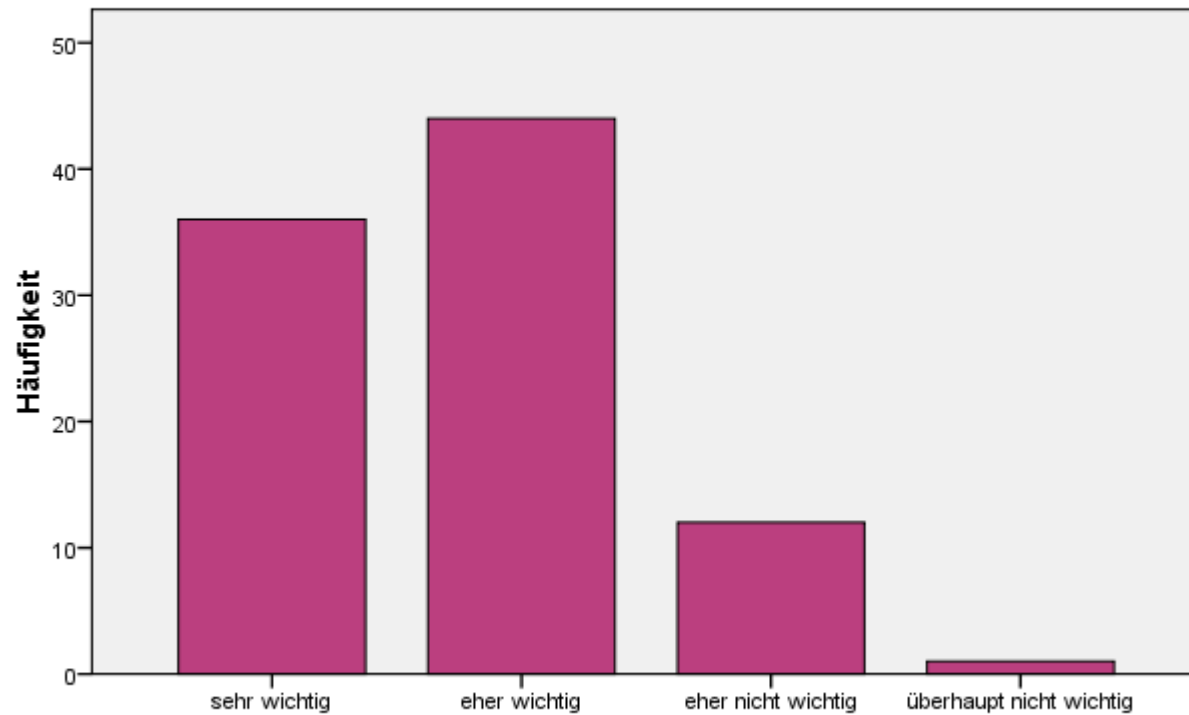
Sehen Sie einen Bedarf für Ihr Unternehmen, passgenaue Weiterbildungsangebote für bestimmte Fragestellungen zu entwickeln?

	sehr wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	überhaupt nicht wichtig	keine Angabe
fachliche Kompetenzen der MitarbeiterInnen stärken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachkompetenzen der MitarbeiterInnen an technologische Entwicklungen anpassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönliche Kompetenzen und Sozialkompetenzen der MitarbeiterInnen stärken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
interkulturelle und internationale Kompetenzen der MitarbeiterInnen stärken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesundheitsförderliche Angebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitskrafterhaltende Angebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsangebote, die auf neue oder erweiterte Tätigkeiten abzielen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsangebote, die auf neue Organisationsformen der Arbeit im Unternehmen abzielen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

E12-01 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - Stärkung fachlicher Kompetenzen

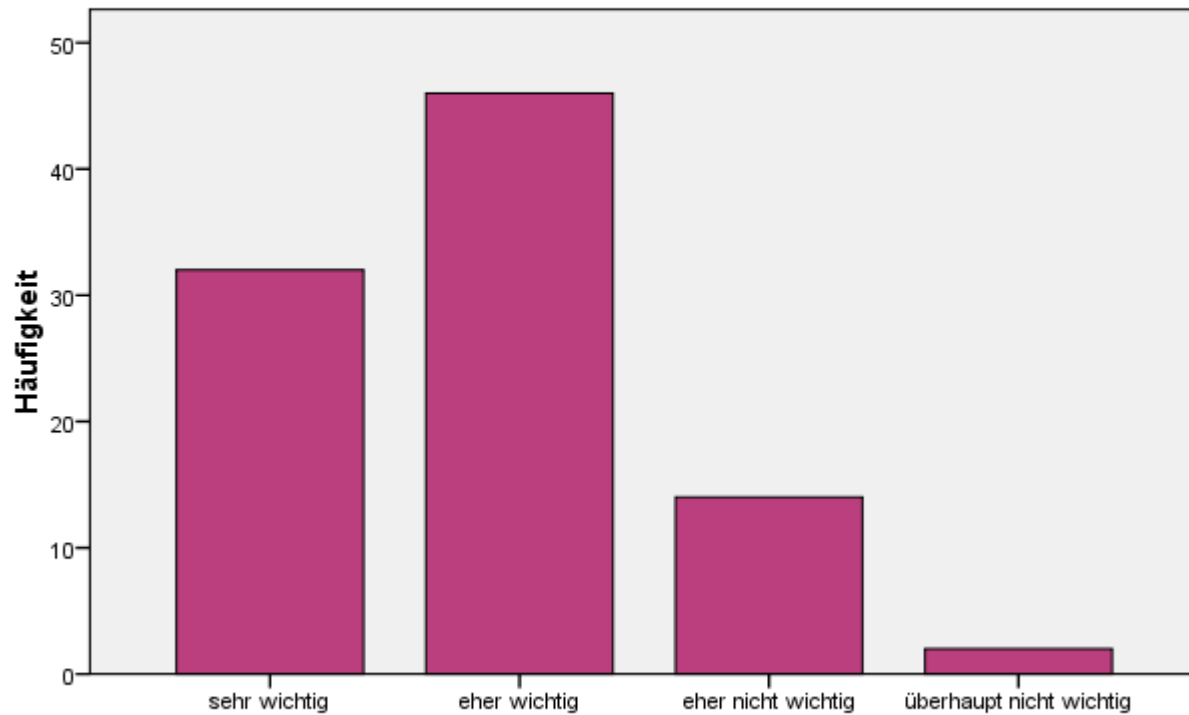


E12-02 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - Anpassung an technologische Entwicklungen



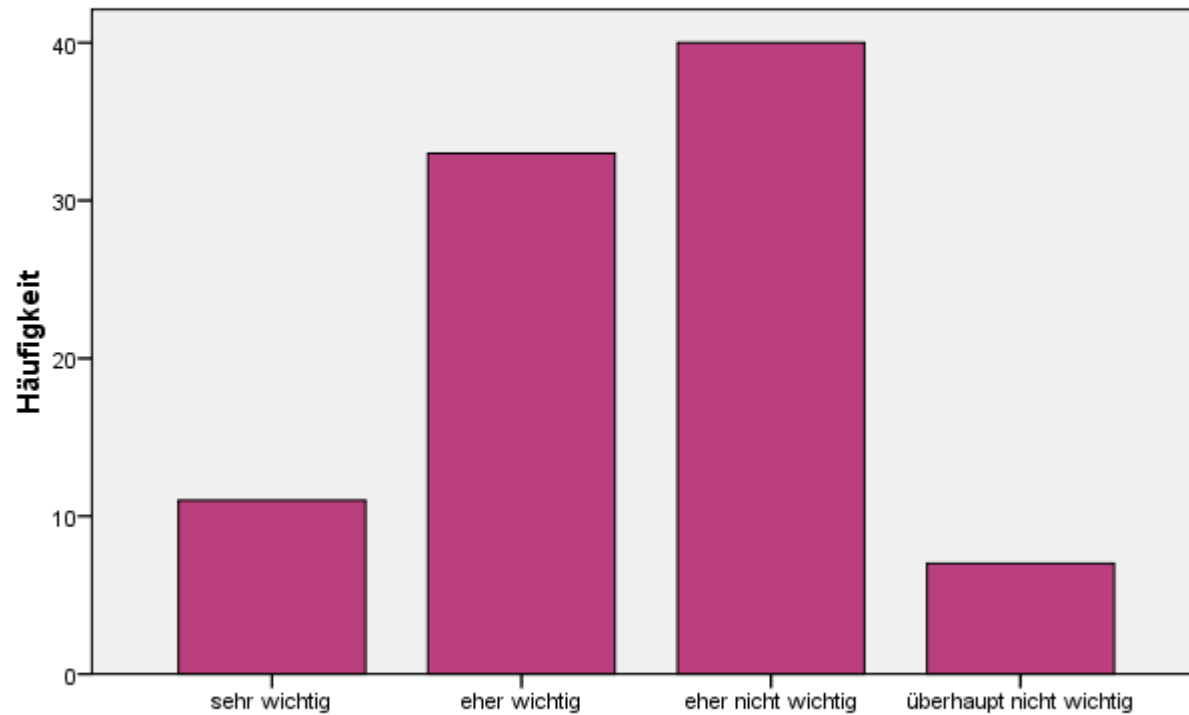
E12-02 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - Anpassung an technologische Entwicklungen

E12-03 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - Stärkung persönlicher und sozialer Kompetenzen



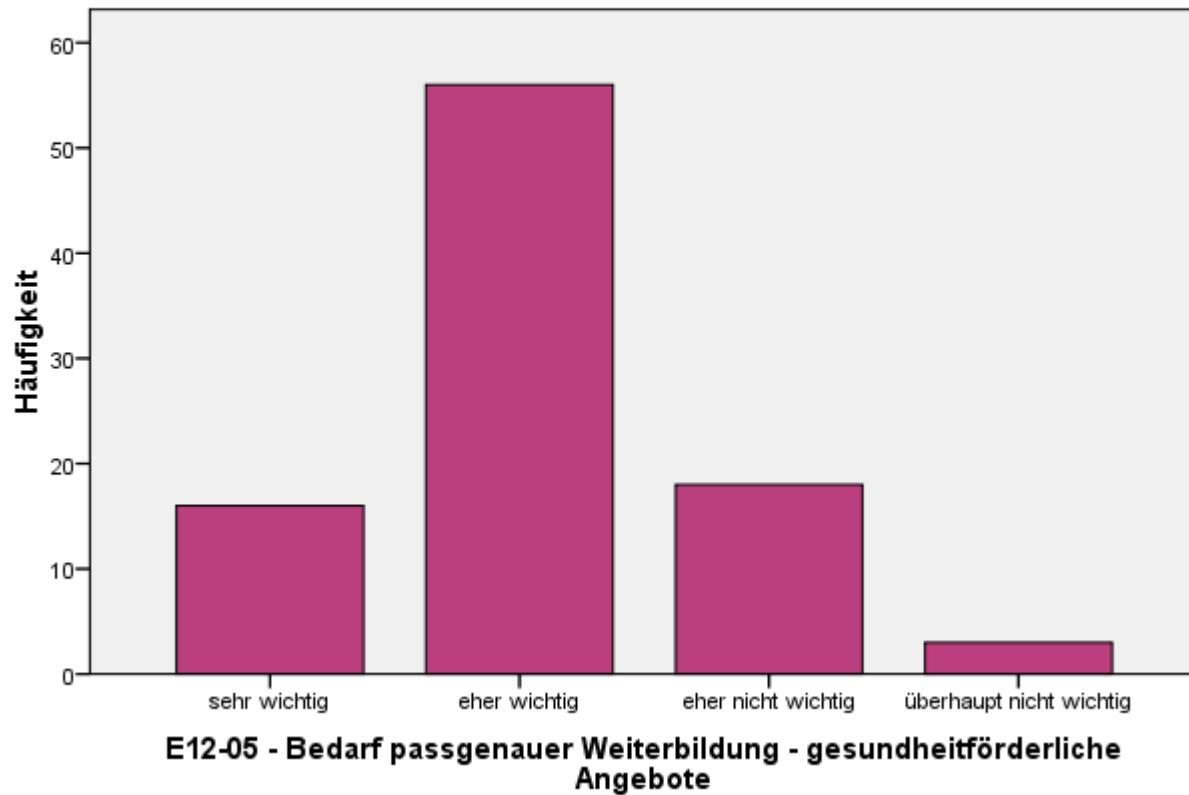
E12-03 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - Stärkung persönlicher und sozialer Kompetenzen

E12-04 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - Stärkung interkultureller und internationaler Kompetenzen

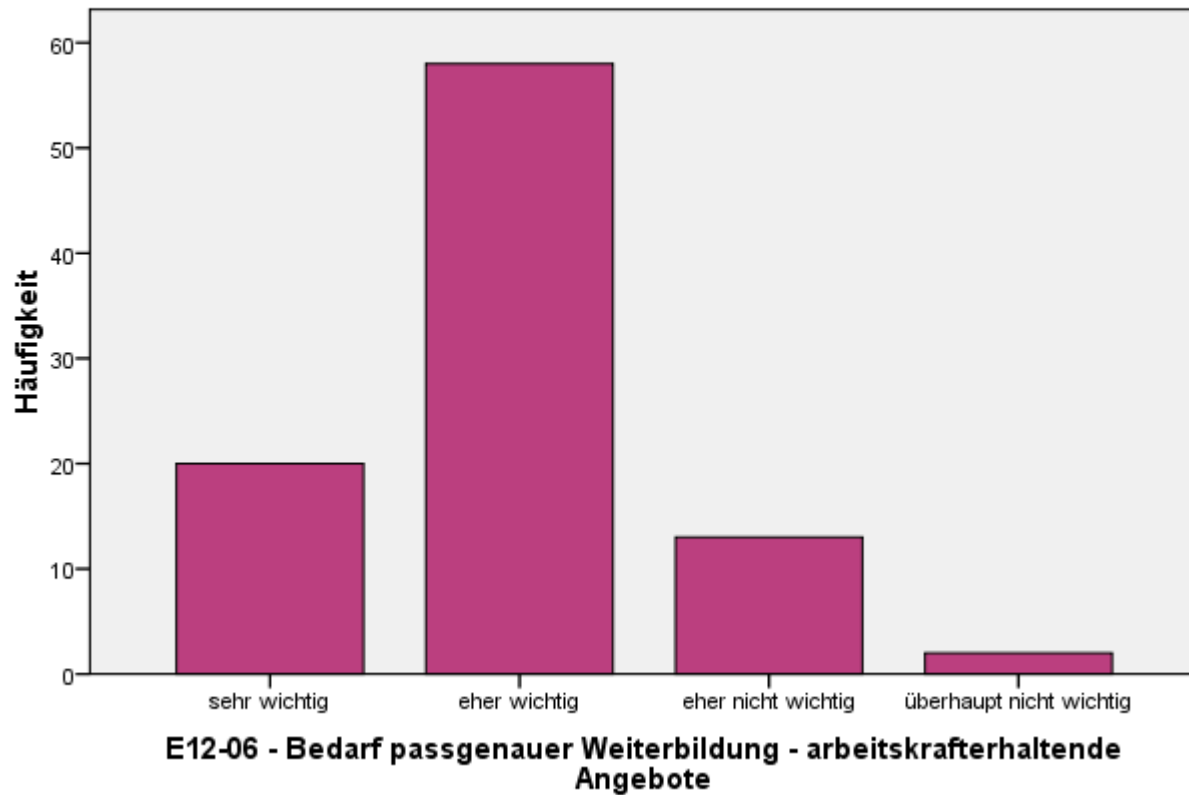


E12-04 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - Stärkung interkultureller und internationaler Kompetenzen

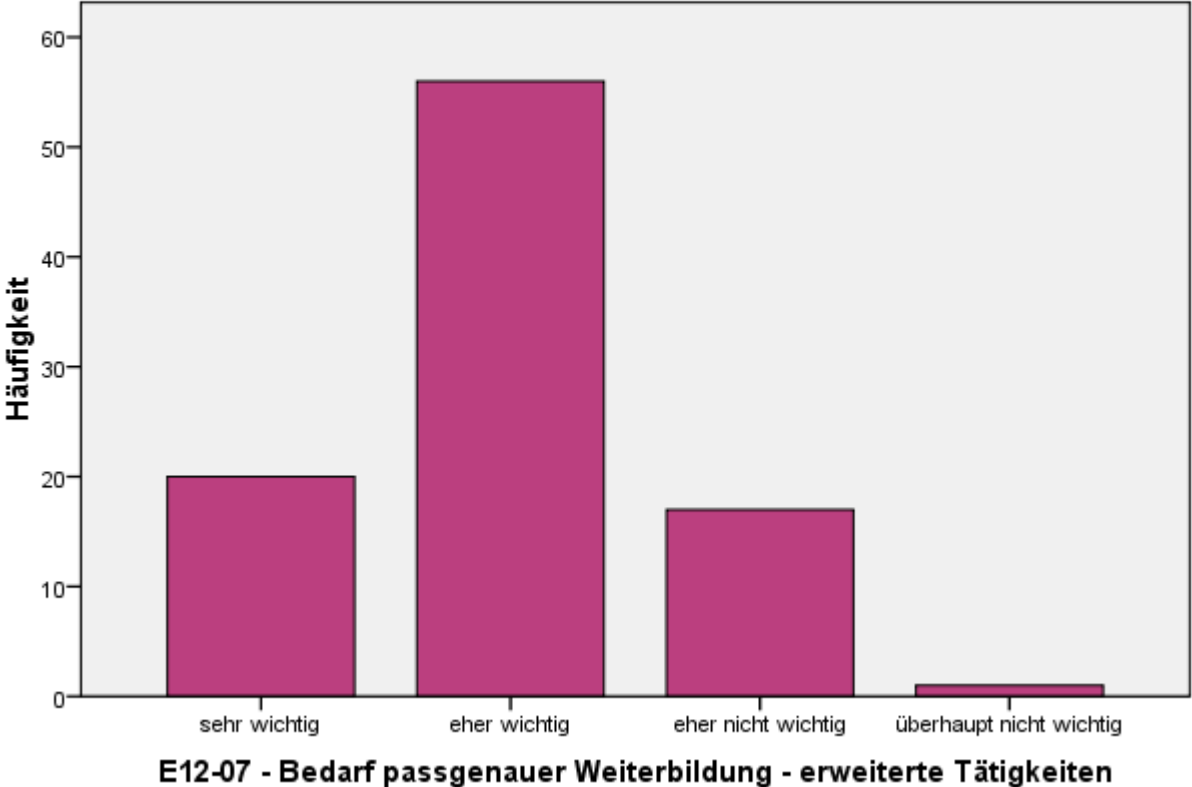
E12-05 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - gesundheitsförderliche Angebote



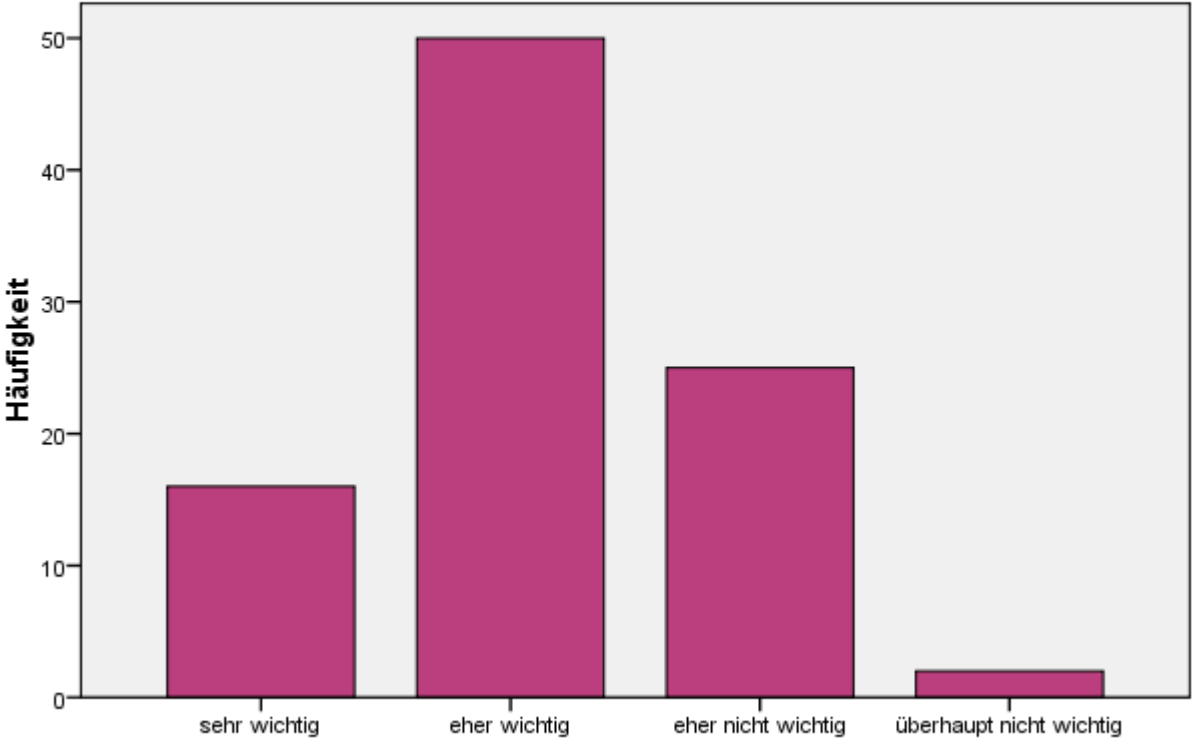
E12-06 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - arbeitskrafteerhaltende Angebote



E12-07 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - erweiterte Tätigkeiten

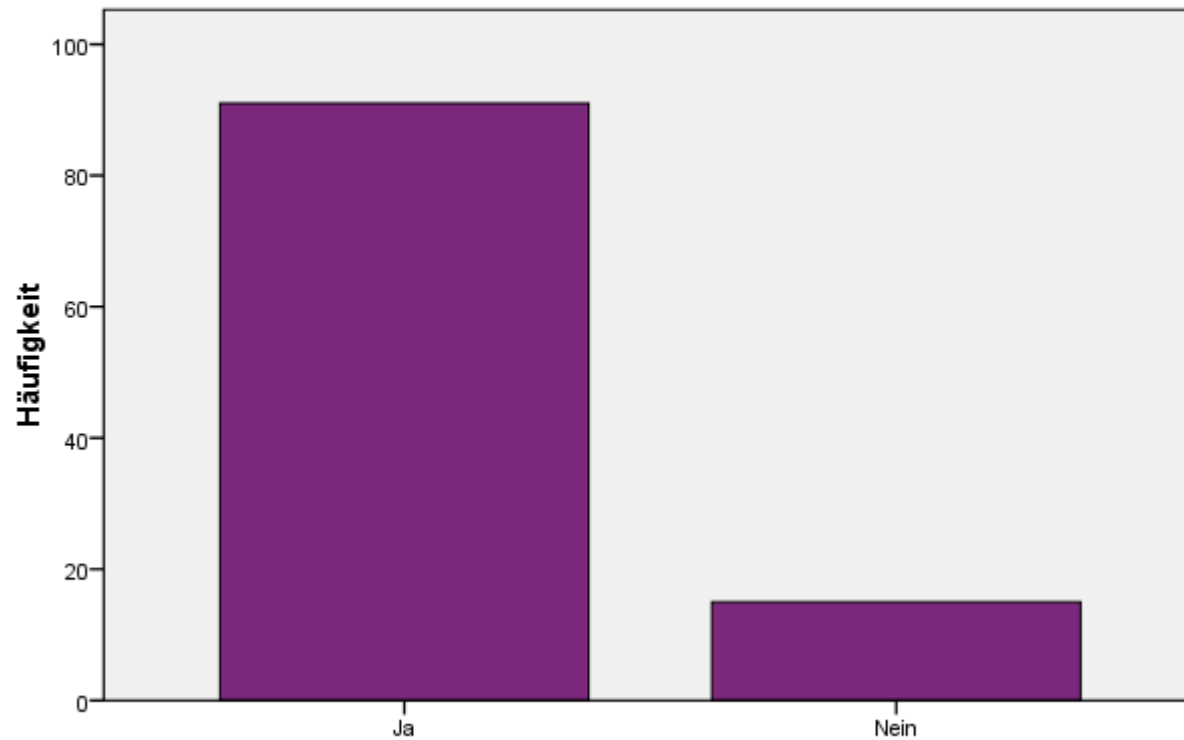


E12-08 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - neue Organisationsformen



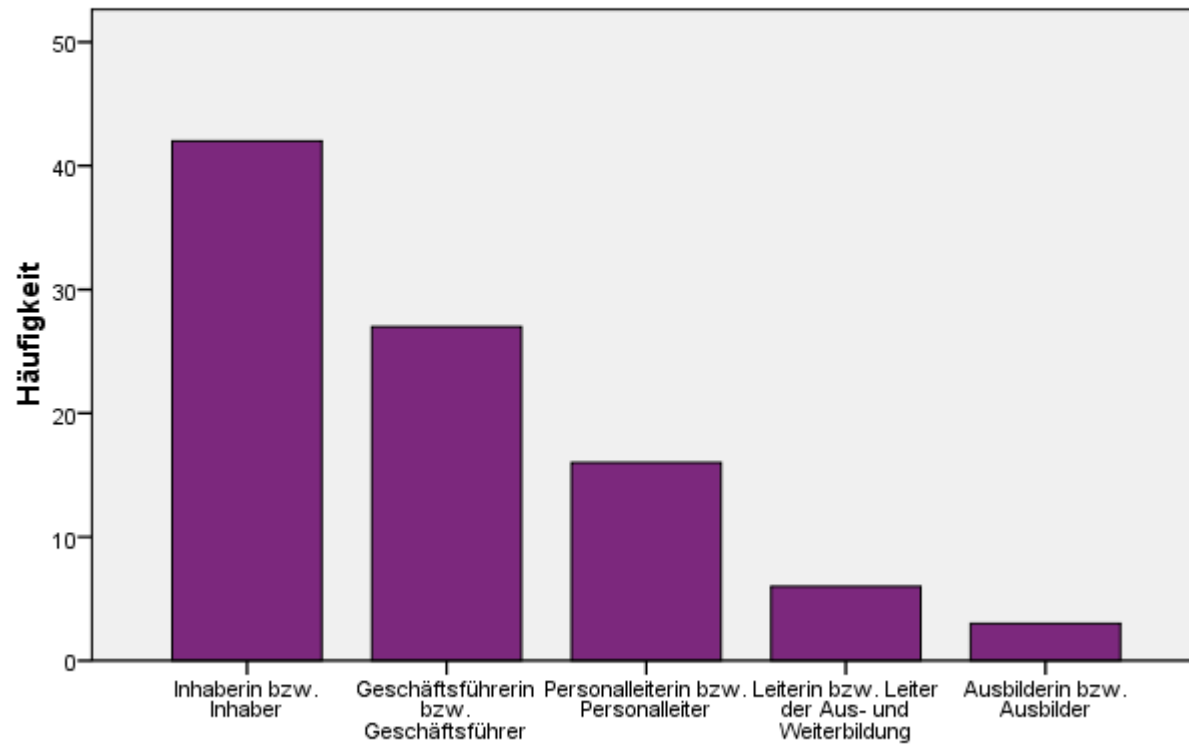
E12-08 - Bedarf passgenauer Weiterbildung - neue Organisationsformen

F1 - AnsprechpartnerIn für betriebliche Weiterbildung



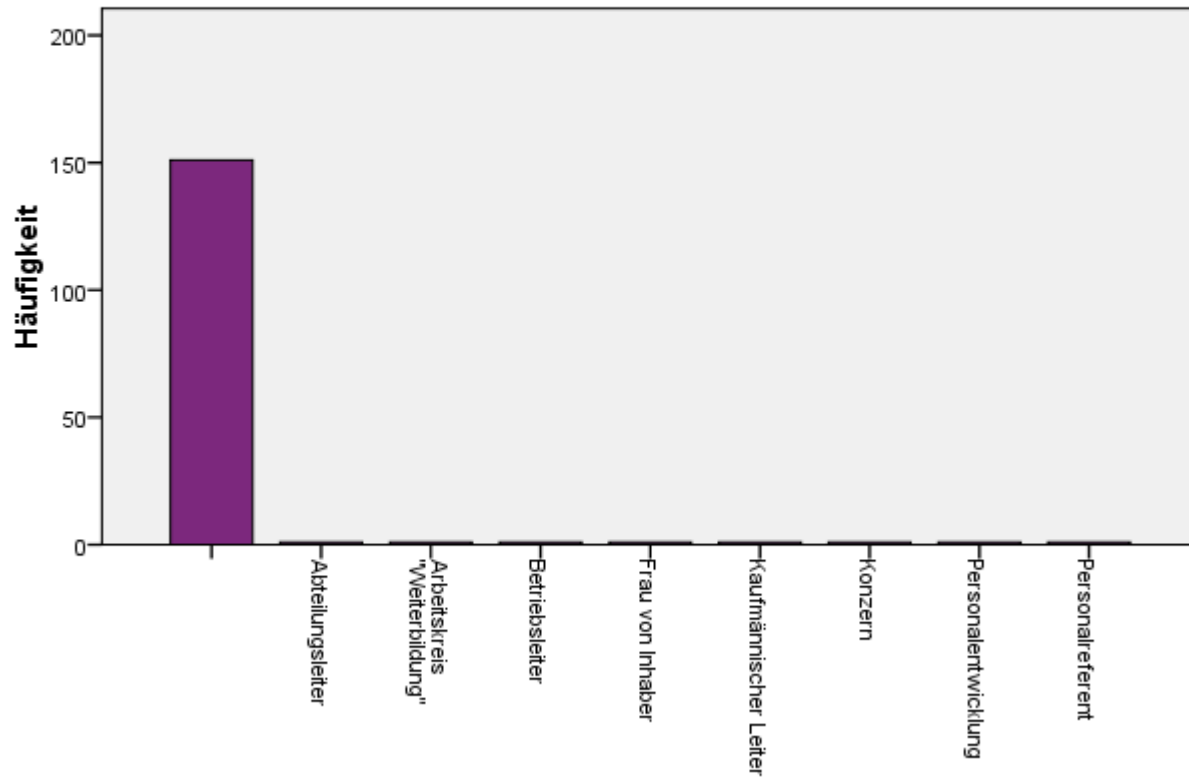
F1 - AnsprechpartnerIn für betriebliche Weiterbildung

F2-01 - Zuständigkeit für betriebliche Weiterbildung



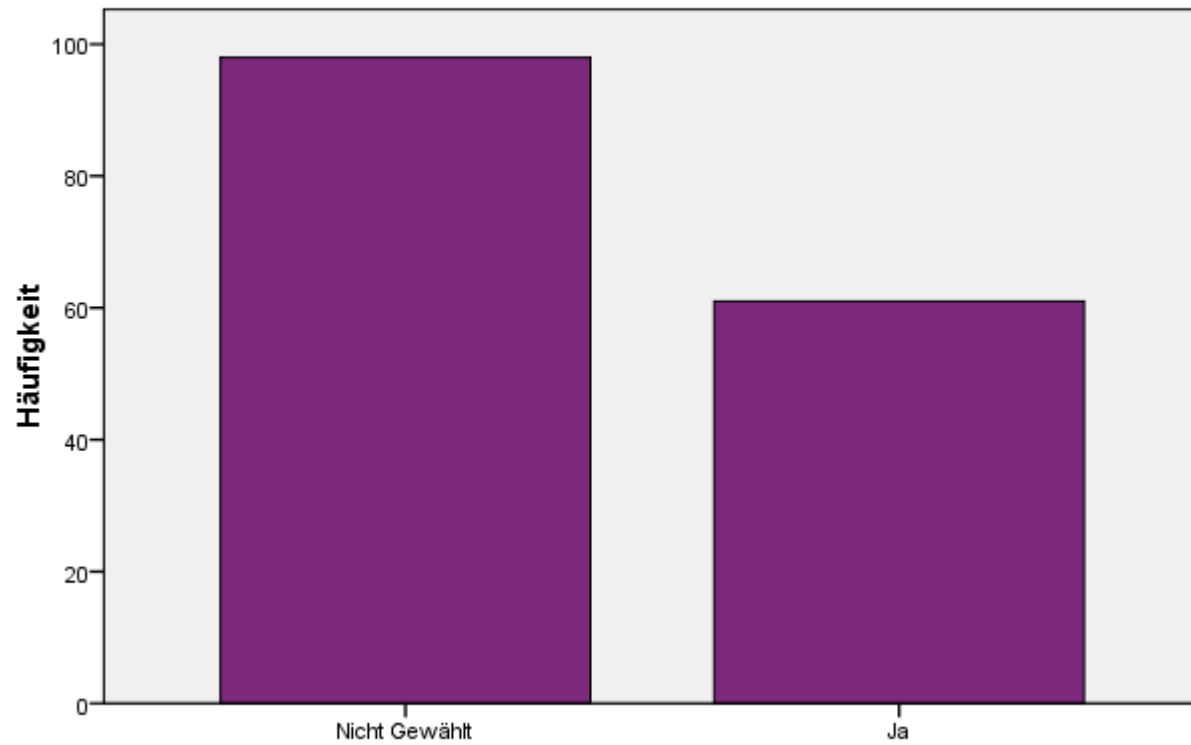
F2-01 - Zuständigkeit für betriebliche Weiterbildung

F2-02 - Zuständigkeit für betriebliche Weiterbildung - Text



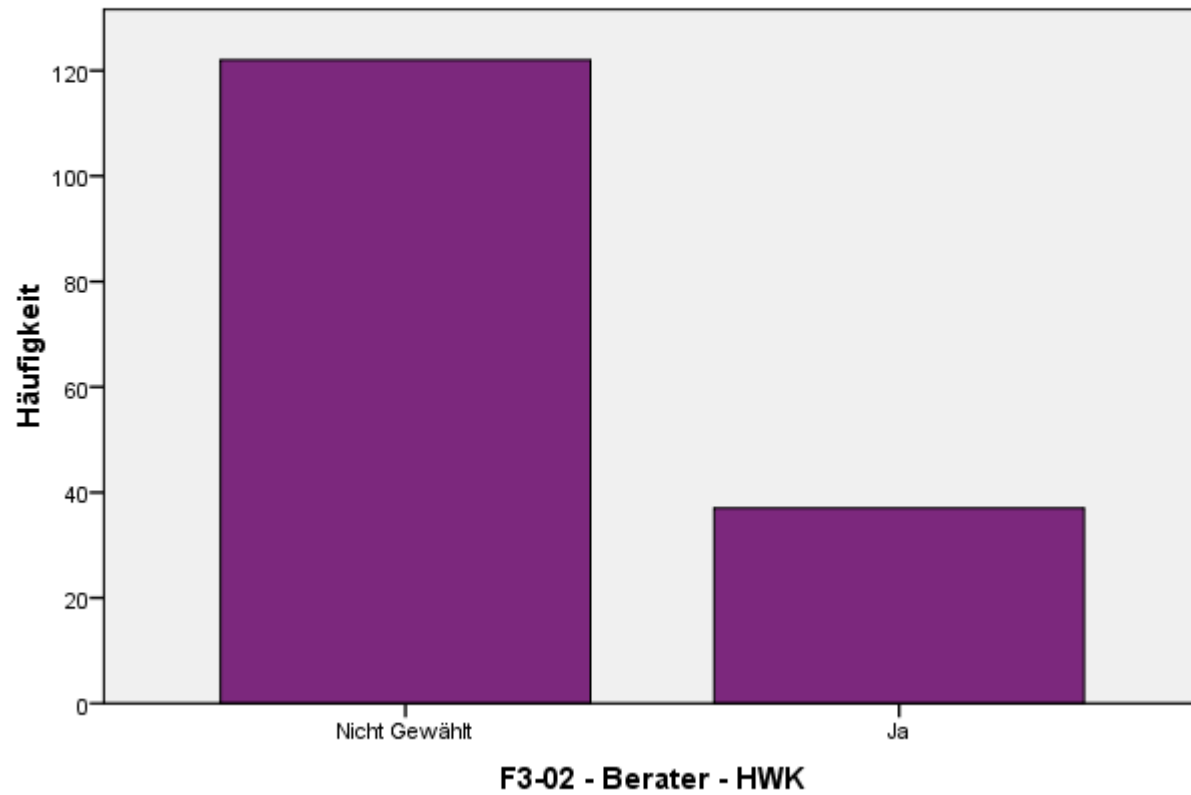
F2-02 - Zuständigkeit für betriebliche Weiterbildung - Text

F3-01 - Berater - IHK

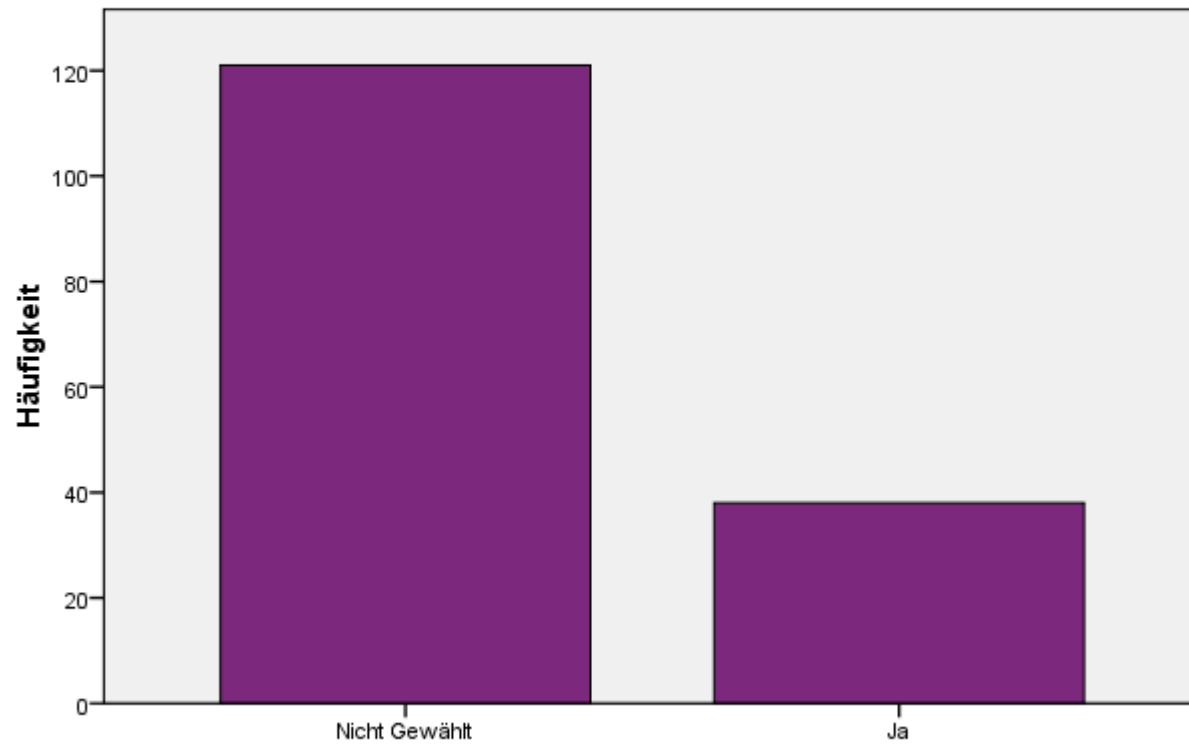


F3-01 - Berater - IHK

F3-02 - Berater - HWK

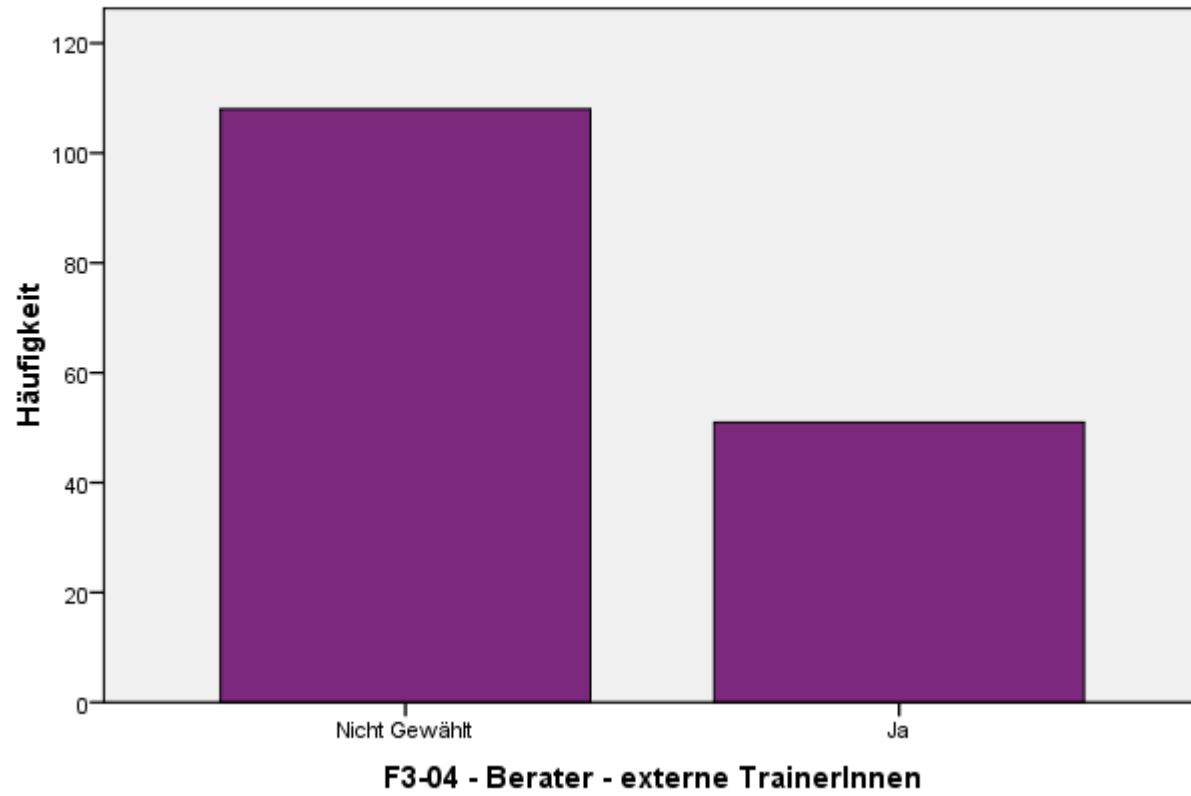


F3-03 - Berater - Weiterbildungsweirrichtungen

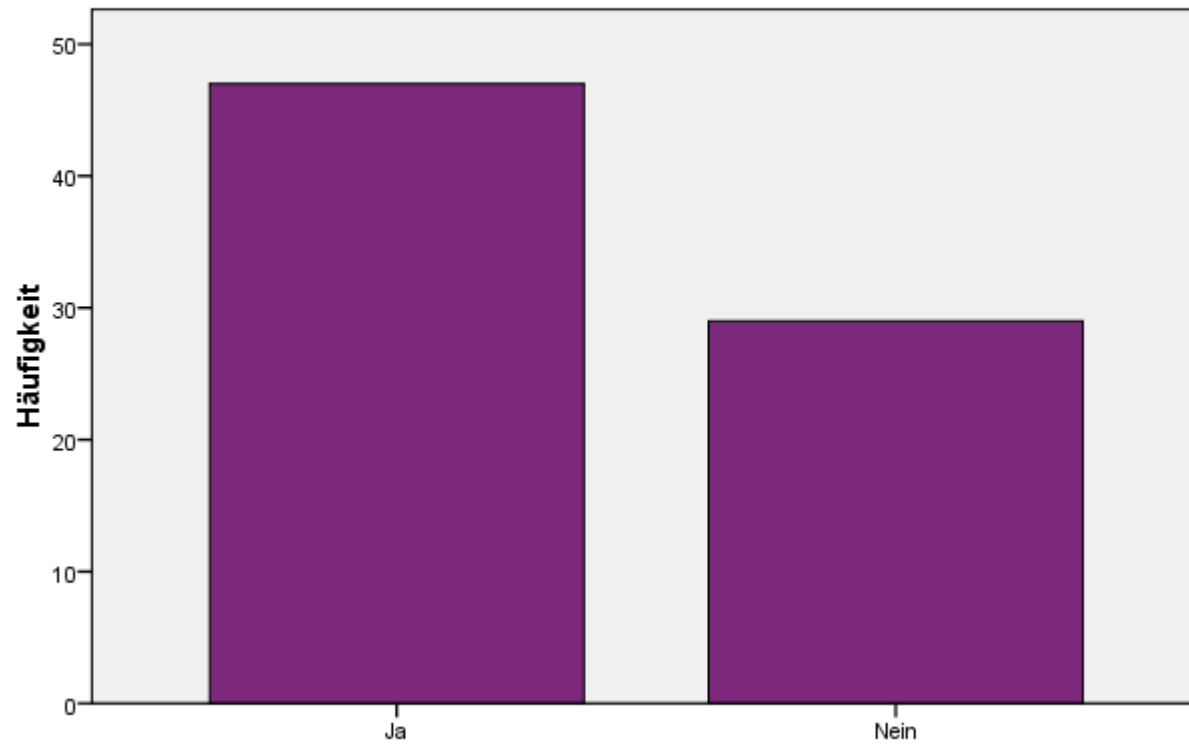


F3-03 - Berater - Weiterbildungsweirrichtungen

F3-04 - Berater - externe TrainerInnen

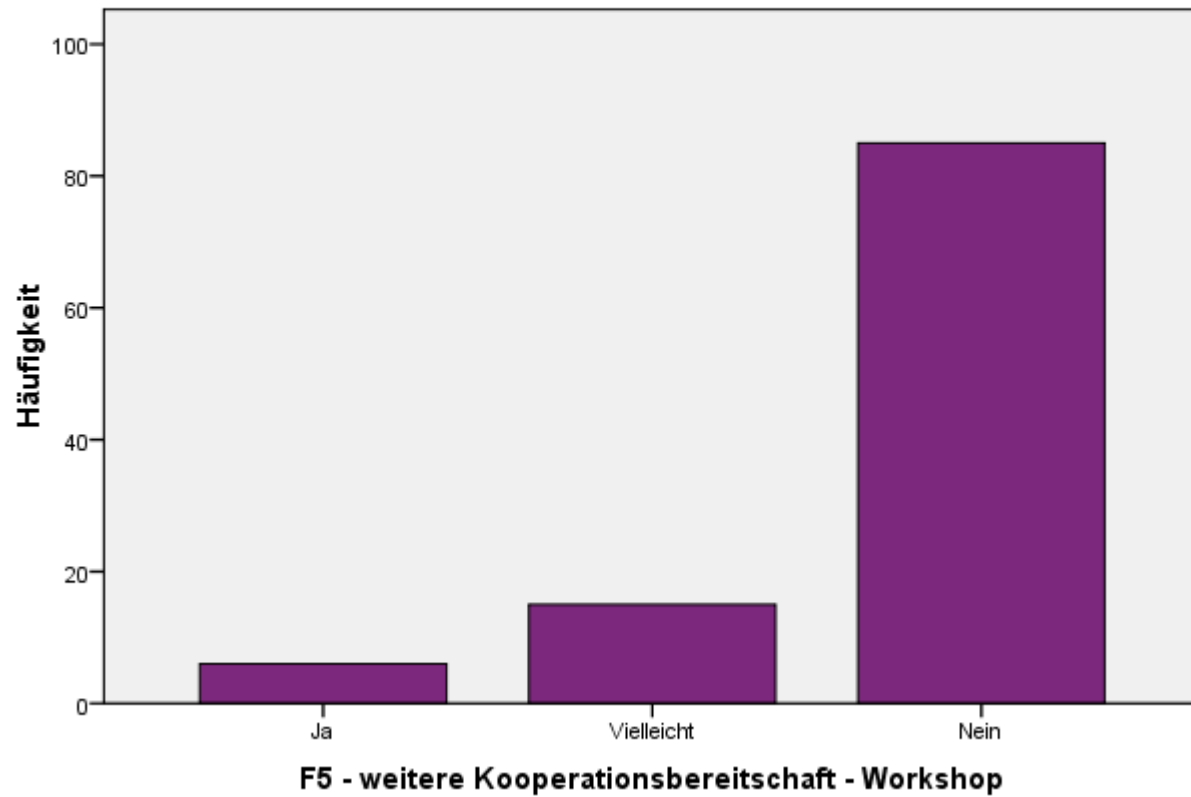


F4 - weitere Kooperationsbereitschaft - Interviews



F4 - weitere Kooperationsbereitschaft - Interviews

F5 - weitere Kooperationsbereitschaft - Workshop



F6 - weitere Kooperationsbereitschaft - Kontakt

