

Umfrage zum Thema „**Weiterbildung als Standortfaktor**“

„Alle reden vom lebenslangen Lernen, aber wer macht mit?“

Mit dem Projekt „Wissensbilanz – Made in Germany“ hat die Bundesregierung in 2003 eine Initiative gestartet, das geistige Potential in den Unternehmen besser und intensiver zur Umsetzung der Unternehmensstrategie zu nutzen. Weiterbildung als strategischer Erfolgsfaktor lautet das Motto.

Die Ergebnisse der vorliegenden Umfrage sollen Stärken und Schwächen in der Weiterbildung der Unternehmen aufzeigen und Hinweise für Verbesserungen geben. Auf Wunsch stellen wir Ihnen die Position Ihres Unternehmens im Firmenumfeld dar. Dies ist auch Dank für's Mitmachen.

Nachfolgend finden Sie **einige allgemeine Aussagen** zur Bedeutung der Weiterbildung. Bitte beantworten Sie die Fragen ohne Berücksichtigung Ihrer spezifischen Unternehmenssituation.

1. Zum erfolgreichen Arbeiten sind Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz erforderlich.

Wie beurteilen Sie folgende Aussagen?

(0 = trifft nicht zu, 1,2,3,4,5 = trifft voll zu)

	0	1	2	3	4	5
Die Sozialkompetenz ist bei Führungskräften besonders wichtig						
Weiterbildung wird immer wichtiger						
Weiterbildung ist Chefsache						
Systematische Weiterbildung ist eine Frage der Unternehmensgröße						
Weiterbildung ohne Führungskultur bringt nichts						
Weiterbildung ist auch ein Einstieg in ein systematisches Wissensmanagement						
Ein gutes Innovationsmanagement erfordert qualifizierte Führungskräfte						
Langjährige Mitarbeiter eignen sich sehr gut als Führungskraft						
Maßnahmen zur Weiterbildung sind langfristig gut angelegte Investitionen						

2. Weiterbildung dient auch dem Aufbau von Führungskompetenz. Welchen Hauptnutzen hat eine gut entwickelte Führungskompetenz?

(0 = trifft nicht zu, 1,2,3,4,5 = trifft voll zu)

	0	1	2	3	4	5
Durchgängige Vermittlung und Umsetzung der Unternehmensstrategie						
Förderung des unternehmerischen Denkens						
Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit meines Unternehmens						
Mehr Dynamik und Zukunftssicherheit, bessere Nutzung der Geschäftschancen						
Mehr Kundennähe und schnellere Reaktionen						
Konsequentes Innovationsmanagement						

3. Der Nachwuchs wird knapp - aufgrund der Demographieentwicklung. Welche Weiterbildungsmaßnahmen helfen beim Schließen der Lücke?

(0 = trifft nicht zu, 1,2,3,4,5 = trifft voll zu)

	0	1	2	3	4	5
Es gibt langfristig genug Nachwuchs, keine Maßnahmen erforderlich						
Punktuelle Ausbildungskonzepte und Weiterbildungsmaßnahmen						
Systematische Nutzung des Erfahrungswissens älterer Mitarbeiter						
Verstärkte Suche nach passenden Schulungsmaßnahmen bei bestehenden Schulungs- und Weiterbildungseinrichtungen						
Einführung einer Wissensbilanz als Grundlage von Weiterbildungsmaßnahmen						
Langfristige Ausbildungskonzepte für vorhandene Mitarbeiter						
andere Maßnahmen, z. B.:						
.....						

Jetzt wenden wir uns **Ihrem Unternehmen** zu:

4. Welche der nachfolgenden Aussagen treffen für Ihr Unternehmen zu? (Mehrfach ankreuzen möglich)

Geschäftsgrundsätze / strategische Überlegungen ...

- ... fehlen bzw. sind nur formal vorhanden
- ... beschränken sich auf kurzfristige Aktionen
- ... gibt es punktuell auch mit mittelfristigen (5 Jahre) Perspektiven
- ... sind längerfristig vorhanden, ein durchgängiges Ziel- und Kontrollsystem fehlt
- ... werden marktorientiert mittel-/langfristig zusammen mit Führungskräften / Mitarbeiter festgelegt

Organisation:

- ... Die Aufbauorganisation (Organigramm) ist vorhanden und bekannt
- ... Alle Stellenbeschreibungen sind vorhanden
- ... Stellenbeschreibungen enthalten Kompetenzen und beschreiben standardisierte Arbeitsabläufe
- ... Die Führungskräfte sind an der Planung / Strategiefestlegung beteiligt
- ... Zielvereinbarungen (mit Übernahme von Verantwortung) sind wesentliche Bestandteile unserer Unternehmenskultur

EDV und IT-Struktur:

- ... Abläufe sind überwiegend formular- und papierorientiert, nur allgemeine EDV-Anwendungen
- ... Verschiedene EDV-Systeme unterstützen unsere Prozesse
- ... Ein einheitliches EDV-System für alle standardisierten Anwendungen
- ... EDV wird als internes Informationssystem von allen Mitarbeitern intensiv genutzt
- ... Unser Informationssystem stellt auch externe Informationen zur Verfügung

Mitarbeiter ...

- ... arbeiten hauptsächlich nach Einzelanweisung
- ... orientieren sich an den Stellen- oder Funktionsbeschreibungen bzw. bisherigen Aufgabeninhalten
- ... werden punktuell weitergebildet
- ... werden durch Weiterbildungsmaßnahmen motiviert und in ihrer Kreativität gefördert
- ... sollen „Mitunternehmern“ mit hoher Selbst- und Fremdmotivation sein

Führungskräfte ...

- ... arbeiten nach schriftlichen und mündlichen Anweisungen
- ... bekommen die Entscheidungen von der Unternehmensleitung
- ... berücksichtigen auch Fragen, Hinweise und Meinungen der Mitarbeiter
- ... und Mitarbeiter sind im Entscheidungsprozess aktiv eingebunden
- ... entscheiden selbst im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse (Verantwortung)

Kunden ...

- ... sind wichtig, aber der sichere Ablauf der internen Prozesse hat Vorrang
- ... werden in der Reihenfolge des Auftragseingangs bedient
- ... und ihr Wünsche werden, wenn möglich berücksichtigt
- ... werden systematisch und regelmäßig persönlich betreut
- ... und ihre Anforderungen steuern unser Denken und Handeln (Innovationsprozess)

5. Wer entscheidet über die einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen, die vom Unternehmen bezahlt werden? (bitte ankreuzen, Mehrfachnennungen möglich)

- Geschäftsleitung; Bereichsleitung; Abteilungsleitung; Personalabteilung; Mitarbeiter

6. Was unternehmen Sie generell im Bereich der Nachwuchsplanung und -förderung?

- bisher keine Aktivitäten
- Übernehmen i. d. R. unsere Auszubildenden
- kooperieren mit Hochschulen, Berufsakademien, etc.
- haben eine systematische Personalentwicklungs- und Weiterbildungsplanung
- Sonstiges

7. Welche Weiterbildungsmaßnahmen haben Sie in den letzten beiden Jahren wie oft durchgeführt?

	Keine	Einmal	Zweimal	3 und mehr
Allgemeine Weiterbildungsthemen				
Allgemeine fachliche Weiterbildung				
Arbeitsplatzbezogene Weiterbildung				
Produktschulungen				
Verhaltenstraining				
Führungsseminare				
Motivationstraining				
Seminare zur Strategieentwicklung				

8. Welche Maßnahmen haben Sie in den letzten beiden Jahren gezielt für **Ihre Führungsmannschaft** durchgeführt?

Seminare zu:	Keine	Einmal	Zweimal	3 und mehr
Verhandlungsführung				
Unternehmensführung				
Vortragstechnik (Rhetorik)				
Gesprächsführung / Moderation				
Kommunikation				

9. Wie beurteilen Sie **Ihre Führungsmannschaft** (im Durchschnitt) in Bezug auf folgende Eigenschaften?

Verwenden Sie für die Bewertung das Schulnotensystem (1=sehr gut, ..., 6=mangelhaft)

	Note
Unternehmerisches Handeln	
Umgang mit Veränderungen	
Kundenorientierung	
Zukunftsorientiertes Erfolgsdenken	
Motivation für Höchstleistungen	
Erfolgreiche Mitarbeiterführung	
Konflikte meistern	
Verhandlung gewinnen	
Rendite steigern / Kosten senken	
Reden vor Publikum	
Arbeit und Projekte organisieren	

10. Wie viele Führungskräfte gibt es in Ihrem Unternehmen?
(Führungskräfte sollten mindestens die Führung von 2 Mitarbeitern inne haben)

_____ Führungskräfte

11. Wie hoch ist Ihr jährliches Weiterbildungsbudget? (Bitte ankreuzen)

Kein Budget	< 10.000	10.000 – 20.000	20.000 – 50.000	50.000 – 100.000	> 100.000
-------------	----------	--------------------	--------------------	---------------------	-----------

12. Gibt es ein spezielles Budget für die Weiterbildung **Ihrer Führungskräfte**? (bitte ankreuzen)

Ja Nein

13. In welchem Personenkreis sehen Sie in den nächsten beiden Jahren akuten Handlungsbedarf?

	Führungskräfte	Mitarbeiter	Führungsnachwuchs
Fachliche Weiterbildung			
Produktschulung			
Verhaltenstraining			
Führungsseminare			
Verhandlungsführung			
Kommunikationstraining			
Strategieworkshops			

14. Welche konkreten Maßnahmen zur Personal- und Team-Entwicklung planen Sie noch für 2006 und 2007?

	2006	2007
Keine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestandsaufnahme und Weiterbildungskonzept	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungskräfteseminar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachseminare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Wie hoch ist das Durchschnittsalter der MitarbeiterInnen in Ihrem Unternehmen? ____ Jahre

16. Wie viele MitarbeiterInnen beschäftigen Sie? (bitte ankreuzen)

- 0 < 10; 11–20; 21–50; 51–250; 251–500; 501–1.000; >1.000

17. Welche Position haben Sie im Unternehmen?

- Inhaber; Geschäftsführer; Personalleiter; _____

18. Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?

- Dienstleistungen; Industrie; Handwerk; Non-Profit Organisation; _____

19. Möchten Sie die Position im Firmenumfeld (Benchmark) erfahren?

- nein; ja (Firma, Name, Tel.Nr.)

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Den ausgefüllten Fragebogen senden Sie bitte an (Sichtfensterumschlag):

Steinbeis-Transferzentrum Mittelstand
Ringstraße 2 A

76476 Bischweier