



Unternehmensbefragung 2012 des Regionalen Übergangsmanagements im Landkreis Vorpommern-Rügen

Teil 2 Datenband



GEFÖRDERT VOM



Unternehmensbefragung 2012 des Regionalen Übergangsmanagements im Landkreis Vorpommern-Rügen

Teil 2 Datenband

Impressum

Herausgeber:
»LEUCHTTURM«
Regionales Übergangsmanagement
Landkreis Vorpommern-Rügen
Carl-Heydemann-Ring 67 | 18437 Stralsund
Tel: 03831/357 1269
E-Mail: ruem@lk-vr.de
Internet: www.lk-vr.de/ruem

Bearbeitung, Redaktion und Layout:
Wirtschaftsfördergesellschaft Vorpommern mbH
Brandteichstr. 20
17489 Greifswald

In Zusammenarbeit mit:
Bildungswerk der Wirtschaft gGmbH, Neubrandenburg
Prof. Dr. Dirk Engel, Fachhochschule Stralsund
Diplom-Betriebswirtin Vivian Werner, Greifswald

Redaktionsschluss:
Januar 2013

Druck:
Hoffmann-Druck GmbH, Wolgast

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Der Europäische Sozialfond ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

Stralsund / Greifswald, Januar 2013

Inhalt

0	Einleitung.....	1
1	Fragebogen.....	2
2	Gesamtauswertung	11
3	Teilauswertungen.....	26
3.1	Teilauswertung nach Regionen.....	26
3.2	Teilauswertung nach Branchen	53
3.3	Teilauswertung nach der Betriebsgröße (drei Größenklassen).....	88
3.4	Teilauswertung nach der Betriebsgröße (fünf Größenklassen).....	109
4	Wünsche und Empfehlungen aus Unternehmenssicht.....	144
5	Interviewpartner und Fragenkatalog der Experteninterviews.....	152

0 Einleitung

Der vorliegende Datenband enthält in erster Linie die Auswertungsergebnisse der Befragung, dargestellt in grafischer und tabellarischer Form. Enthalten sind sowohl die Gesamtauswertung (Kap. 2) als auch die Teilauswertungen nach Regionen, Branchen und Betriebsgrößenklassen (Kap. 3).

Zu den Teilauswertungen ist nochmals darauf hinzuweisen, dass verlässliche Aussagen und Interpretationen nur möglich sind, wenn eine ausreichende Rücklaufzahl nach empirisch-statistischen Regeln vorliegt (vgl. hierzu auch Teil 1 Ergebnisbericht, Kap. 2.3). Dies ist bei vielen Antwortverteilungen jedoch nicht oder nur eingeschränkt der Fall. Insofern erfolgt im Datenband die Ergebnisdarstellung zwar in vollständiger Form, im Ergebnisbericht werden Rückschlüsse und Wertungen jedoch nur vorgenommen, wenn die empirische Belastbarkeit gegeben ist.

Ergänzt wird der Band durch den verwendeten Fragebogen in der Form, wie er den befragten Unternehmen als Online-Version zur Verfügung übermittelt wurde (Kap. 1), sowie eine vollständige und unveränderte Wiedergabe der Antworten auf die offene Frage 22 nach den Wünschen und Empfehlungen der Betriebe (Kap. 4). Hier wurde lediglich eine Vorsortierung nach den Hauptadressaten durchgeführt. Zu beachten ist, dass umfangreichere und komplexe Antworten auch weitere Aspekte beinhalten und auch an andere Adressaten als den zugeordneten gerichtet sein können.

Im Kapitel 5 schließlich sind abschließend die Interviewpartner der Experteninterviews sowie der diesen zugrunde gelegten Fragenleitfaden aufgeführt.

1 Fragebogen

GRUND- UND STRUKTURDATEN

Frage 1

Bildet Ihr Betrieb aus bzw. hat Ihr Betrieb ausgebildet im Jahr...

Mehrfachantwort möglich

- 2010
 2011
 2012

Alternativ:

- Der Betrieb hat noch nie ausgebildet
 Der Betrieb bildet nicht mehr aus

Frage 2

Wie viele Auszubildende hat Ihr Betrieb zurzeit?

Insgesamt

Davon:

Weiblich
 mit Migrationshintergrund

AUSBILDUNGSSTRATEGIE

Frage 3

Verfolgt Ihr Betrieb eher die Strategie ...

- ... mehr Jugendliche auszubilden, als übernommen werden können?
 ... genau so viele Jugendliche auszubilden, wie übernommen werden können?
 ... weniger Jugendliche auszubilden, als übernommen werden könnten?
 ... keinen der ausgebildeten Jugendlichen zu übernehmen?

Frage 4

Was sind die Hauptgründe Ihres Betriebs, auszubilden?

	Entscheidender Grund	Wichtiger Grund	Weniger wichtiger Grund	Kein Grund
Ausbildung als Instrument zur Fachkräftegewinnung und –sicherung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sicherung der Produktion / der Dienstleistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auszubildende als betriebswirtschaftlicher Faktor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesellschaftliche Verpflichtung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Gründe, bitte benennen:				

Frage 5

Schließen Sie im Jahr 2012 mehr oder weniger Berufsausbildungsverträge ab als im Jahr 2011?

- ... mehr
 ... gleichbleibend
 ... weniger
 ... kann ich noch nicht sagen

Wenn weniger, warum?

- Es lagen zu wenige Bewerbungen vor
 Es lagen zu wenige geeignete Bewerbungen vor
 Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst
 Andere Gründe, bitte benennen: _____

Wenn mehr, warum?

- Höherer Bedarf im Zuge des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels
 Zunehmendes Interesse von Bewerbern
 Stärkere Bemühungen des Betriebes um Auszubildende
 Gute Erfahrungen mit den Auszubildenden der Vorjahre
 Andere Gründe, bitte benennen: _____

Frage 6

Wie reagiert Ihr Betrieb bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Bewerberzahlen?

	Ja
Angebote für lernschwächere Bewerber (z. B. Einstiegsqualifizierungen, innerbetriebliche Nachqualifizierung)	○
Angebot von Auslandsaufenthalten in der Ausbildung	○
Angebot von Zusatzqualifikationen (z. B. Fremdsprachenunterricht)	○
Erschließung neuer Bewerbergruppen (z. B. Studienabbrecher)	○
Mehr Angebote von Praktikumsplätzen	○
Angebot von dualen Studiengängen in Kooperation mit Hochschulen	○
Vorstellung des Unternehmens in Schulen	○
Senkung der Anforderungen an die Vorbildung von Bewerbern	○
Verbessertes Ausbildungsmarketing	○
Verstärkte Suche nach Auszubildenden im Ausland	○
Verstärkte überregionale Suche nach Auszubildenden	○
Zahlung höherer Ausbildungsvergütung	○
Gewährung einer Übernahmegarantie	○
Stellung einer Personalunterkunft	○
Andere Vorgehensweisen, bitte unten benennen	○
Alternativ:	
Ich registriere noch keine rückläufigen Bewerberzahlen und habe keinen Handlungsbedarf	○

Andere Vorgehensweisen:

REKRUTIERUNGSSTRATEGIE

Frage 7

Wann beginnt Ihr Betrieb mit der Suche nach Ihren künftigen Auszubildenden?

- weniger als 3 Monate vorher
- 3 - 6 Monate vorher
- 7 - 12 Monate vorher
- länger als 12 Monate vorher

Frage 8

Auf welchem Wege gewinnen Sie Ihre Auszubildenden?

Mehrfachantwort möglich

- Über die Agentur für Arbeit
- Über das kommunale Jobcenter
- Teilnahme an organisierten Informationsveranstaltungen wie Girls'Day, JungsTag MV, Nacht der Wirtschaft, bitte benennen: _____
- Anzeigen in regionalen Printmedien
- Anzeigen in anderen Printmedien, wenn ja, welchen: _____
- Teilnahme an Ausbildungsmessen
- Direktwerbung in Schulen
- Ansprache von Schülern, die ein Betriebspraktikum im Unternehmen absolviert haben
- Ansprache von Schülern, die einen Ferien- oder Nebenjob im Unternehmen ausgeübt haben
- Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern
- Sonstige Branchenverbände / Arbeitgeberverbände, bitte benennen: _____
- Beteiligung an Lehrstellenbörsen
- Werbung durch Mitarbeiter
- Durchführung von Tagen der offenen Tür
- Durchführung von Betriebsbesichtigungen für Schulklassen
- Private Ausbildungsvermittler
- PlanBeruf – Die Ausbildungslandkarte des Regionalen Übergangsmanagements
- Internet
- Andere Wege, bitte benennen: _____

Wenn das Internet genutzt wird, in welcher Form:

- Fachkräfteinitiative des Wirtschaftsministeriums MV und der Industrie- und Handelskammern www.durchstarten-in-mv.de
- Jobbörse der Agentur für Arbeit
- Online-Börsen (z.B. stepstone, monster)
- Soziale Medien (z.B. facebook, schülerVZ)
- Stellenanzeigen auf der Unternehmenshomepage
- Sonstige Nutzungsformen, bitte benennen: _____

Frage 9

Kennen Sie das Projekt „Leuchtturm“ Regionales Übergangsmanagement des Landkreises Vorpommern-Rügen?

- ja
- nein

Frage 10

Wie wichtig ist es für Sie, dass Ihre zukünftigen Auszubildenden...

	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger Wichtig	Unwichtig
... mindestens 18 Jahren alt sind?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ordentliche und fehlerfreie Bewerbungsunterlagen vorlegen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... im Einstellungstest gute Ergebnisse erzielen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... im Vorstellungsgespräch einen guten Eindruck machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sich in Vereinen engagieren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gute Fremdsprachenkenntnisse haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sich umfassend über den Lehrberuf informiert haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... berufspraktische Erfahrungen haben (z.B. Praktika, Ferienjobs)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... einen Hauptschulabschluss / Berufsreife haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... einen Realschulabschluss / Mittlere Reife haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ein Abitur haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gute Schulnoten in Deutsch vorweisen können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gute Schulnoten in Mathematik vorweisen können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... gute Schulnoten in den Naturwissenschaften haben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

AUSBILDUNGSPRAXIS**Frage 11**

Kann Ihr Betrieb in diesem Jahr alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?

- ja
 nein

Wenn nein, warum nicht?

Mehrfachantwort möglich

- Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten
 Die Arbeitsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst
 Es lagen zu wenige Bewerbungen vor
 Es lagen zu wenige geeignete Bewerbungen vor
 Andere Gründe, bitte benennen: _____

Frage 12

Hat Ihr Betrieb im Jahr 2012 Auszubildende übernommen?

- ja
 nein

Wenn ja, welche Aussagen treffen auf die Entscheidung Ihres Betriebs zur Übernahme Ihrer Auszubildenden im Jahr 2012 zu?

Mehrfachantwort möglich

- Die aktuelle wirtschaftliche Lage ist für mich ausschlaggebend.
 Ich bin an tarifvertragliche Bestimmungen gebunden.
 Ich will gut ausgebildete Fachkräfte für mein Unternehmen sichern.
 Ich will mich als attraktives Unternehmen positionieren.

Frage 13

Mit welchen Ausbildungshemmnissen sieht sich Ihr Betrieb konfrontiert?

	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Auszubildende sind zu lange in der Berufsschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die eigene Ausbildung ist mir zu teuer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Entfernung zur Berufsschule ist zu groß	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die unsichere wirtschaftliche Perspektive hemmt meine Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit der Berufsschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich benötige Fachkräfte mit Studienabschluss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann Auszubildende nicht übernehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann nicht alle Qualifikationen vermitteln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viele Schulabgänger haben zu unklare Berufsvorstellungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viele Schulabgänger weisen eine mangelnde Ausbildungsreife auf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fehlende Ausbilder-(eignung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere, bitte kurz beschreiben:				

Frage 14

Wie hoch ist die Quote der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge in den letzten drei Jahren in Ihrem Betrieb?

Schätzung in Prozent %

Frage 15

Welche Gründe gibt es für die Auflösung der Verträge?

Mehrfachantwort möglich

- Fehlverhalten des Auszubildenden
- Konflikte mit Auszubildenden mit Vorgesetzten oder der Betriebsleitung
- Konflikte mit Auszubildenden mit anderen Auszubildenden und Kollegen
- persönliche Gründe des Auszubildenden
- schlechte Leistungen
- Vertrag nicht angetreten
- Ausbildung entsprach nicht den Vorstellungen
- Betrieb und Lehrling passten nicht zu einander
- schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten in der Beruflichen Schule
- anderes Ausbildungsangebot erhalten
- gesundheitliche Gründe (Allergie, Krankheit)
- Schwangerschaft / Kinderbetreuung
- finanzielle Probleme (Fahrkosten, Unterkunft)
- Sonstige, bitte benennen: _____

Frage 16

In welchen Bereichen stellen Sie bzw. Mitarbeiter Ihres Betriebs Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?

Mehrfachantwort möglich

- Belastbarkeit
- Disziplin
- Elementare Rechenfertigkeiten
- Interesse und Aufgeschlossenheit
- Leistungsbereitschaft und Motivation
- Mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen
- Umgangsformen
- Sonstige; bitte benennen: _____

- Keine Mängel

Frage 17

Wie reagiert Ihr Betrieb auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?

Mehrfachantwort möglich

- Angebote für betriebliche Einstiegsqualifizierungen (EQ)
- Angebote für betriebliche Praxisphasen für Jugendliche, die bei einem Bildungsträger ausgebildet werden
- Angebote für langfristige Schülerpraktika zum Lernen im Betrieb (z. B. Praxisklassen)
- Angebote für Lehrerpraktika
- Eigenes Angebot von Nachhilfe im Unternehmen
- Einsatz ehrenamtlicher Mentoren/Paten
- Nutzung ausbildungsbegleitender Hilfen der Agentur für Arbeit (z. B. für Nachhilfe)
- Sonstige, bitte benennen: _____

AUSBLICK / PROGNOSE

Frage 18

Wie schätzen Sie in den kommenden ein bis drei Jahren Ihren Fachkräftebedarf und Ihr Ausbildungsplatzangebot ein?

	Fachkräftebedarf			Ausbildungsangebot		
	zunehmend	gleichbleibend	geringer	zunehmend	gleichbleibend	geringer
kaufmännische Fachkräfte	<input type="radio"/>					
gewerbliche Fachkräfte	<input type="radio"/>					
technische Fachkräfte	<input type="radio"/>					
sonstige Fachkräfte	<input type="radio"/>					

Frage 19

Unter welchen Voraussetzungen würde Ihr Betrieb mehr Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Jugendlichen besetzen?

	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Bei Bezuschussung der Ausbildungsvergütung durch die öffentliche Hand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei öffentlich finanzierten Unterstützungsleistungen während der Ausbildung (z. B. sozialpädagogische Betreuung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gebe grundsätzlich auch ohne öffentliche Unterstützung lernschwächeren Jugendlichen eine Chance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich – über Schulzeugnisse hinaus – besser über Stärken und Schwächen des Jugendlichen informiert wäre (z. B. über eine zusätzliche Bescheinigung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn der Jugendliche ein Vorpraktikum in meinem Betrieb absolviert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soziale Kompetenzen (z.B. Leistungsbereitschaft, Umgangsformen) sind mir wichtiger als die schulischen Leistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommt grundsätzlich für meinen Betrieb nicht in Frage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige, bitte benennen:				

Frage 20

Wie beurteilen Sie die Chancen, dass weibliche Jugendliche einen Ausbildungsplatz in Ihrem Betrieb erhalten?

- schlechter als für männliche Jugendliche
- besser als für männliche Jugendliche
- gleich gut wie für männliche Jugendliche
- keine Antwort möglich mangels Bewerbung weiblicher Jugendlicher

Wenn schlechter, können Sie uns einige Gründe benennen?

- weibliche Jugendliche haben schlechtere Noten
- weibliche Jugendliche haben geringere Motivation und Leistungsbereitschaft
- weibliche Jugendliche haben körperliche Nachteile, welche die Berufsausübung erschweren
- weibliche Jugendliche wären deutlich in der Minderheit in der Berufsschulklasse
- teure zusätzliche Rahmenbedingungen(z. B. Umkleiden) müssten geschaffen werden
- Frauen passen nicht in unser Team/Firma
- Frauen lenken die Männer nur ab
- Schwangerschaft möglich
- Schlechte Erfahrungen
- Sonstige Gründe, bitte benennen: _____

Frage 21

Wie hoch ist der Anteil ihrer Beschäftigten in der Altersklasse 55+?

Schätzung in Prozent %

Frage 22

Haben Sie konkrete Wünsche / Verbesserungsvorschläge für die Ausbildungssituation oder auch allgemeine Hinweise an den Landkreis oder die Wirtschaftsförderung?

STATISTIK**Frage 23**

Zu welcher Branche zählt Ihr Unternehmen?

Wenn Sie sich mehreren Branchen zuordnen, benennen Sie bitte die Hauptbranche Ihres Betriebes

- Land- und Forstwirtschaft / Fischerei und Fischzucht
- Bergbau
- Herstellung von Waren
- Ver- und Entsorgung (Energie, Wasser, Abwasser, Abfall)
- Baugewerbe
- Handel, Instandhaltung und Reparatur
- Hotel- und Gastgewerbe
- Verkehr / Logistik
- IT und Kommunikation / Medien
- Kreditinstitute und Versicherungen
- Wirtschaftliche Dienstleistungen
- Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung
- Erziehung und Unterricht
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Sonstige Dienstleistungen

Frage 24

Wie viel Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?

- weniger als 5
- 5-9
- 10-19
- 20-49
- 50-99
- 100-199
- mehr als 200

Frage 25

Wo ist der Sitz Ihres Betriebs?

PLZ : _____

Frage 26

Wenn Sie an den Ergebnissen interessiert sind, geben Sie bitte hier Ihre Kontaktdaten an:

Firma: _____

Name, Vorname: _____

Funktion im Betrieb: _____

Emailadresse: _____

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

2 Gesamtauswertung

Frage 1

Bildet Ihr Betrieb aus bzw. hat er ausgebildet im Jahr... (n=526)

Mehrfachantwort möglich

Jahr	Anzahl der Betriebe	In Prozent
2010	230	44%
2011	238	45%
2012	215	41%
Der Betrieb bildet nicht mehr aus	84	16%
Der Betrieb hat noch nie ausgebildet	176	33%

Frage 2

Wie viele Auszubildende hat Ihr Betrieb zurzeit? (n=262)

Insgesamt

	Anzahl	Prozent
keinen	24	9%
1-2	111	42%
3-4	47	18%
5-6	20	8%
7-8	13	5%
9-10	12	5%
Mehr als 10	23	9%
Keine Angabe	12	5%

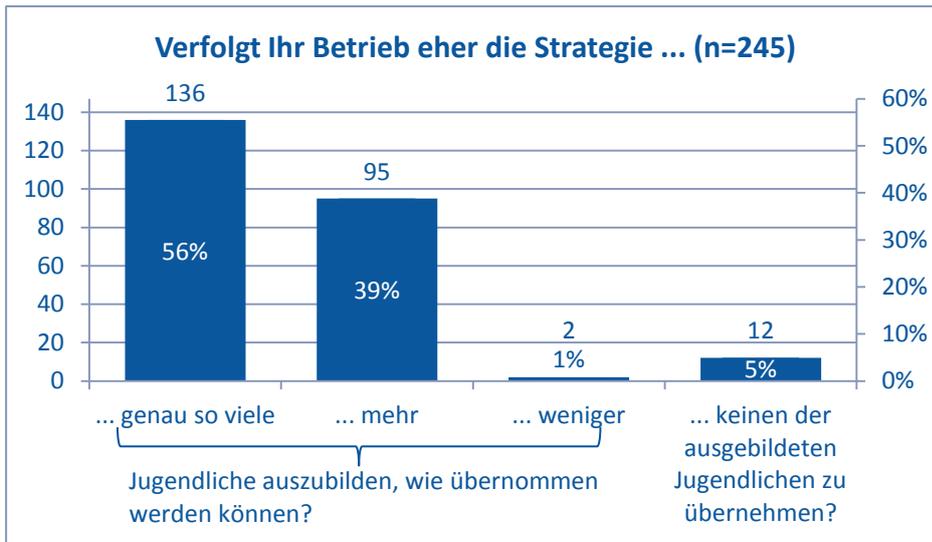
davon weiblich

	Anzahl	Prozent
keinen	47	18%
1-2	71	27%
3-4	23	9%
5-6	15	6%
7-8	3	1%
9-10	5	2%
Mehr als 10	7	3%
Keine Angabe	91	35%

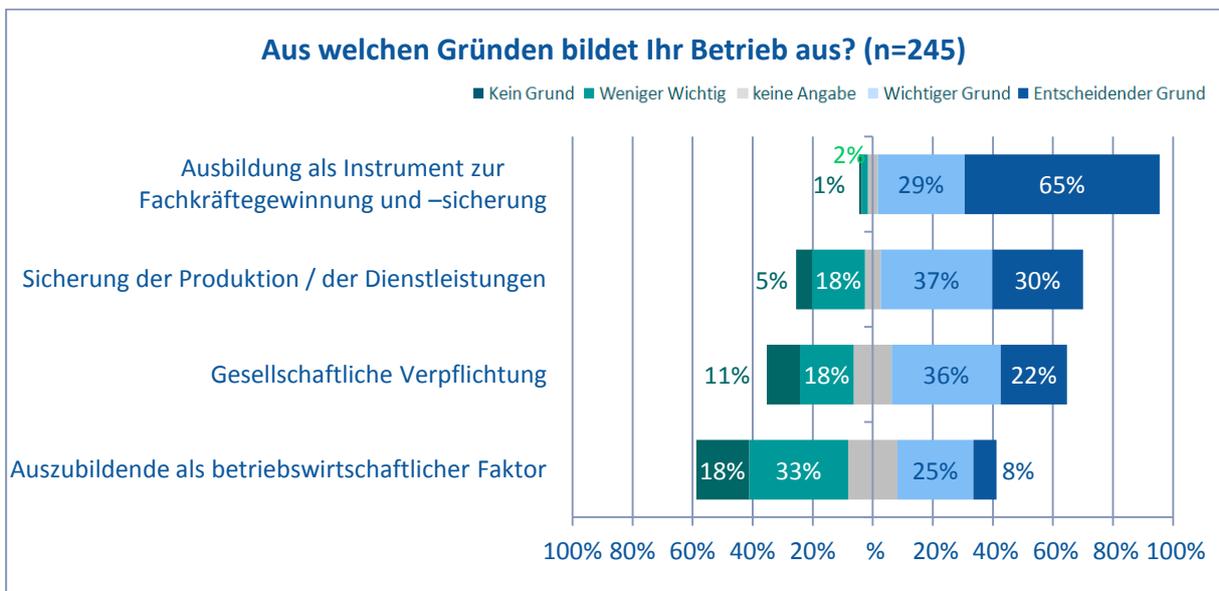
davon mit Migrationshintergrund

	Anzahl	Prozent
keinen	94	36%
1-2	9	2%
Mehr als 2	0	0%
Keine Angabe	159	61%

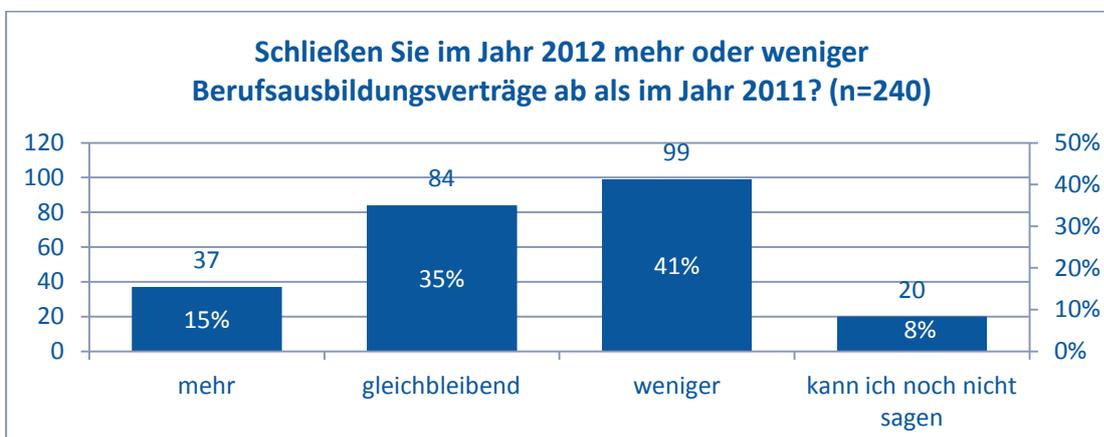
Frage 3



Frage 4



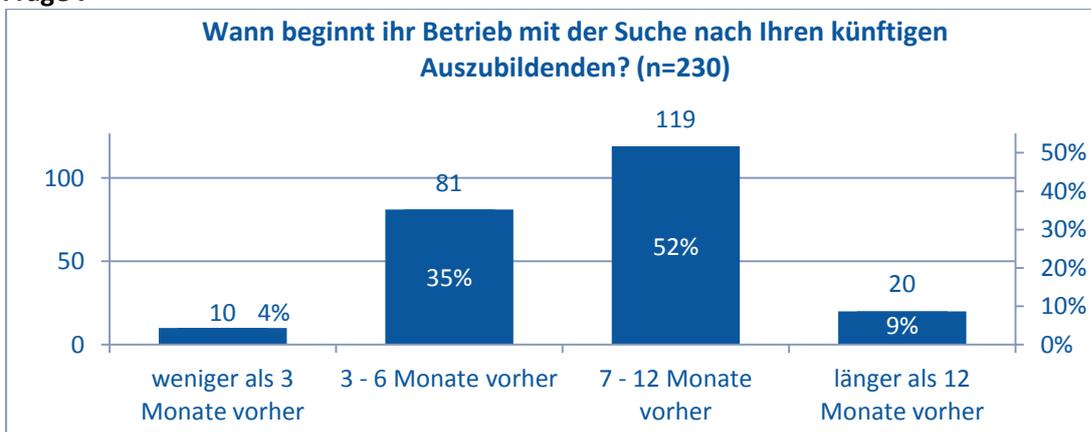
Frage 5



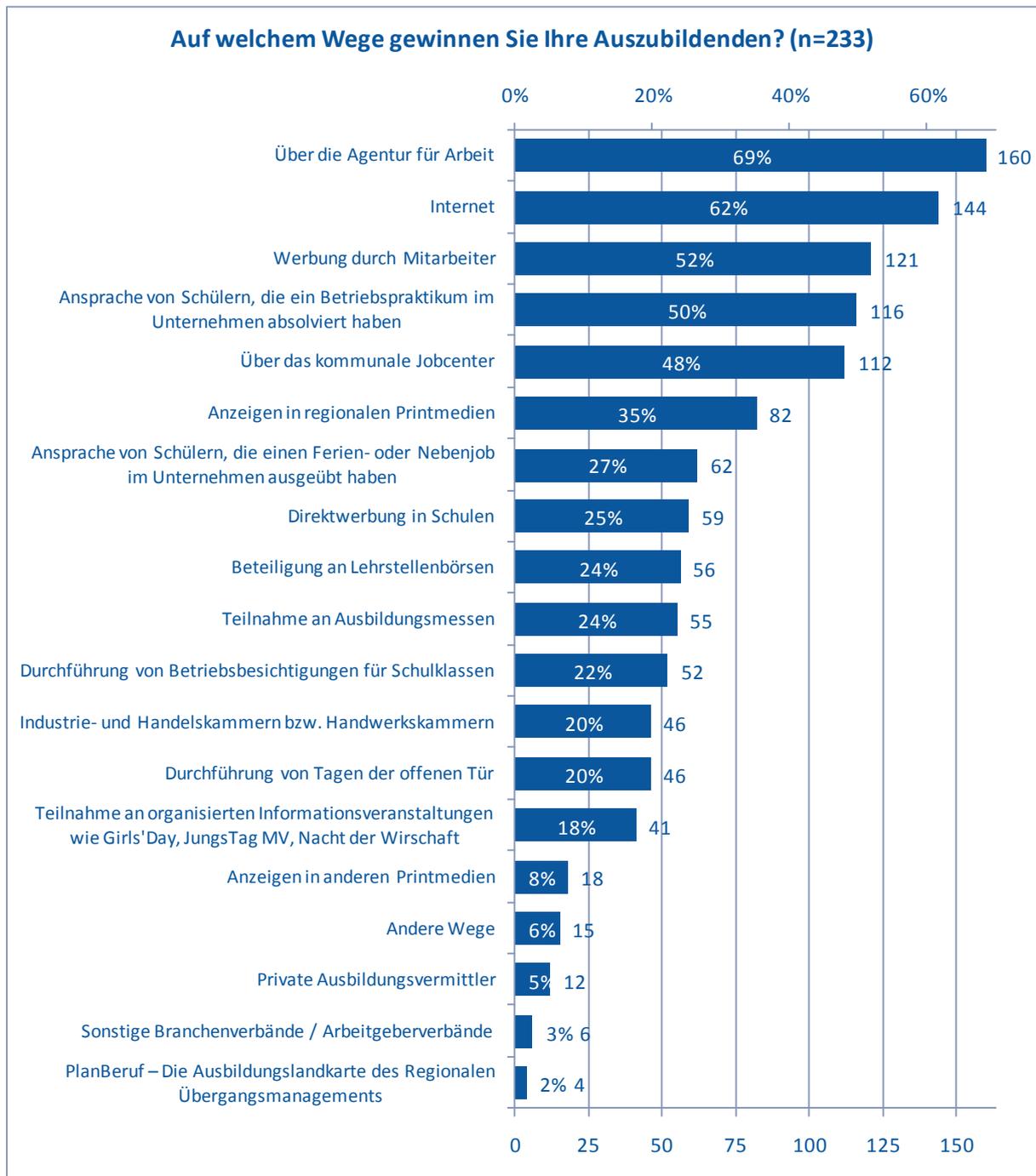
Frage 6

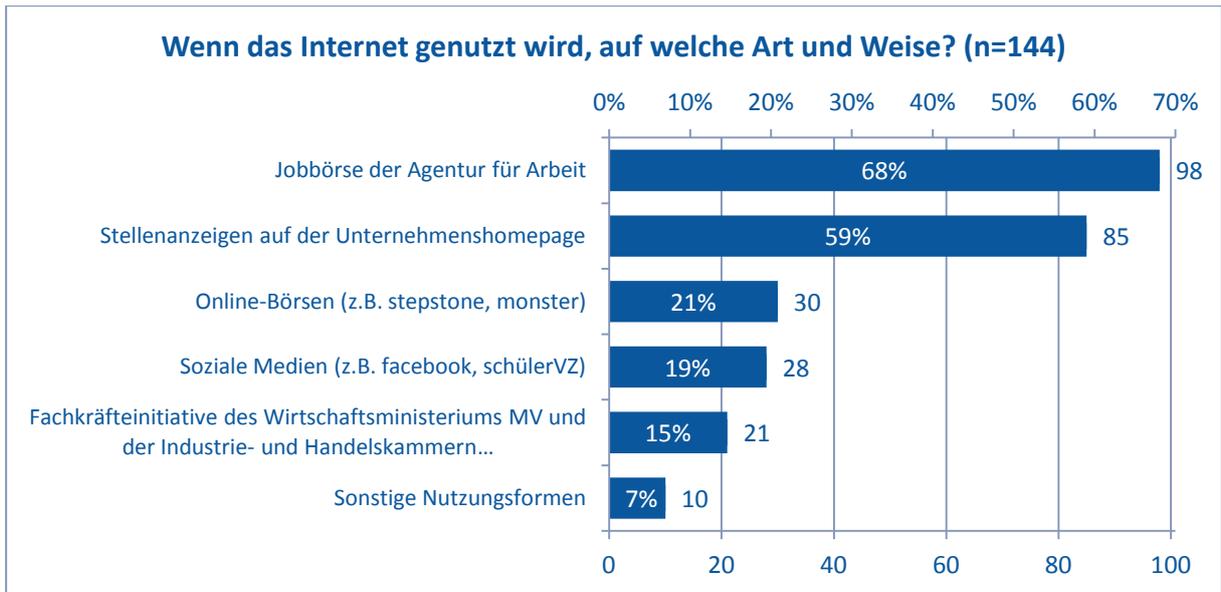
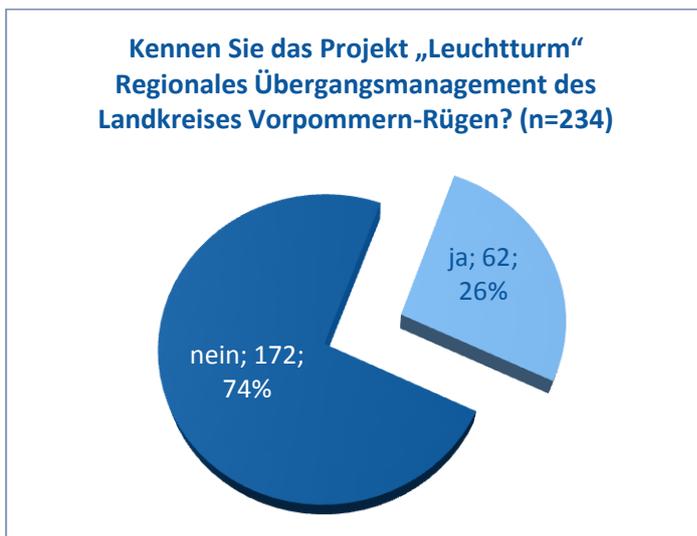


Frage 7

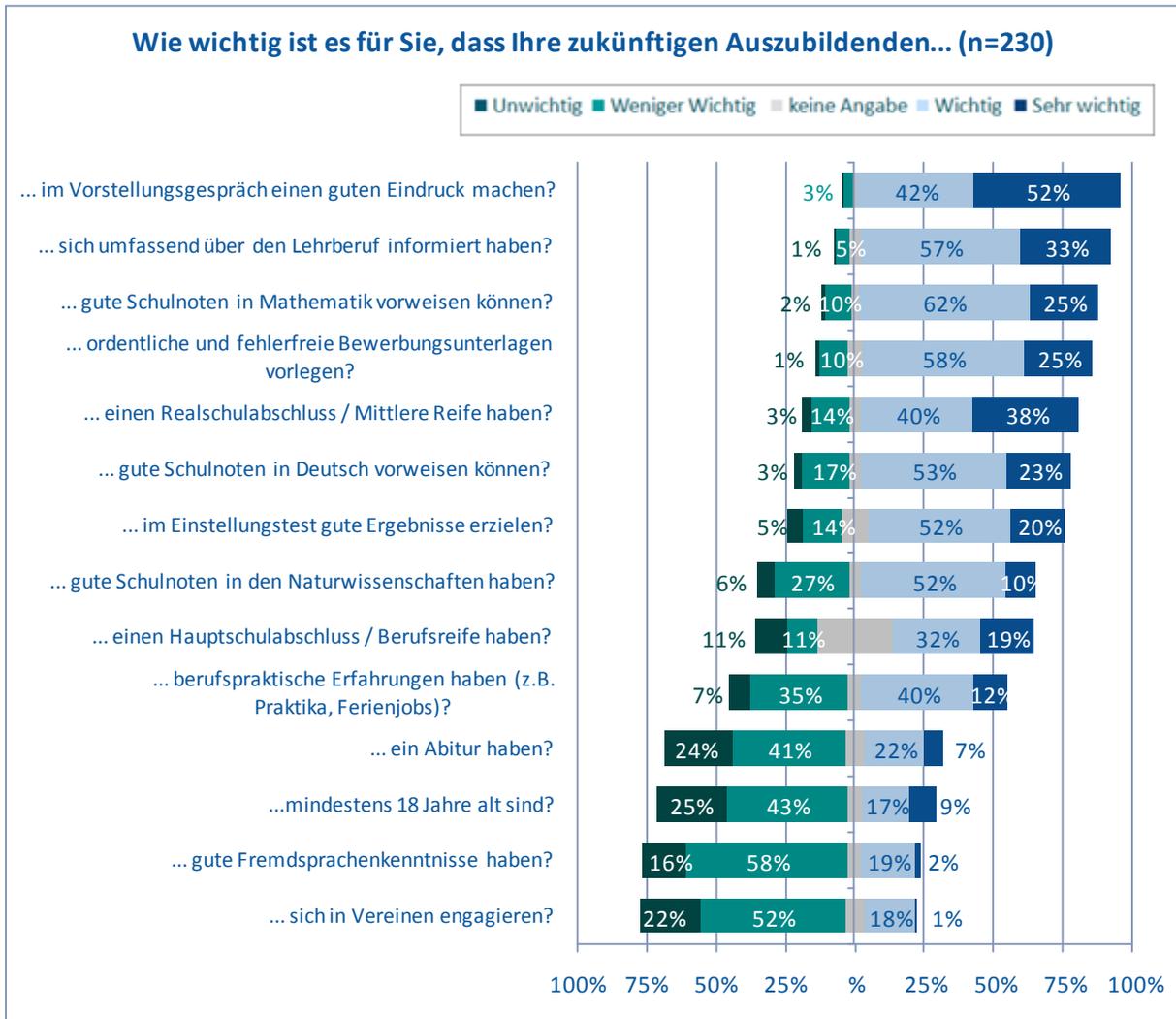


Frage 8



**Frage 9**

Frage 10

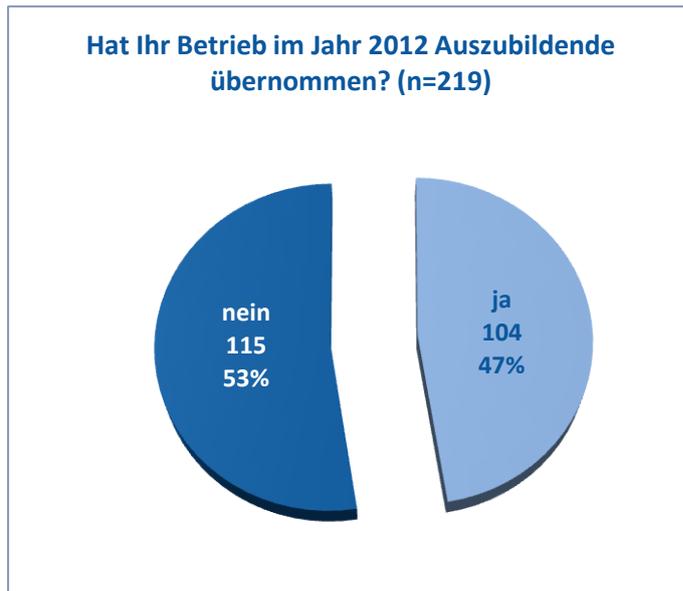


Frage 11



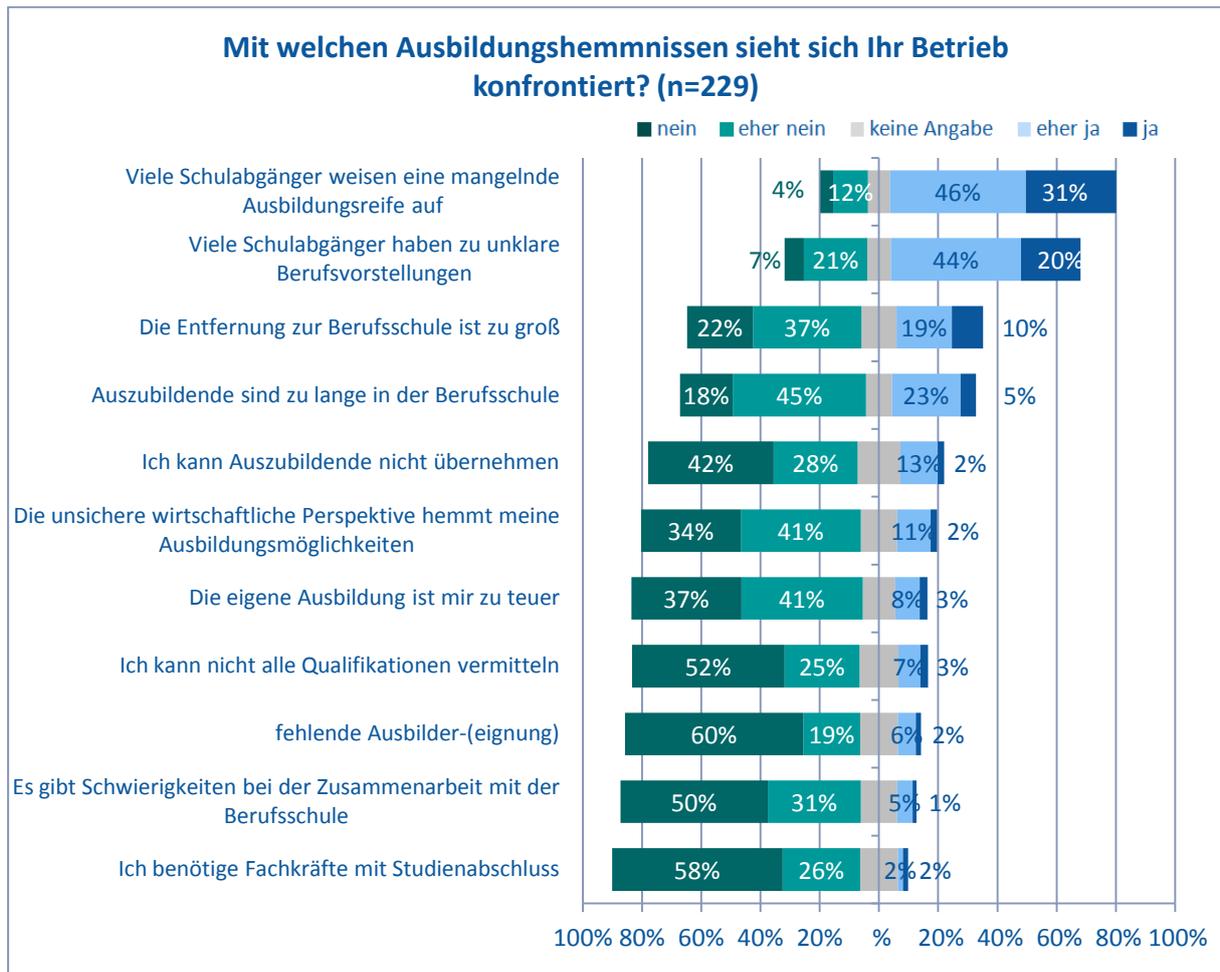
Wenn nein, warum nicht? (n=104)	Anzahl	In %
Es lagen zu wenige geeignete Bewerbungen vor	63	61%
Es lagen zu wenige Bewerbungen vor	55	53%
Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten	16	15%
Andere Gründe, bitte benennen:	16	15%
Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	12	12%

Frage 12



Wenn ja, warum? (n=104)	Anzahl	In %
Ich will gut ausgebildete Fachkräfte für mein Unternehmen sichern.	90	87%
Ich will mich als attraktives Unternehmen positionieren.	36	35%
Die aktuelle wirtschaftliche Lage ist für mich ausschlaggebend.	32	31%
Ich bin an tarifvertragliche Bestimmungen gebunden.	5	5%

Frage 13

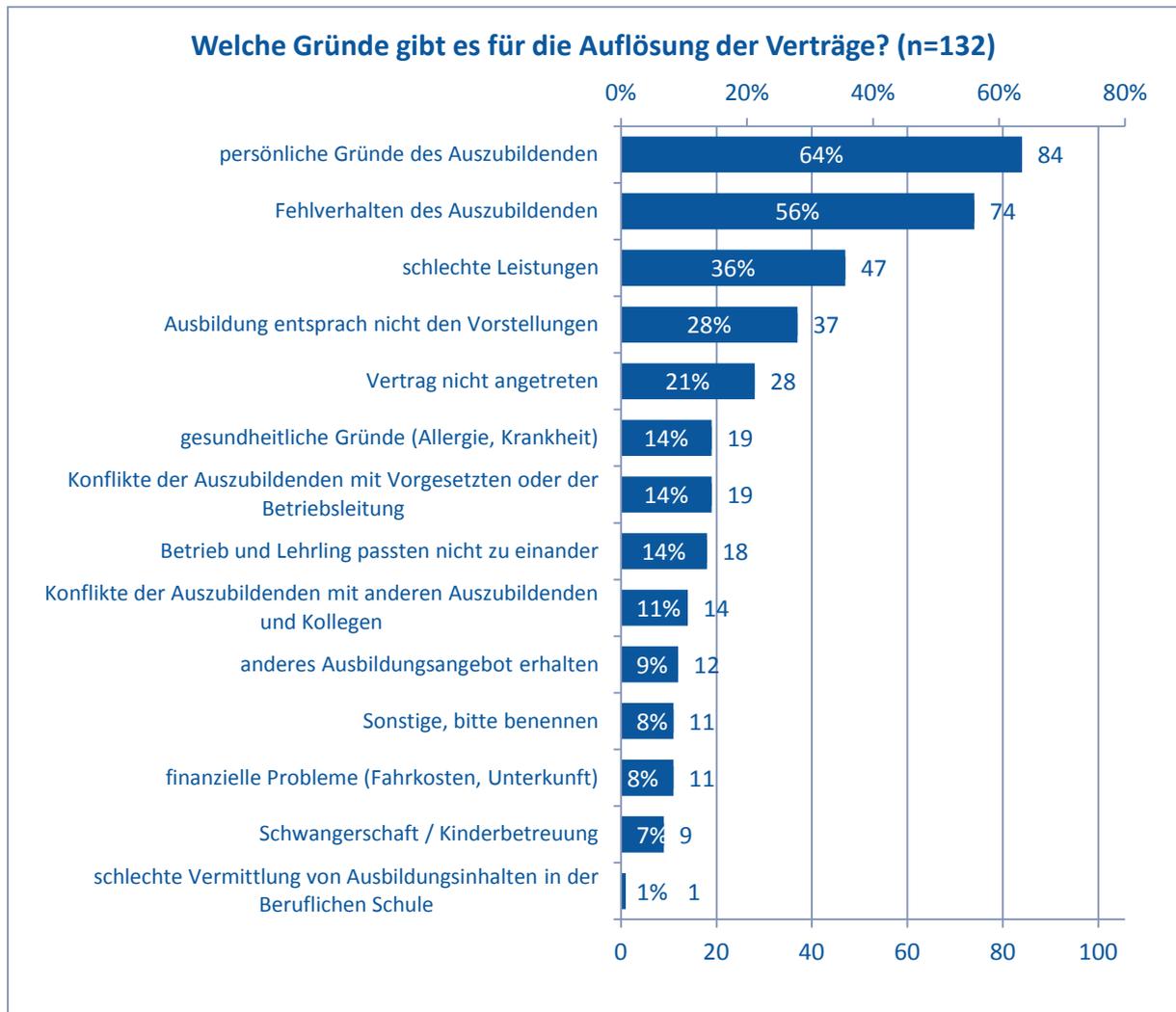


Frage 14

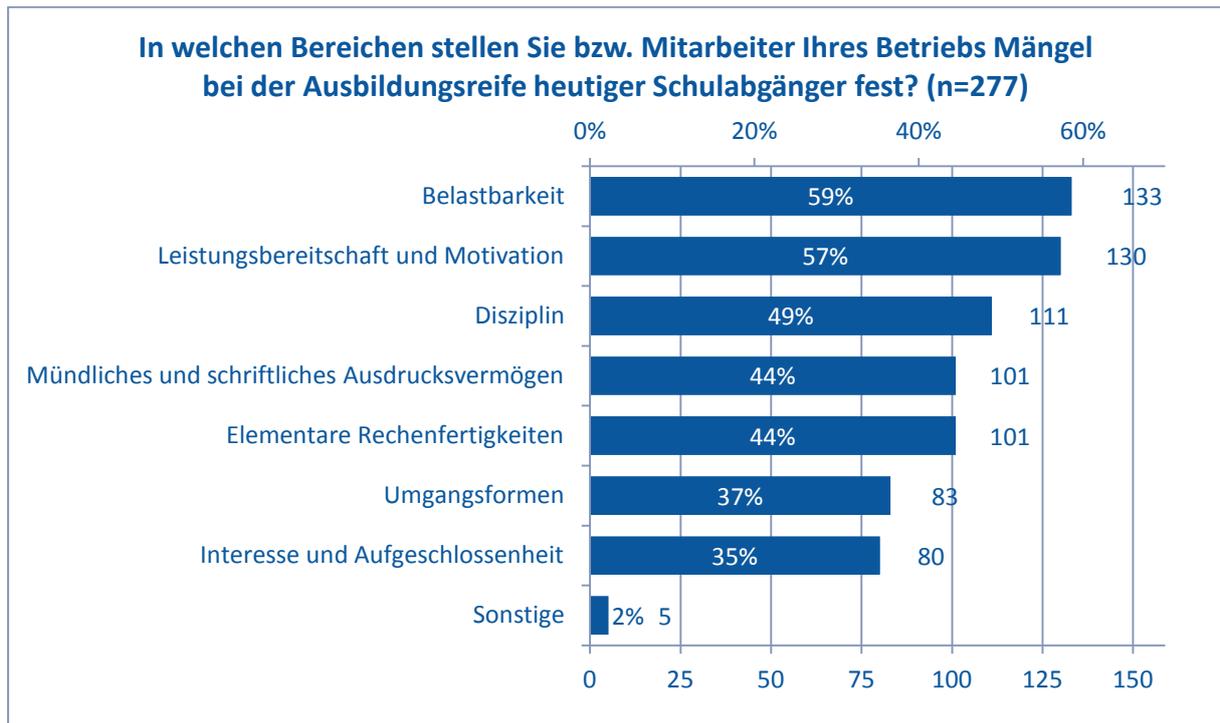
Wie hoch ist die Quote der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge in den letzten drei Jahren in Ihrem Betrieb? (n=222)

Wert	Anzahl	Prozent
0%	118	53%
1-10%	38	17%
11-20%	25	11%
21-30%	18	8%
31-40%	5	2%
41-50%	13	6%
Über 50%	4	2%

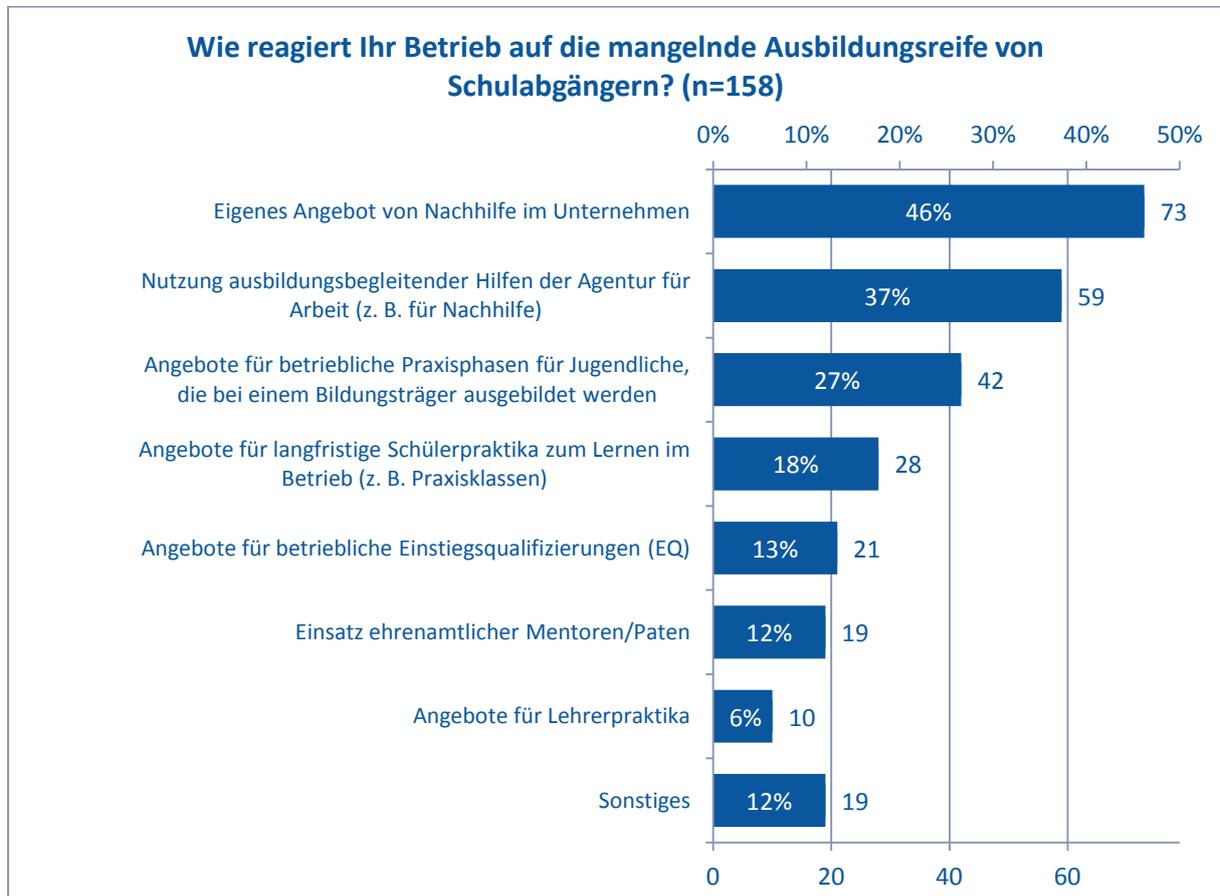
Frage 15



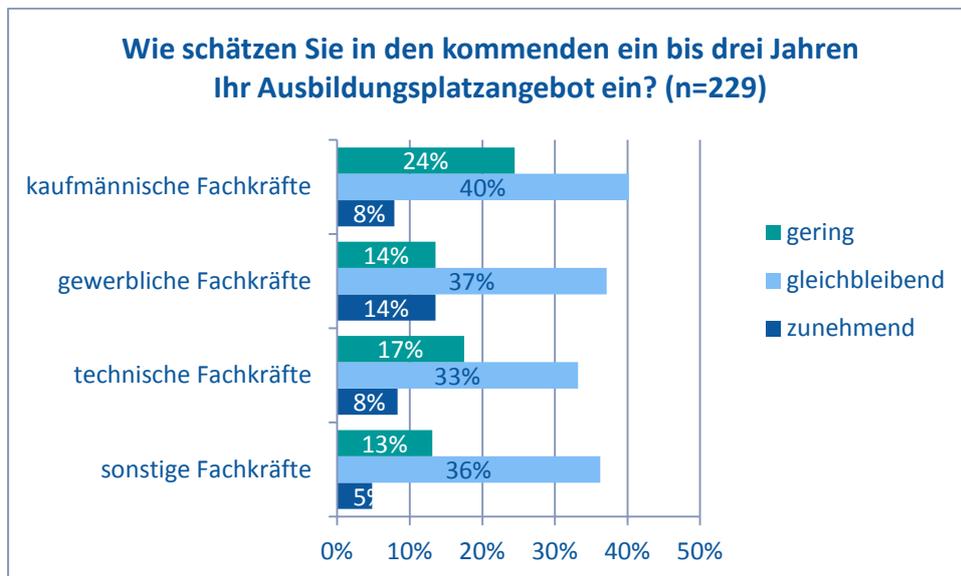
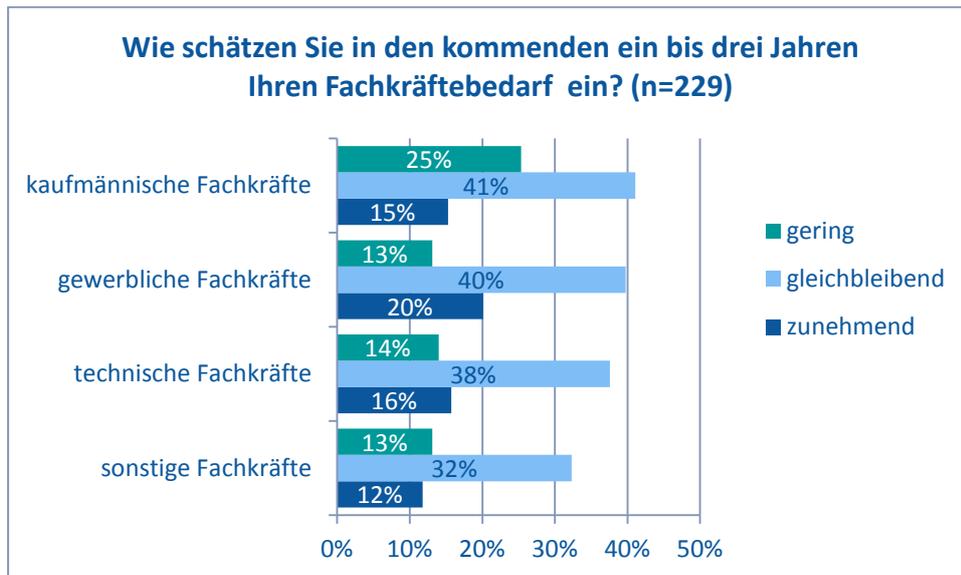
Frage 16



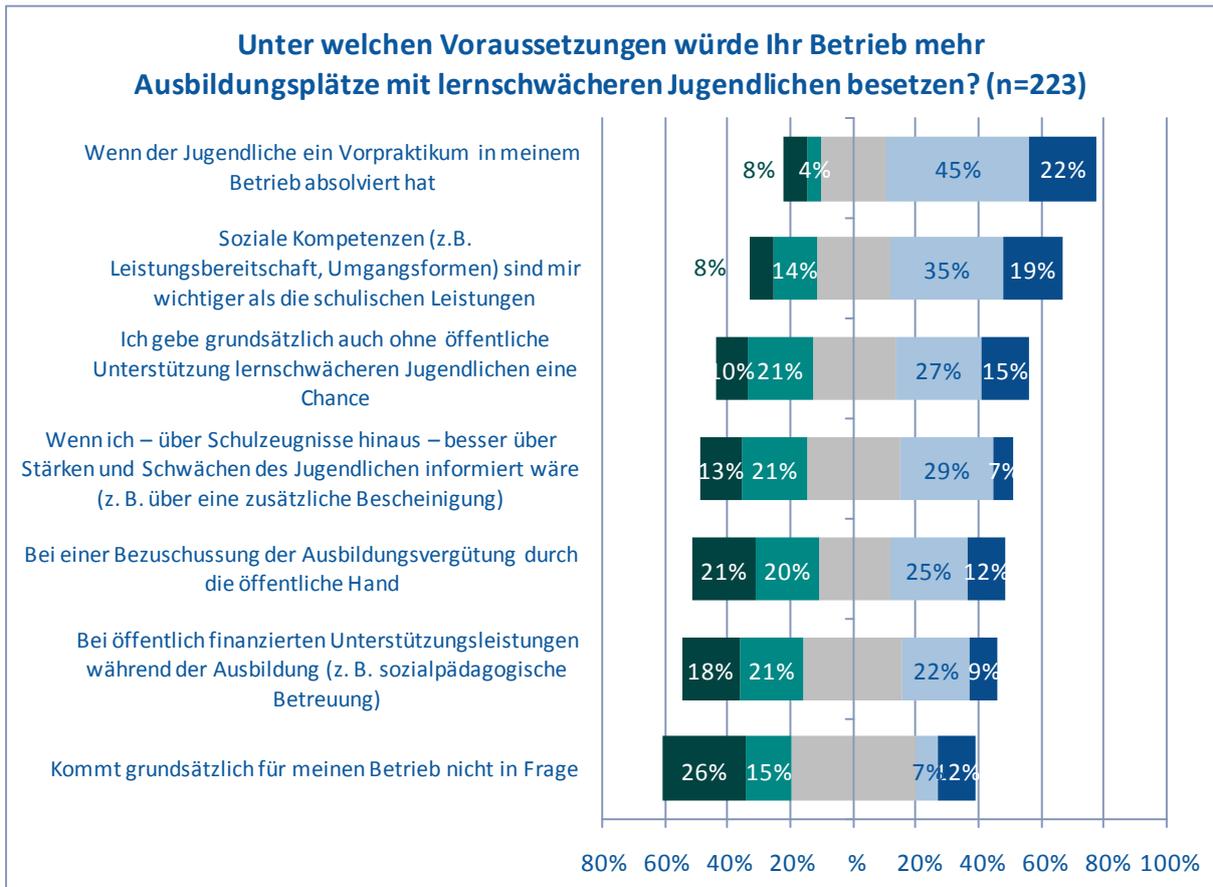
Frage 17



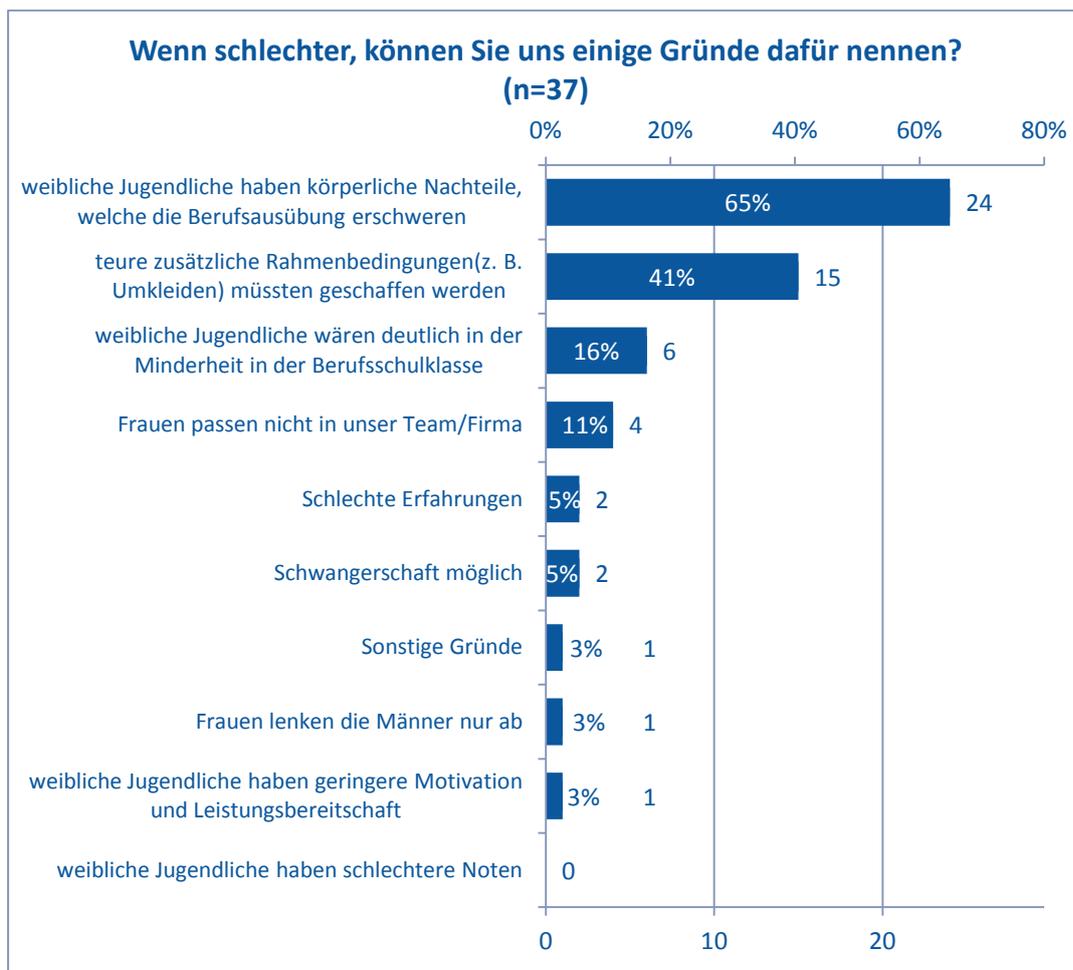
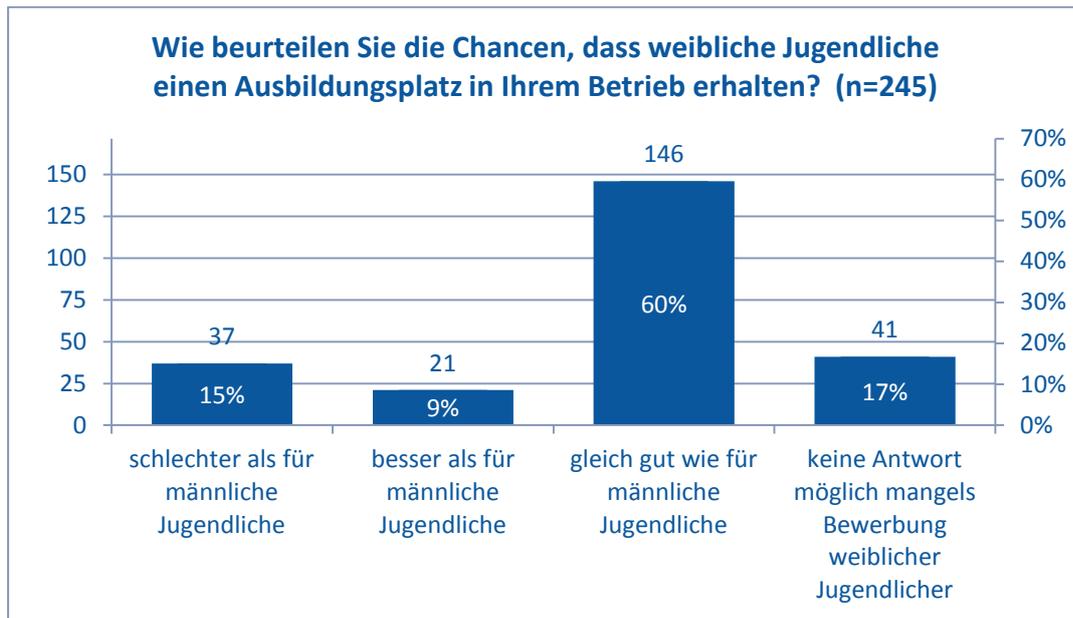
Frage 18



Frage 19



Frage 20



Frage 21**Wie hoch ist der Anteil Ihrer Beschäftigten in der Altersklasse 55+?**

Insgesamt (n=526)

	Anzahl	in Prozent
0%	72	14%
1-10%	76	14%
11-20%	79	15%
21-30%	59	11%
31-40%	27	5%
41-50%	23	4%
51-100%	25	5%
keine Angabe	165	31%

Ausbildungsbetriebe (n=262)

	Anzahl	in Prozent
0%	25	10%
1-10%	51	19%
11-20%	56	21%
21-30%	40	15%
31-40%	14	5%
41-50%	10	4%
51-100%	7	3%
keine Angabe	59	23%

Frage 23**Zu welcher Branche zählt Ihr Unternehmen? (n=262)**

Branche	Anzahl	Prozent	VR
Land- und Forstwirtschaft / Fischerei und Fischzucht	11	4,2%	k.A.
Bergbau	1	0,4%	0,1%
Herstellung von Waren	22	8,4%	4,3%
Ver- und Entsorgung (Energie, Wasser, Abwasser, Abfall)	7	2,7%	1,2%
Baugewerbe	16	6,1%	13,1%
Handel, Instandhaltung und Reparatur	41	15,6%	20,9%
Hotel- und Gastgewerbe	45	17,2%	15,7%
Verkehr / Logistik	9	3,4%	} 5,1%
IT und Kommunikation / Medien	9	3,4%	
Kreditinstitute und Versicherungen	5	1,9%	1,9%
Wirtschaftliche Dienstleistungen	10	3,8%	19,8%
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	14	5,3%	k.A.
Erziehung und Unterricht	6	2,3%	2,2%
Gesundheits- und Sozialwesen	23	8,8%	7,3%
Sonstige Dienstleistungen	36	13,7%	8,4%
Keine Angabe	7	2,7%	

Frage 24

Wie viel Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?
(n=526)

Beschäftigte	Anzahl	In Prozent
Weniger als 5	75	14%
5-9	83	16%
10-19	80	15%
20-49	76	14%
50-99	53	10%
100-199	27	5%
200 und mehr	16	3%
Keine Angabe	116	22%

Wie viel Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?
(n=262)

Beschäftigte	Anzahl	In Prozent
Weniger als 5	7	3%
5-9	29	11%
10-19	42	16%
20-49	60	23%
50-99	42	16%
100-199	27	10%
200 und mehr	14	5%
Keine Angabe	41	16%

Frage 25

Wo ist der Sitz Ihres Betriebs? (n=262)

Unternehmensgröße	Insgesamt
Rügen	31%
NVP	29%
Stralsund	19%
Keine Angabe	22%

3 Teilauswertungen

3.1 Teilauswertung nach Regionen

Frage 1

Bildet Ihr Betrieb aus bzw. hat er ausgebildet im Jahr ... (Mehrfachantwort möglich)

	Insgesamt (n=526)		Rügen (n=146)		NVP (n=170)		Stralsund (n=90)	
2010	230	44%	78	53%	75	44%	48	53%
2011	238	45%	82	56%	79	46%	43	48%
2012	215	41%	72	49%	71	42%	44	49%
Der Betrieb bildet nicht mehr aus	84	16%	23	16%	32	19%	9	10%
Der Betrieb hat noch nie ausgebildet	176	33%	32	22%	52	31%	29	32%

Frage 2

Wie viele Auszubildende hat Ihr Betrieb zurzeit?

Insgesamt (n=262)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	24	9%
1-2	111	42%
3-4	47	18%
5-6	20	8%
7-8	13	5%
9-10	12	5%
Mehr als 10	23	9%
Keine Angabe	12	5%

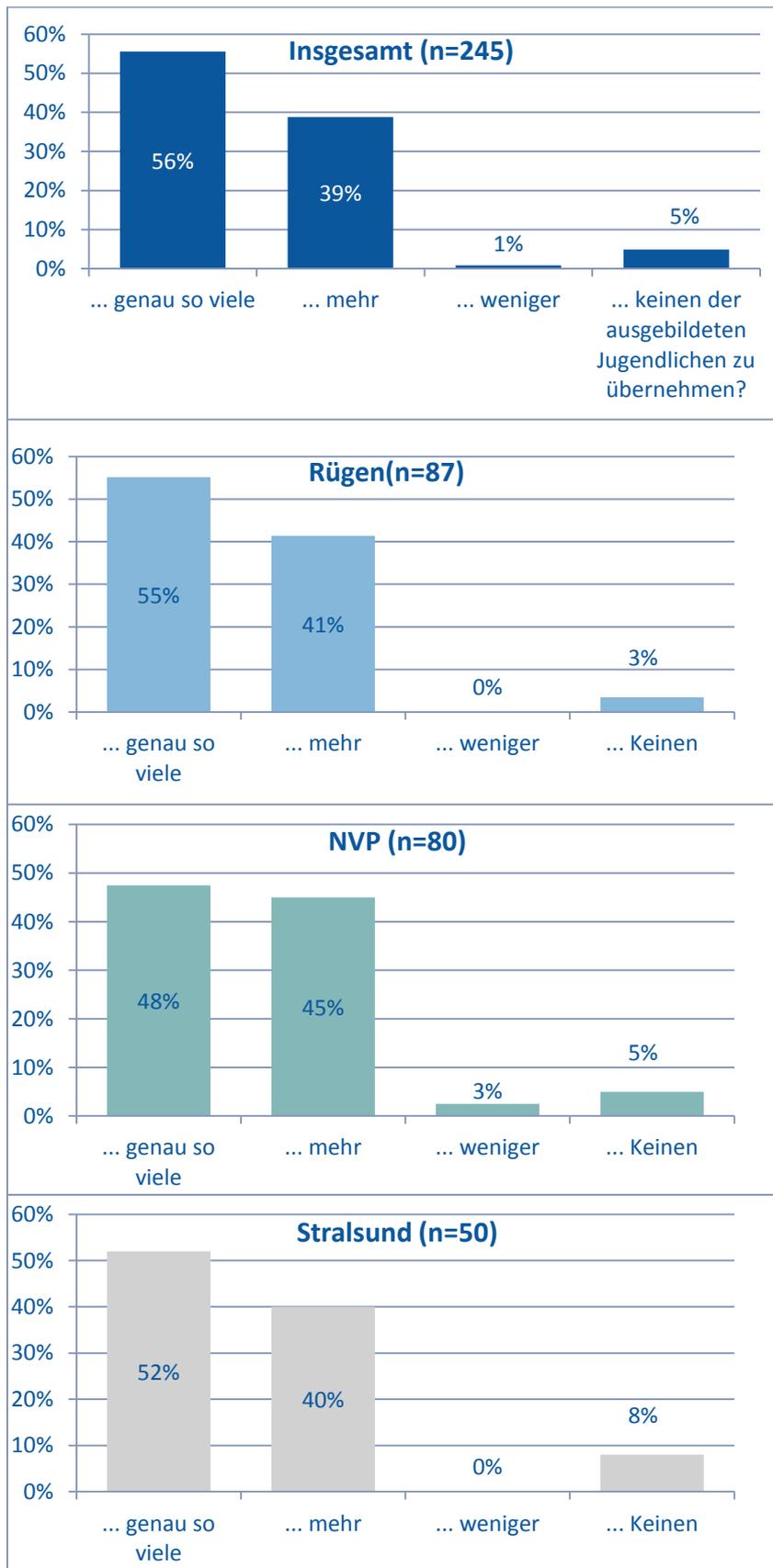
Rügen (n=90)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	8	9%
1-2	37	41%
3-4	21	23%
5-6	4	4%
7-8	5	6%
9-10	4	4%
Mehr als 10	8	9%
Keine Angabe	3	3%

NVP (n=83)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	6	7%
1-2	38	46%
3-4	14	17%
5-6	9	11%
7-8	5	6%
9-10	4	5%
Mehr als 10	3	4%
Keine Angabe	4	5%

Stralsund (n=52)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	5	10%
1-2	20	38%
3-4	9	17%
5-6	4	8%
7-8	3	6%
9-10	2	4%
Mehr als 10	7	13%
Keine Angabe	2	4%

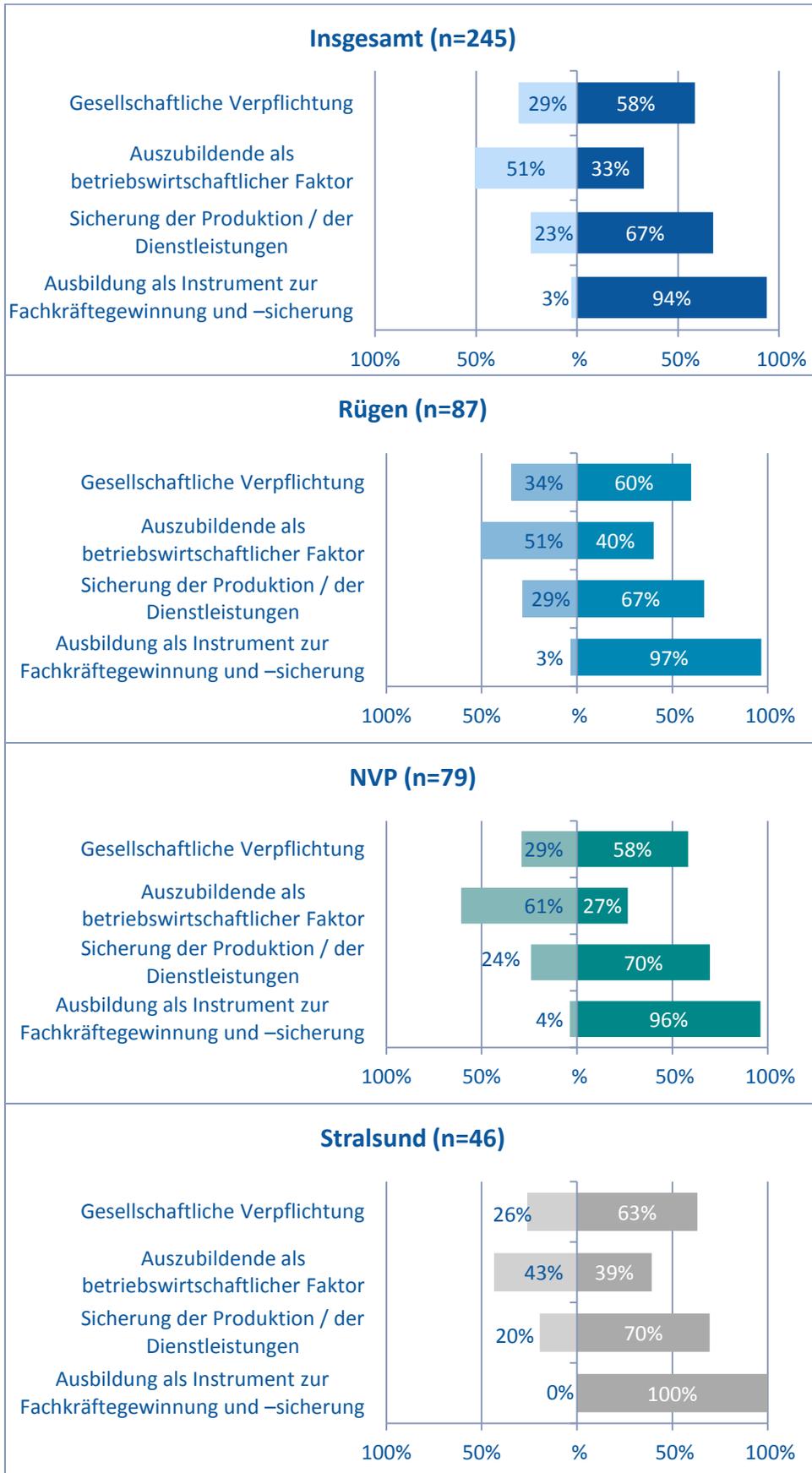
Frage 3

Verfolgt Ihr Betrieb eher die Strategie...



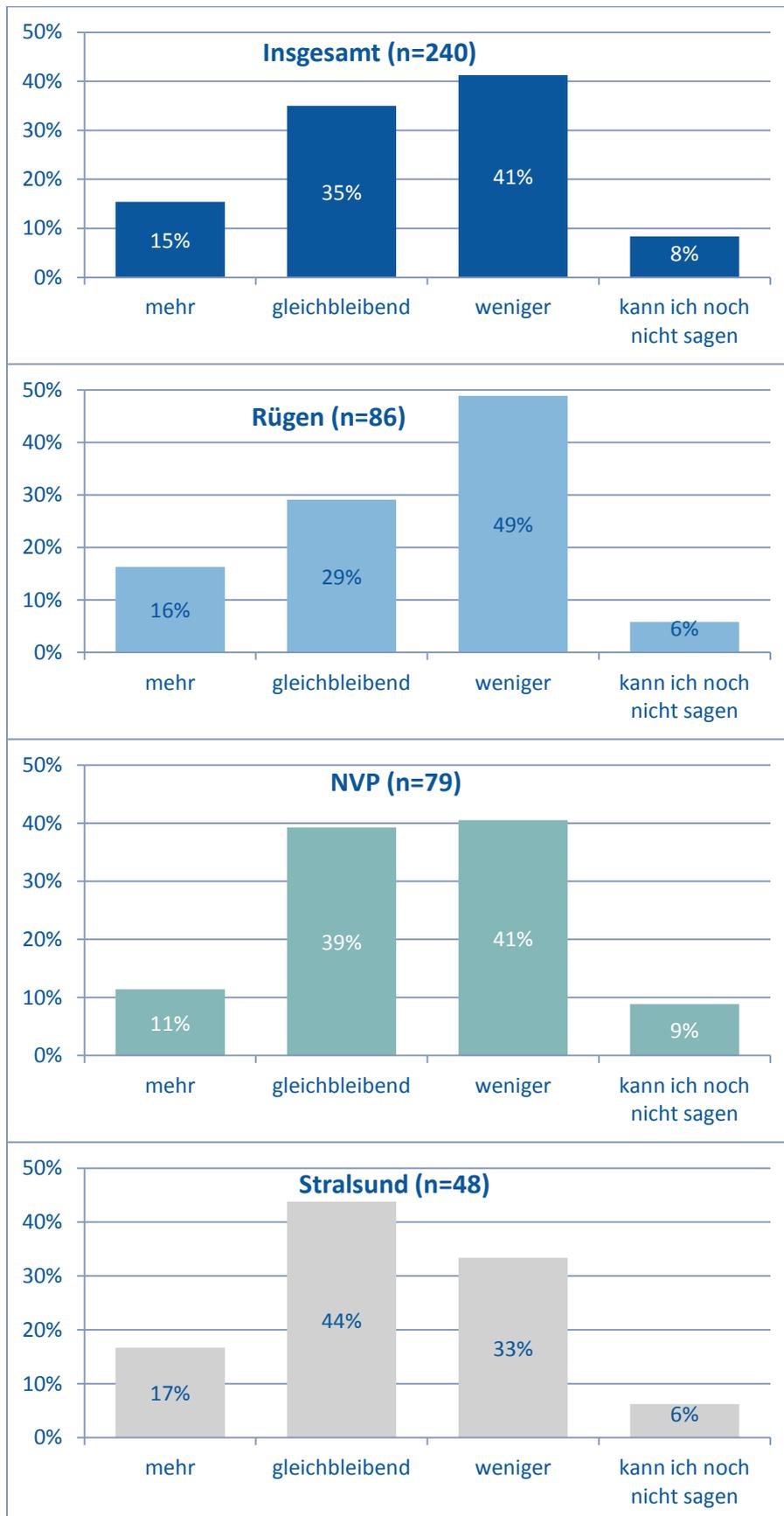
Frage 4

Aus welchen Gründen bildet Ihr Betrieb aus?



Frage 5

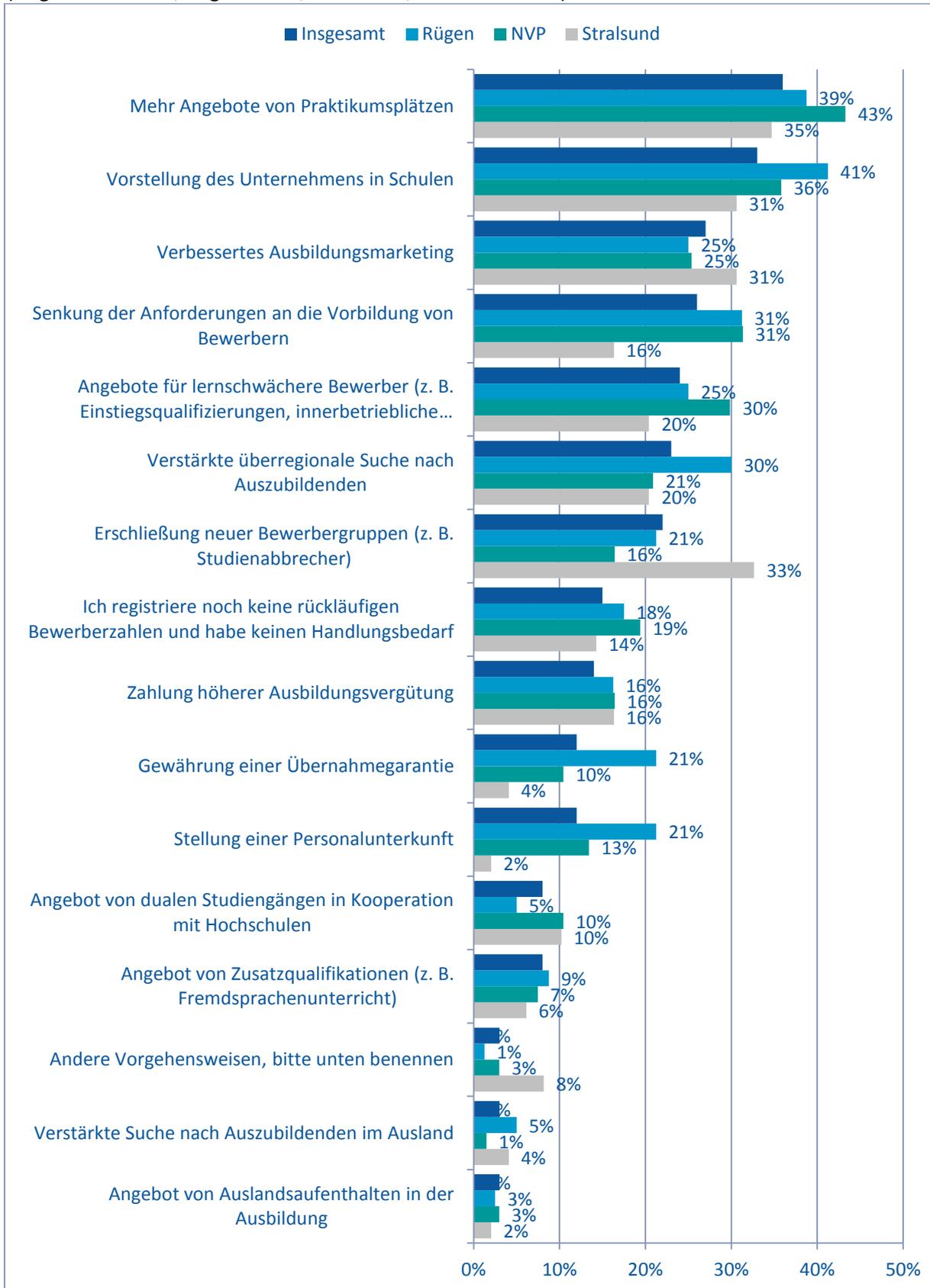
Schließen Sie im Jahr 2012 mehr oder weniger Berufsausbildungsverträge ab als im Jahr 2011?



Wenn weniger, warum?	Insgesamt (n=99)	Rügen (n=42)	NVP (n=32)	Stralsund (n=16)
Es lagen zu wenige geeignete Bewerbungen vor	52%	45%	63%	63%
Es lagen zu wenige Bewerbungen vor	41%	50%	41%	31%
andere Gründe	26%	7%	9%	19%
Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	9%	10%	13%	6%

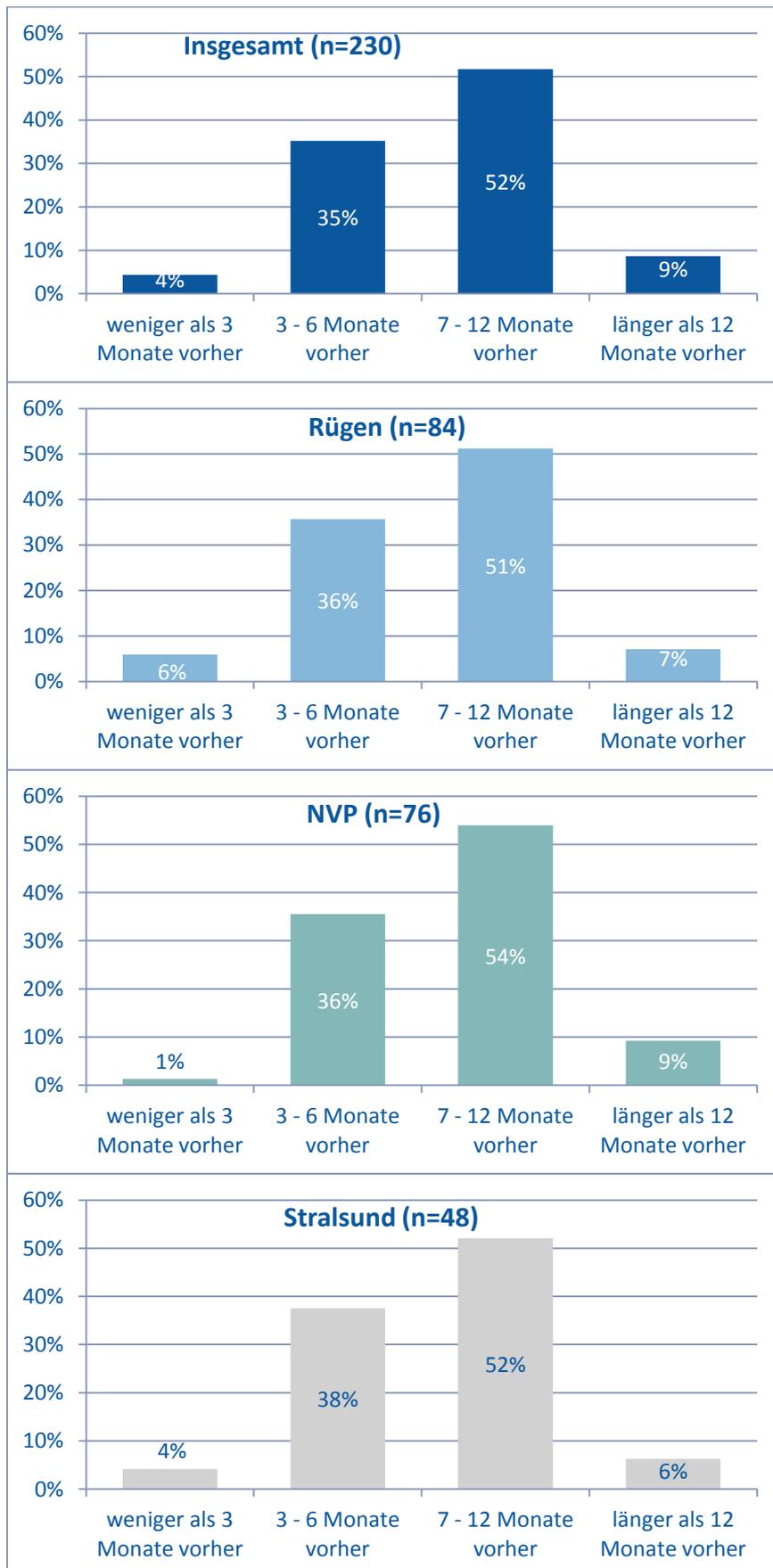
Frage 6

Wie reagiert Ihr Betrieb bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Bewerberzahlen?
 (insgesamt: n=262, Rügen: n=84, NVP: n=79, Stralsund: n=48)



Frage 7

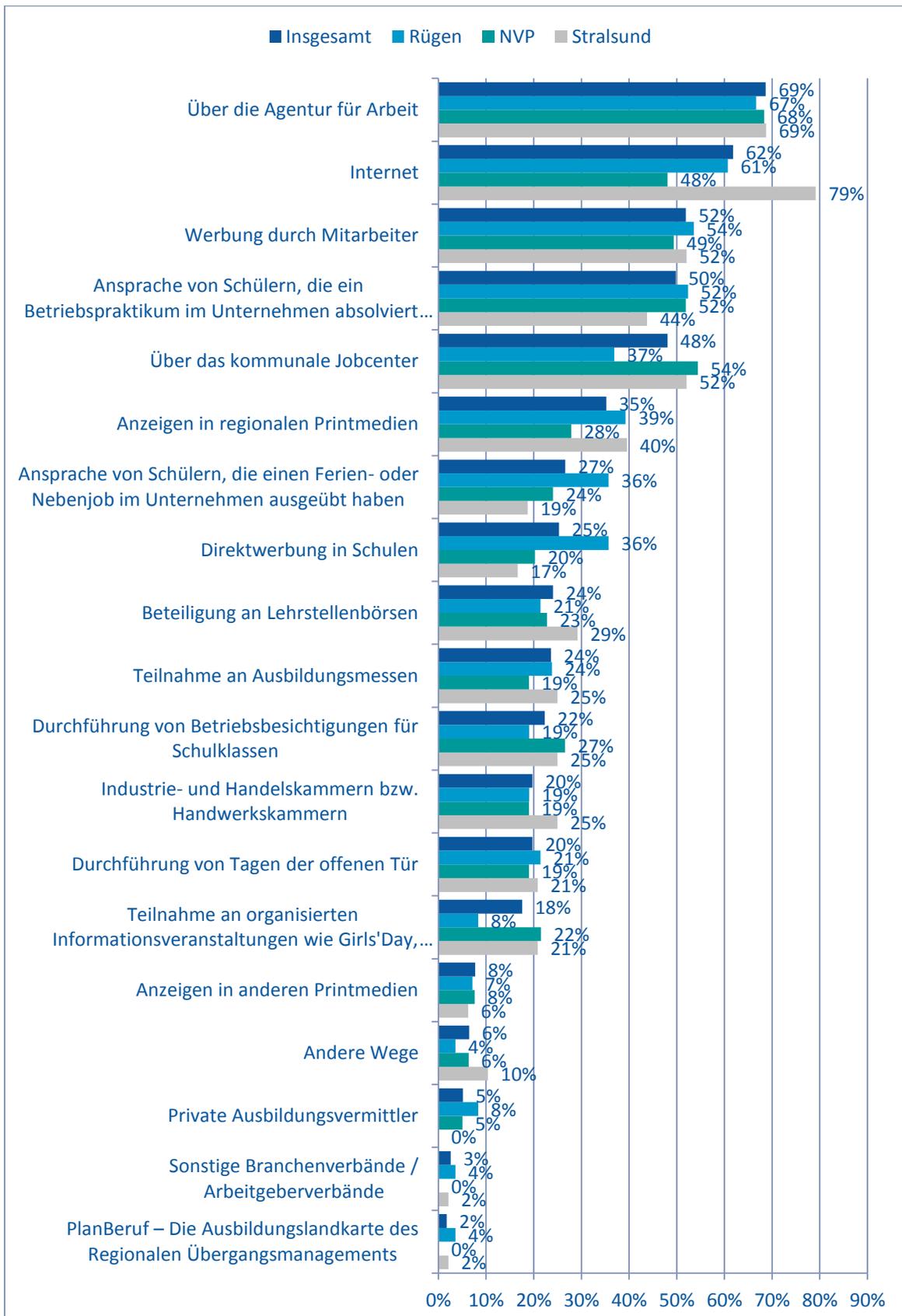
Wann beginnt Ihr Betrieb mit der Suche nach Ihren künftigen Auszubildenden?



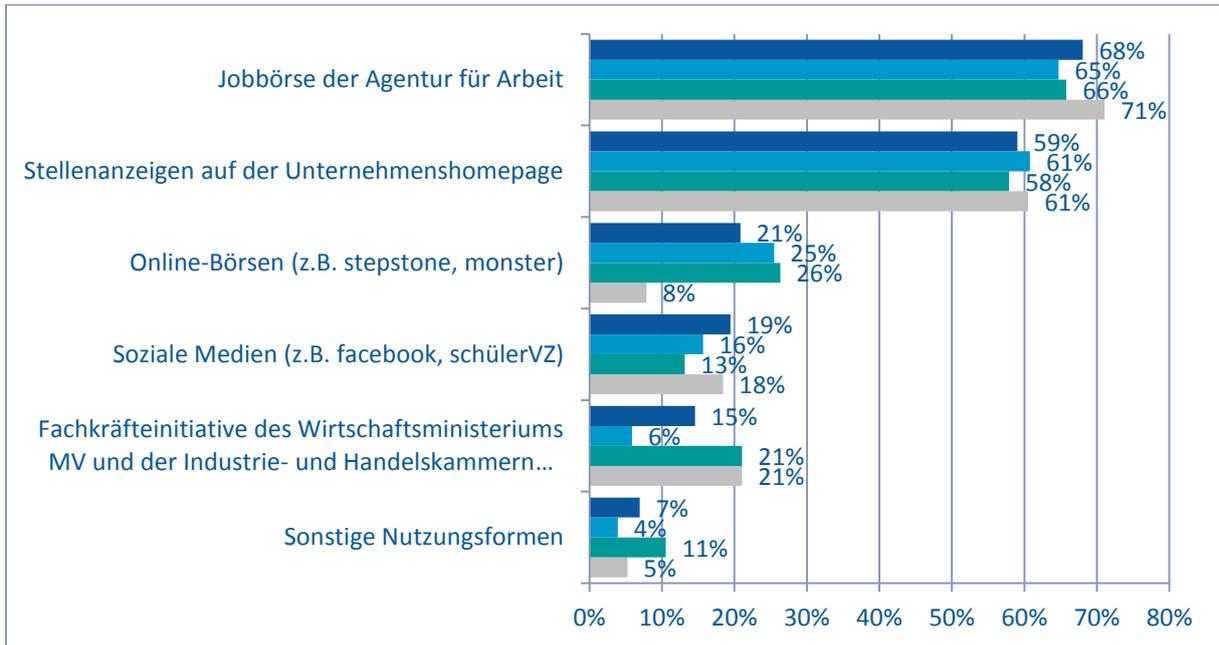
Frage 8

Auf welchem Wege gewinnen Sie Ihre Auszubildenden?

(insgesamt: n=262, Rügen: n=84, NVP: n=79, Stralsund: n=48)

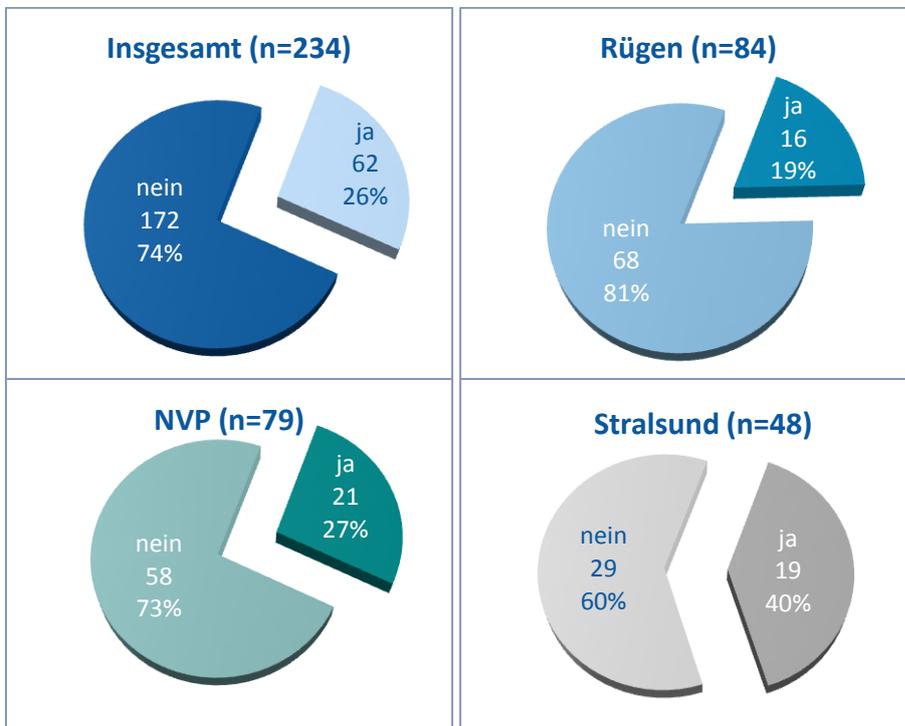


Wenn das Internet genutzt wird, auf welche Art und Weise?
 (insgesamt: n=144, Rügen: n=51, NVP: n=38, Stralsund: n=38)



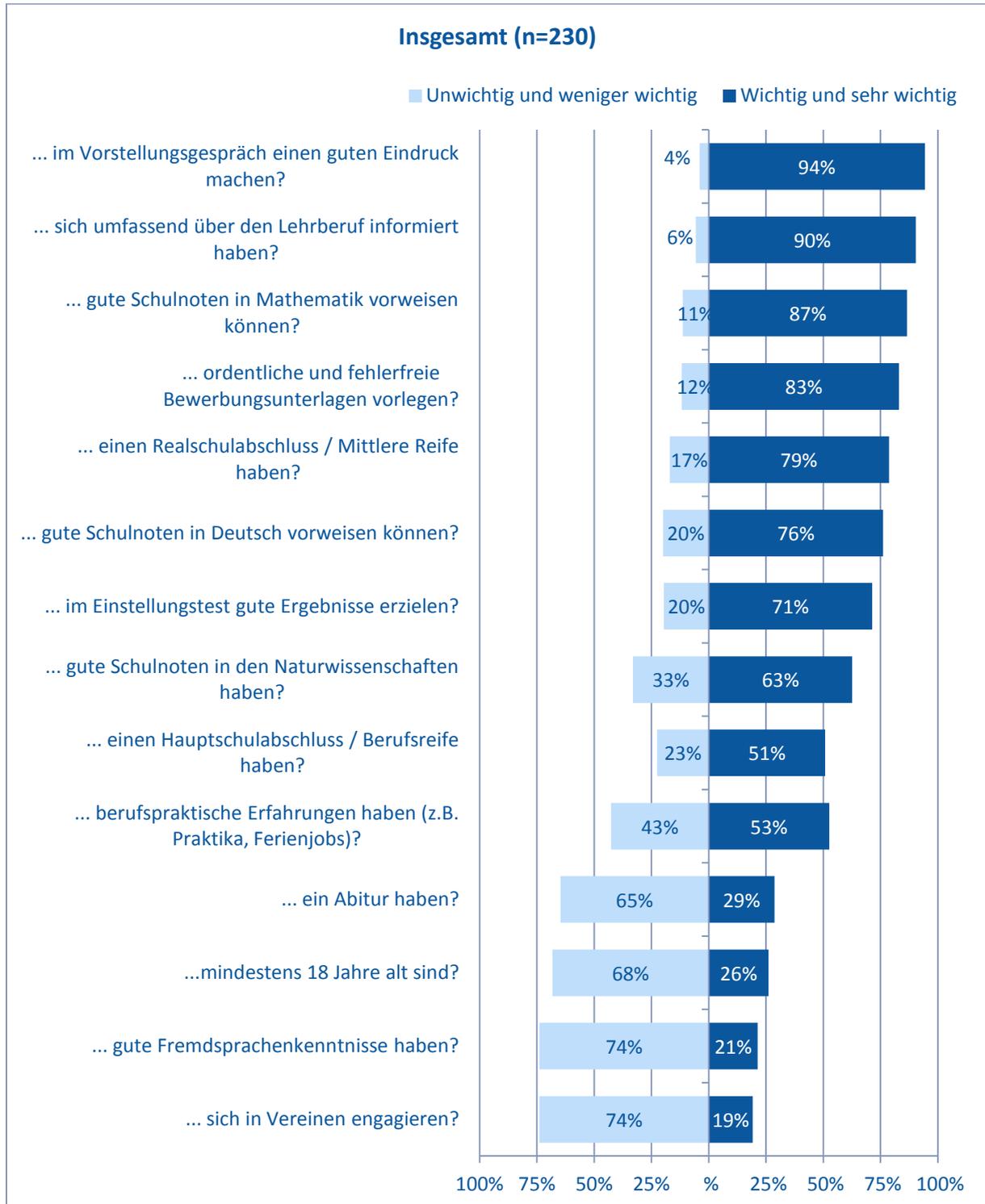
Frage 9

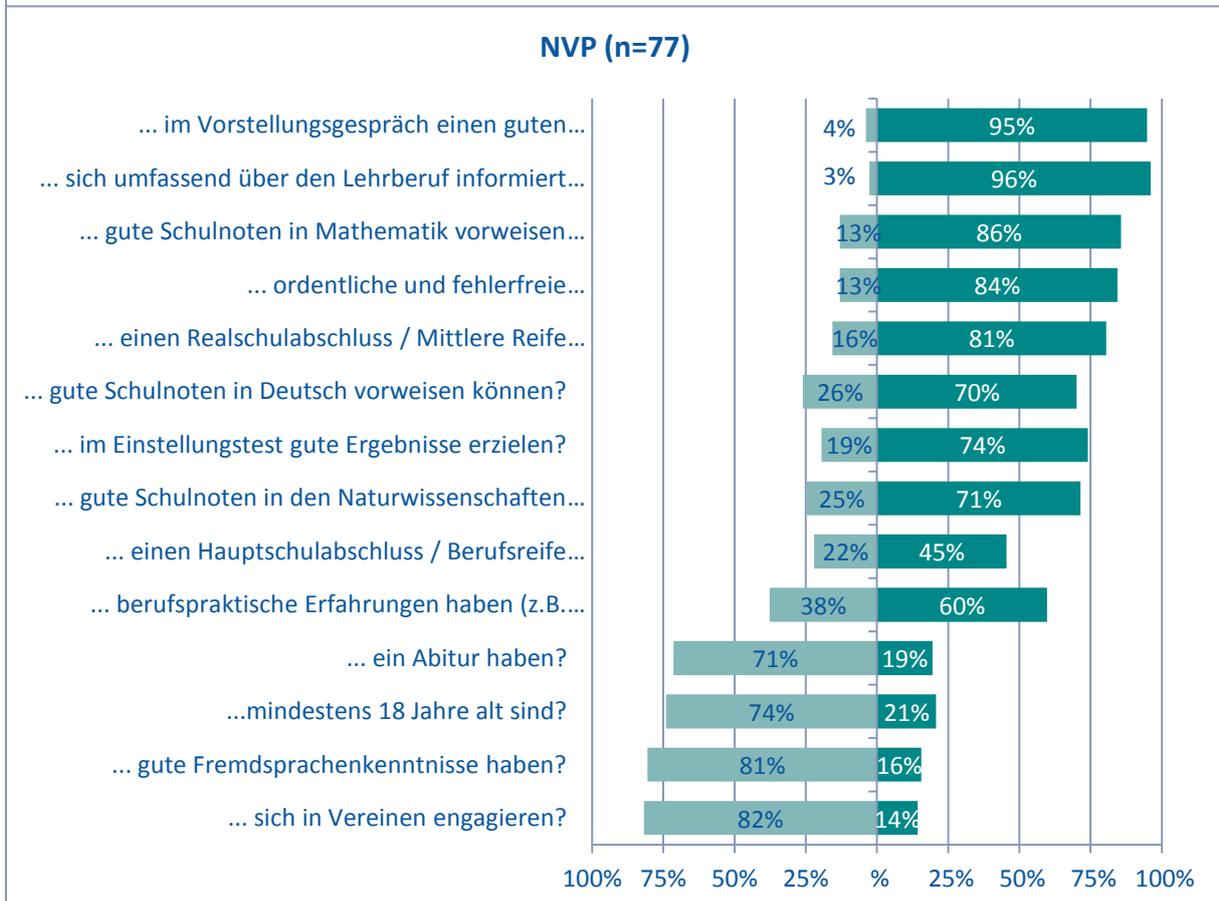
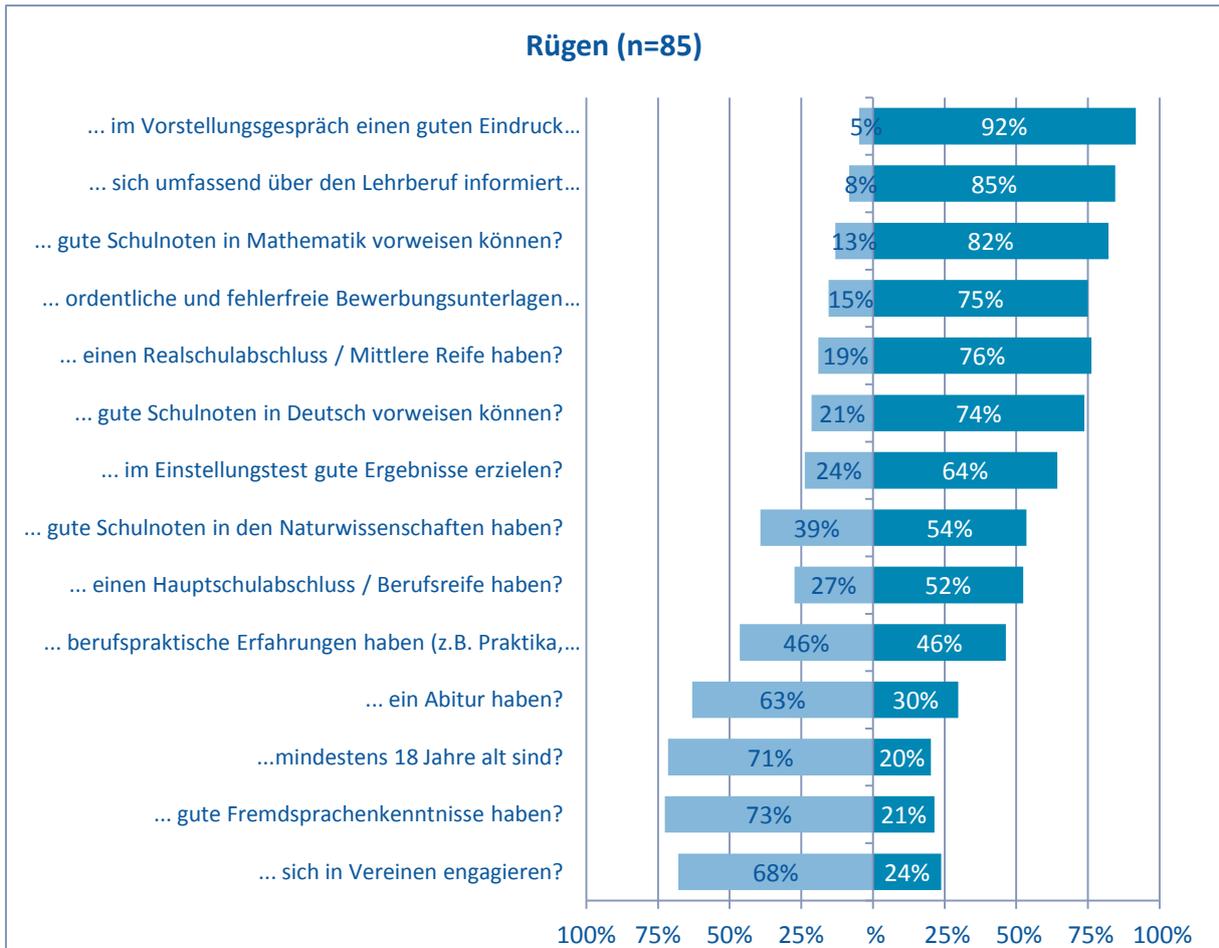
Kennen Sie das Projekt „Leuchtturm“ Regionales Übergangsmanagement des Landkreises Vorpommern-Rügen?

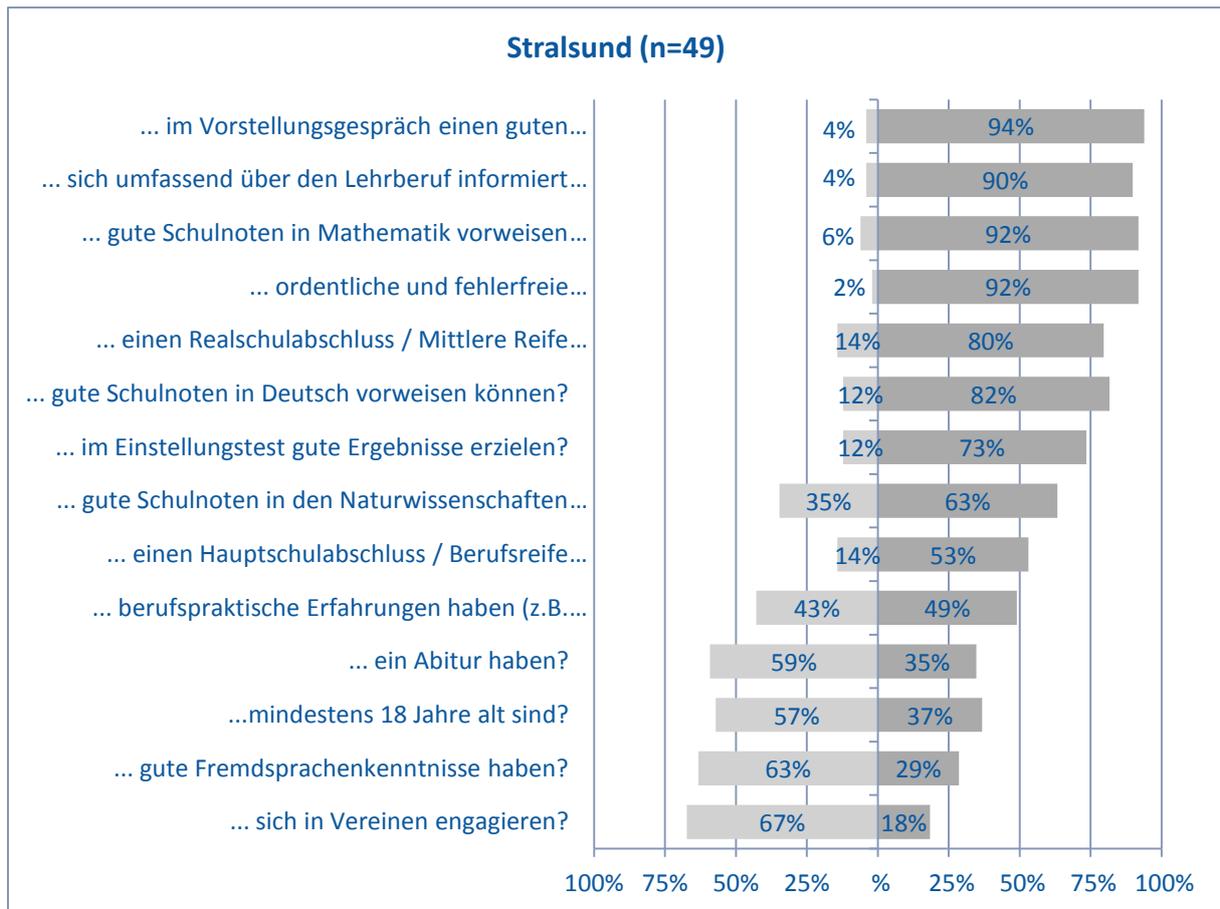


Frage 10

Wie wichtig ist es für Sie, dass Ihre zukünftigen Auszubildenden...

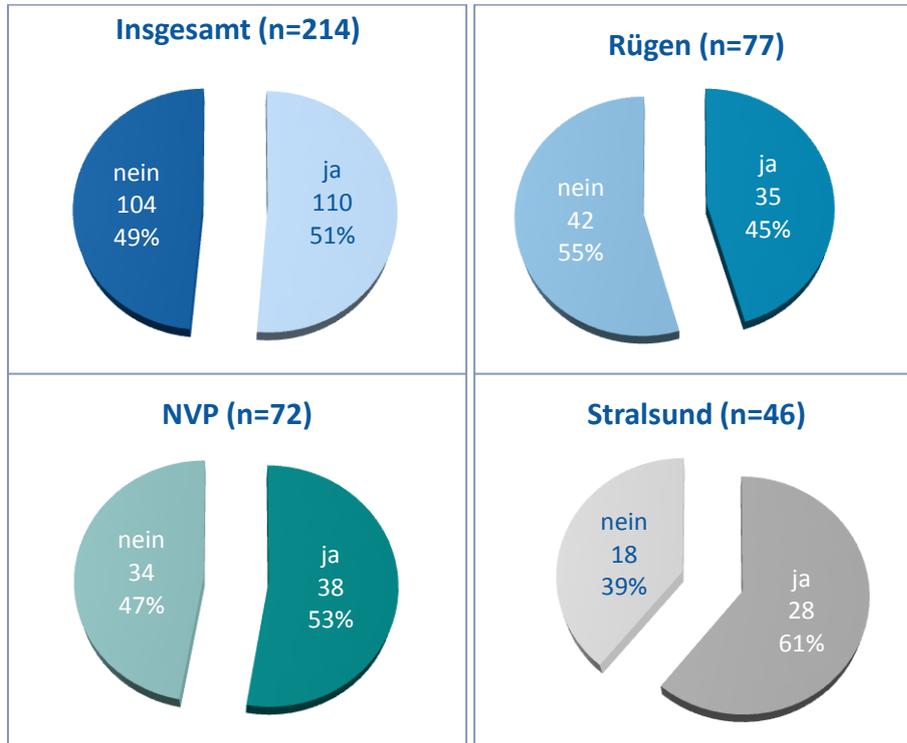






Frage 11

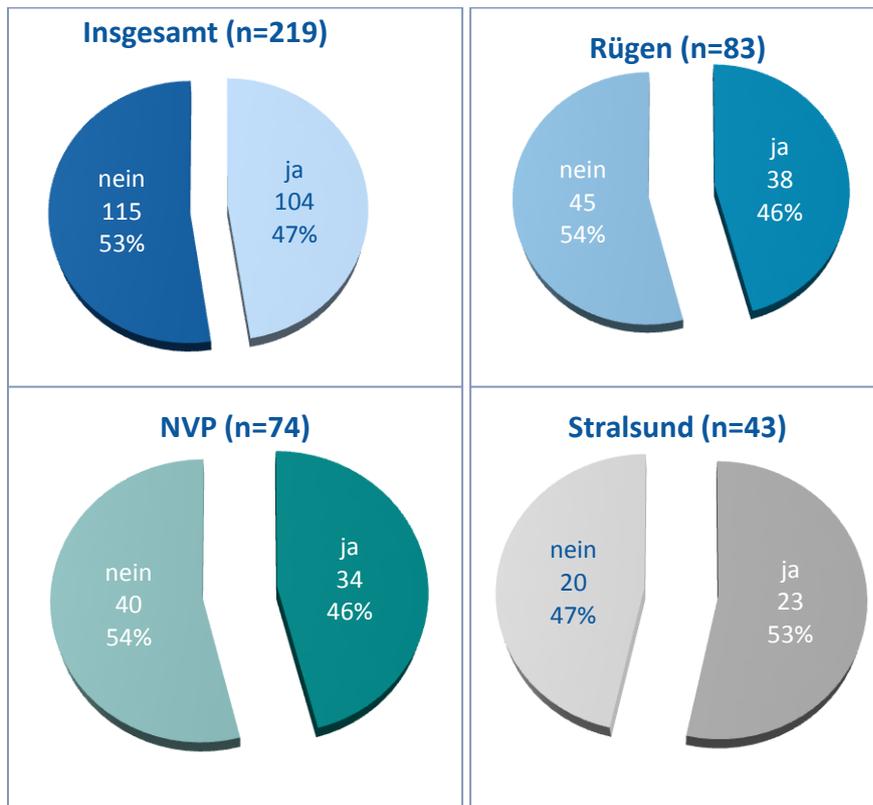
Kann Ihr Betrieb in diesem Jahr alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?



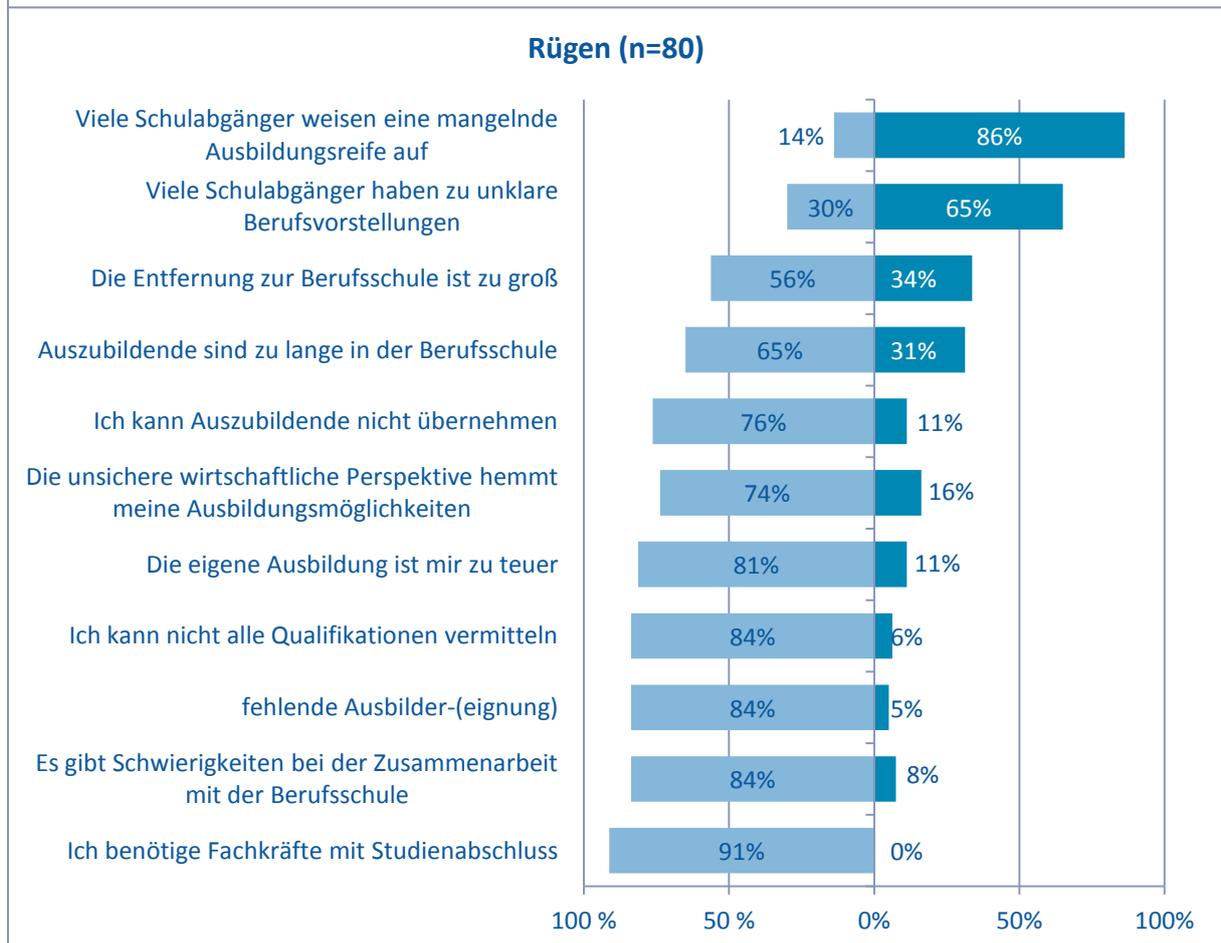
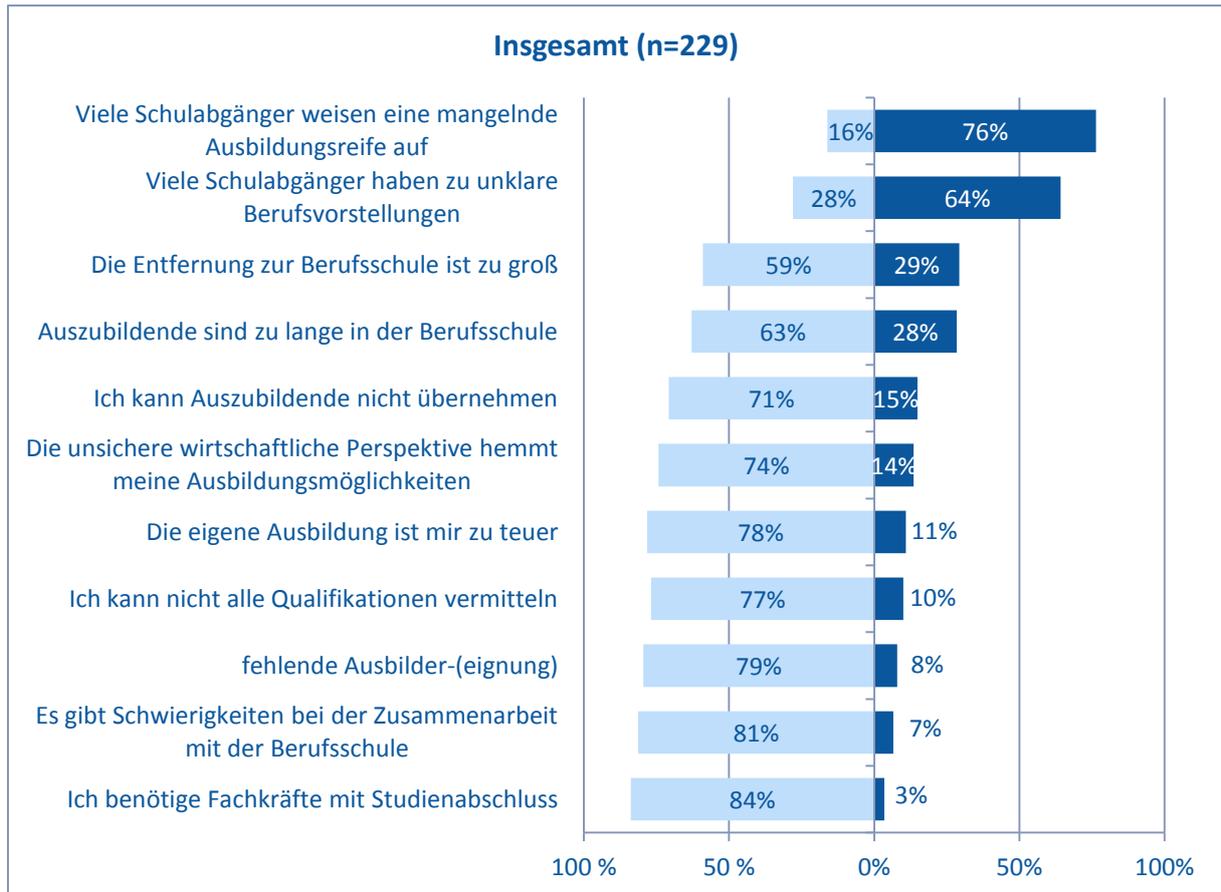
Wenn nein, warum nicht?	Insgesamt (n=104)	Rügen (n=42)	NVP (n=34)	Stralsund (n=18)
Es lagen zu wenige geeignete Bewerbungen vor	61%	50%	65%	72%
Es lagen zu wenige Bewerbungen vor	53%	62%	53%	28%
Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten	15%	14%	15%	22%
Andere Gründe, bitte benennen	15%	17%	12%	17%
Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	12%	12%	12%	11%

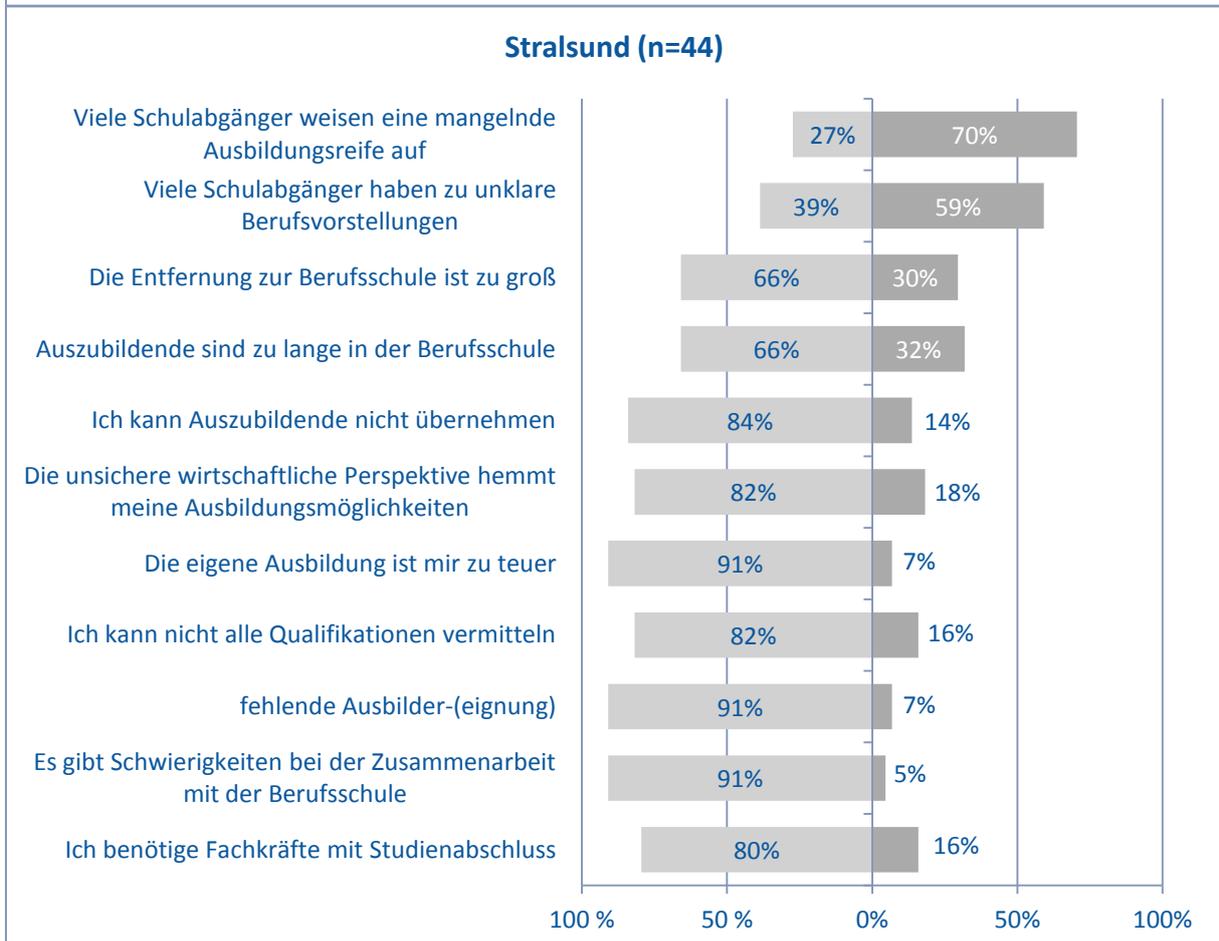
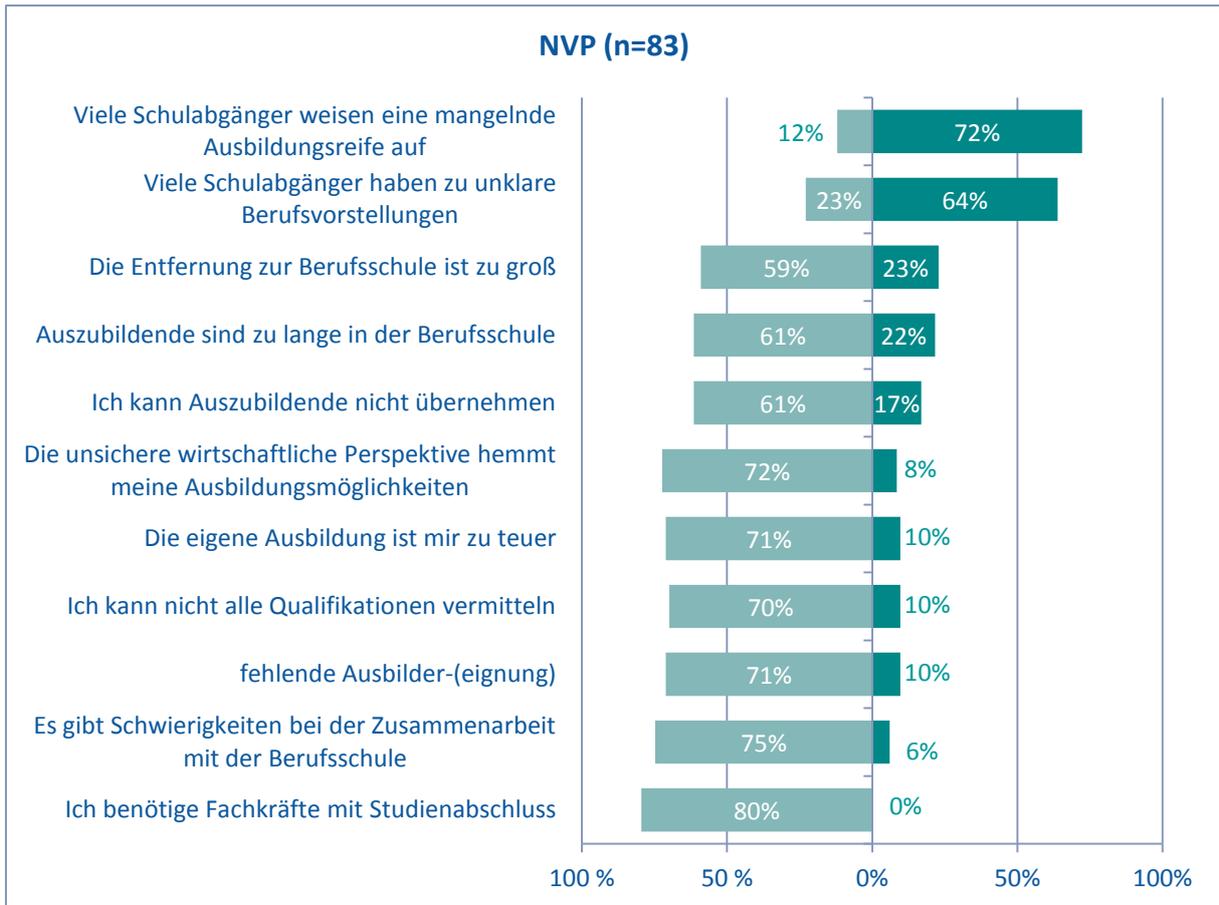
Frage 12

Hat Ihr Betrieb im Jahr 2012 Auszubildende übernommen?

**Frage 13**

Mit welchen Ausbildungshemmnissen sieht sich Ihr Betrieb konfrontiert?





Frage 14

Wie hoch ist die Quote der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge in den letzten drei Jahren in Ihrem Betrieb??

Insgesamt (n=222)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	118	53%
1 - 10%	38	17%
11 - 20%	25	11%
21 - 30%	18	8%
31 - 40%	5	2%
41 - 50%	13	6%
Über 50%	4	2%

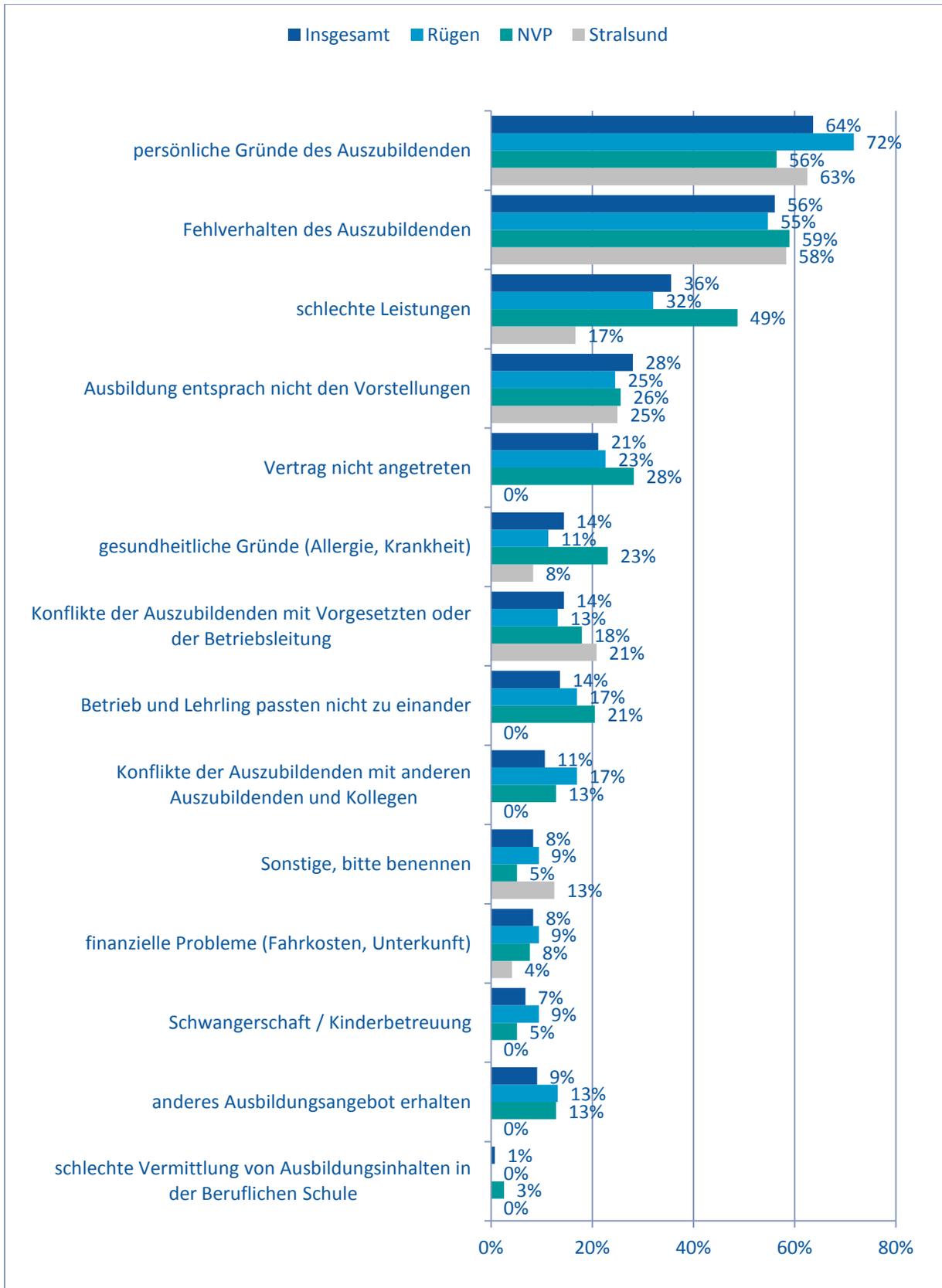
Rügen (n=79)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	34	43%
1 - 10%	17	22%
11 - 20%	10	13%
21 - 30%	7	9%
31 - 40%	2	3%
41 - 50%	7	9%
Über 50%	2	3%

NVP (n=72)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	42	58%
1 - 10%	10	14%
11 - 20%	7	10%
21 - 30%	7	10%
31 - 40%	2	3%
41 - 50%	3	4%
Über 50%	1	1%

Stralsund (n=47)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	31	66%
1 - 10%	5	11%
11 - 20%	5	11%
21 - 30%	2	4%
31 - 40%	1	2%
41 - 50%	1	2%
Über 50%	2	4%

Frage 15

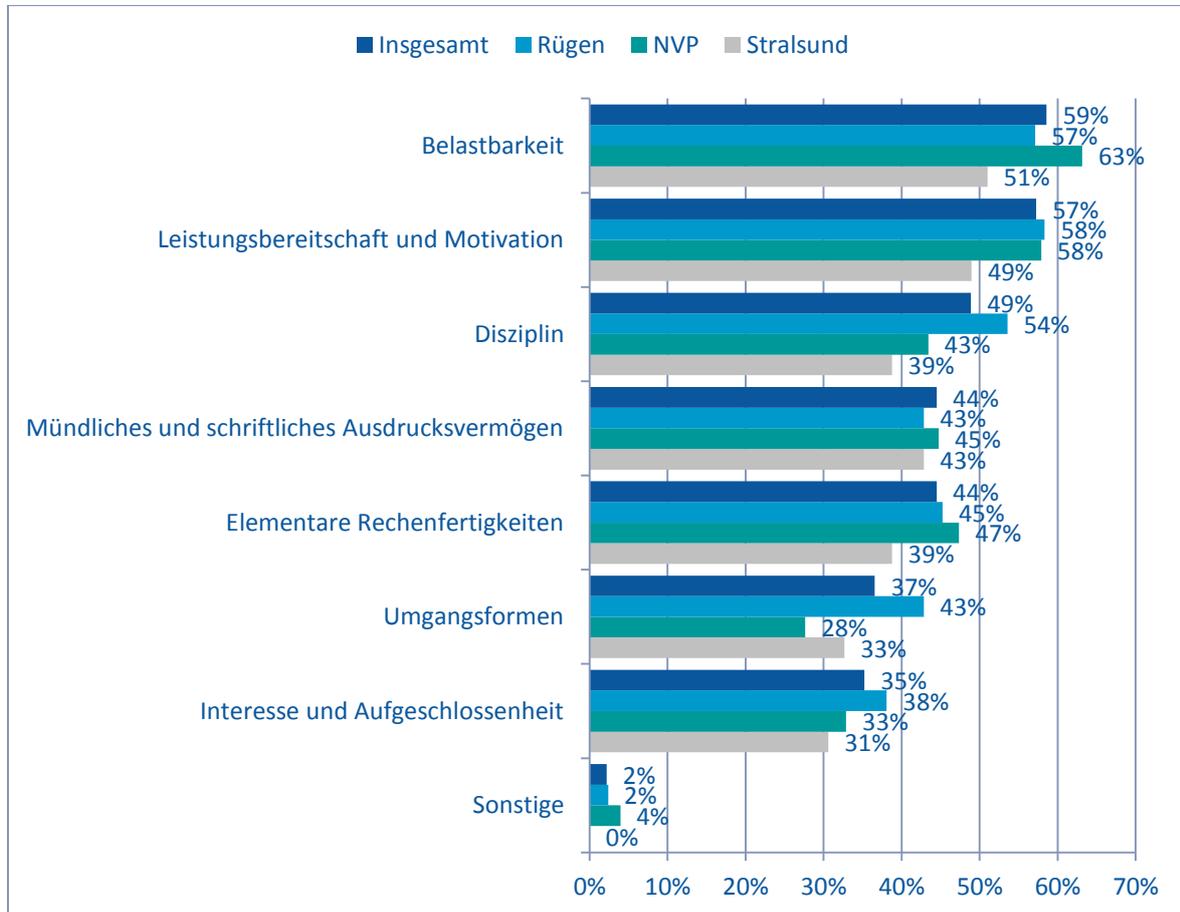
Welche Gründe gibt es für die Auflösung der Verträge?
 (insgesamt: n=132, Rügen: n=53, NVP: n=39, Stralsund: n=24)



Frage 16

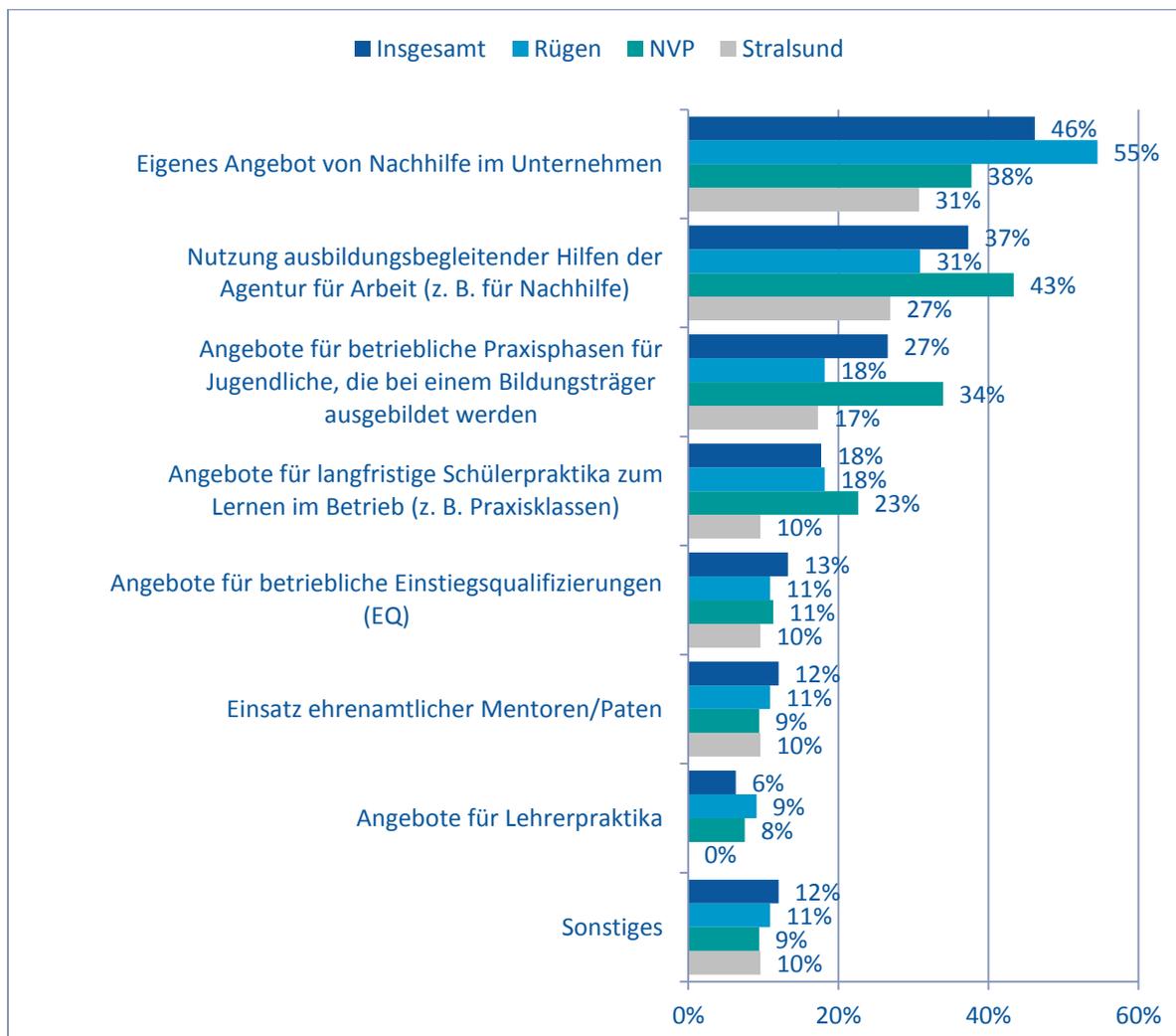
In welchen Bereichen stellen Sie bzw. Mitarbeiter Ihres Betriebs Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?

(insgesamt: n=227, Rügen: n=84, NVP: n=76, Stralsund: n=49)



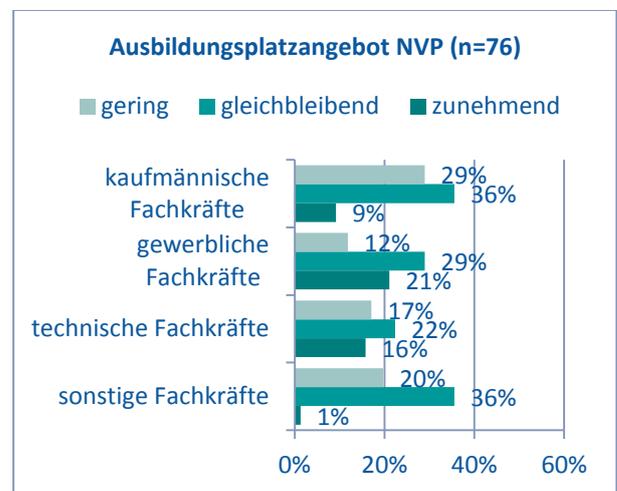
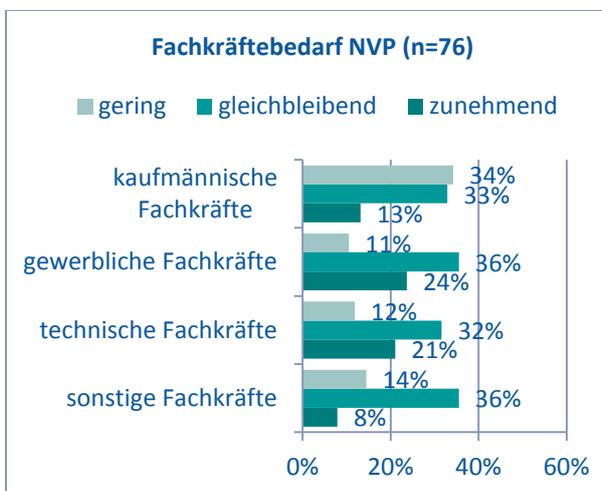
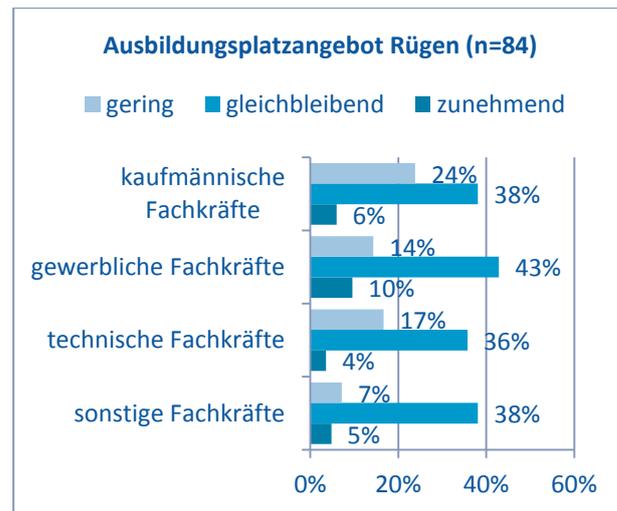
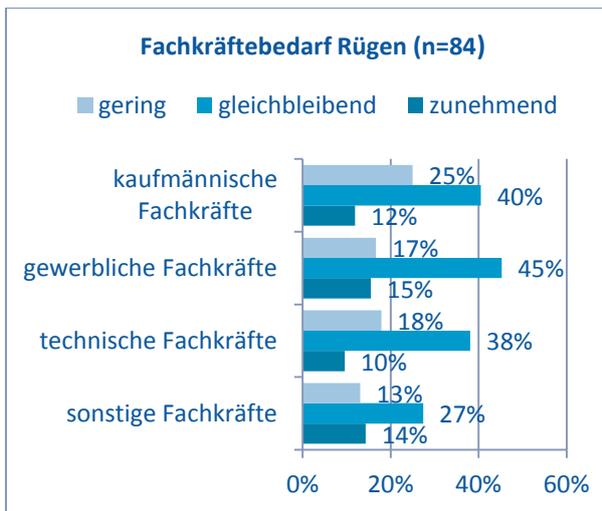
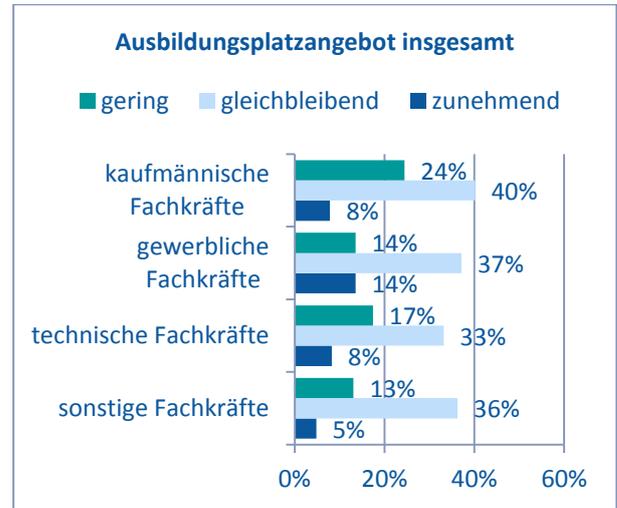
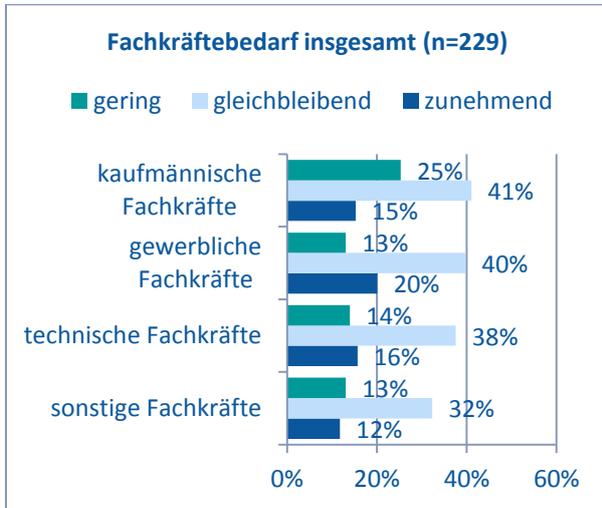
Frage 17

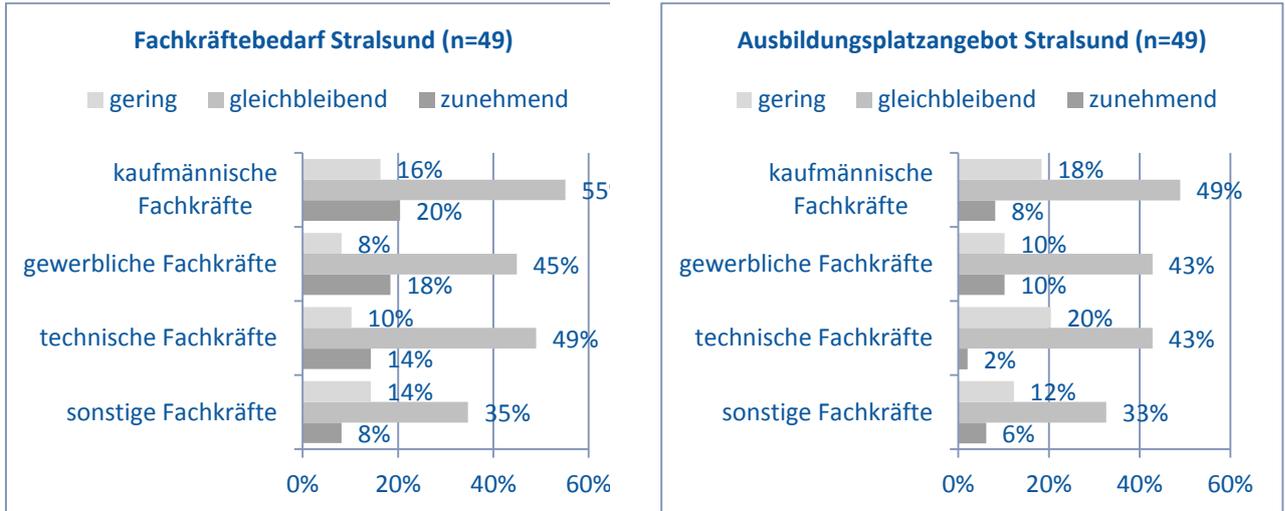
Wie reagiert Ihr Betrieb auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?
(insgesamt: n=158, Rügen: n=55, NVP: n=53, Stralsund: n=35)



Frage 18

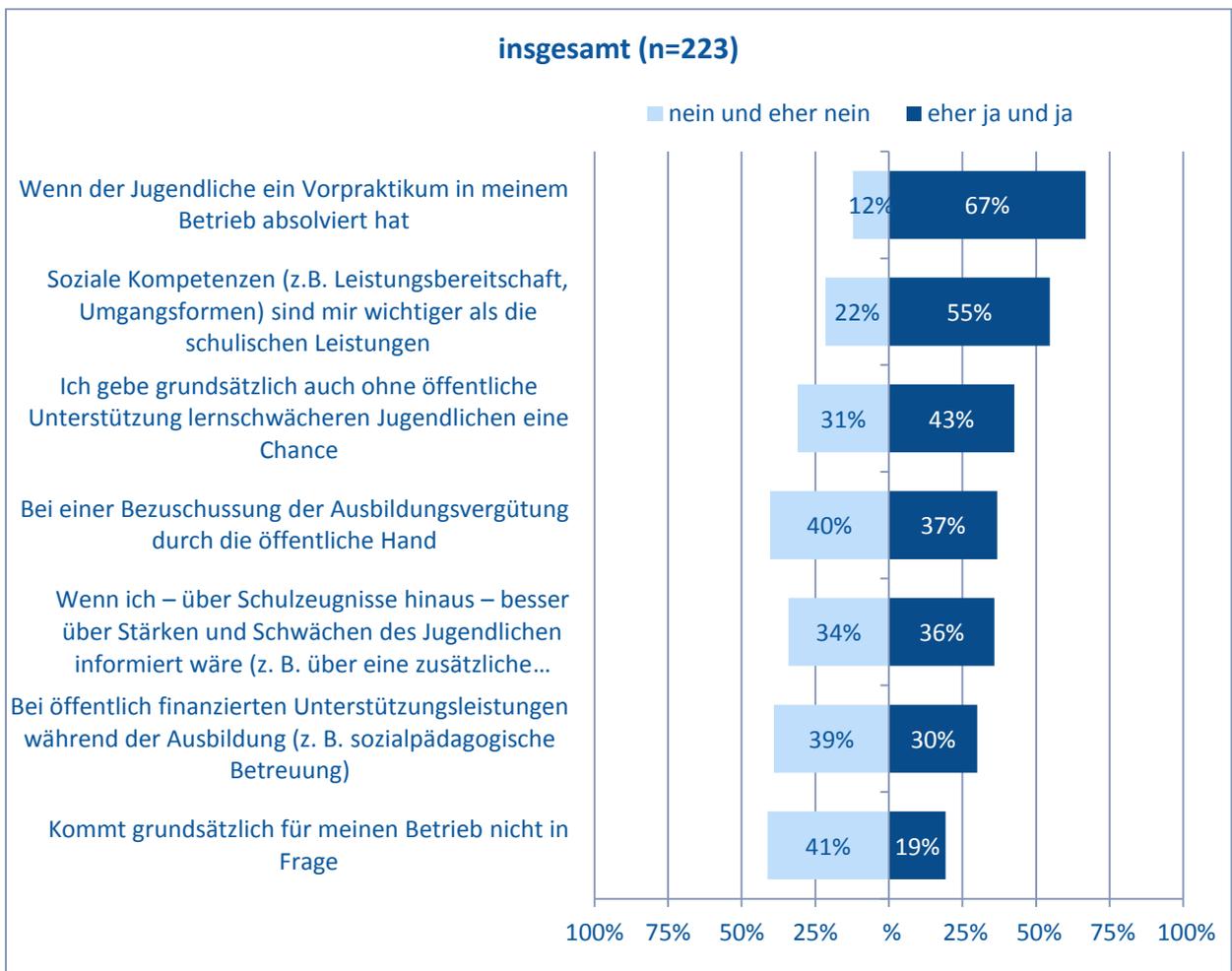
Wie schätzen Sie in den kommenden ein bis drei Jahren Ihren Fachkräftebedarf und Ihr Ausbildungsplatzangebot ein?

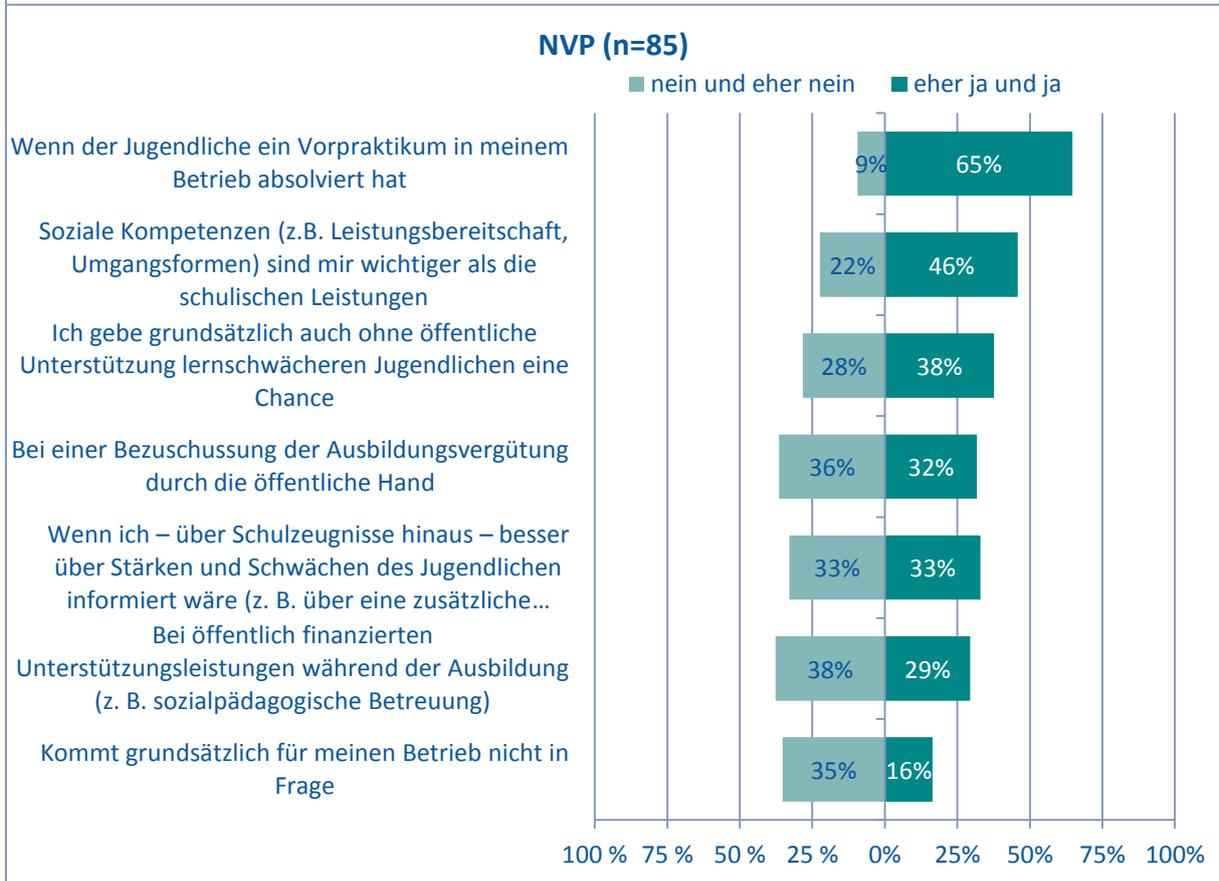
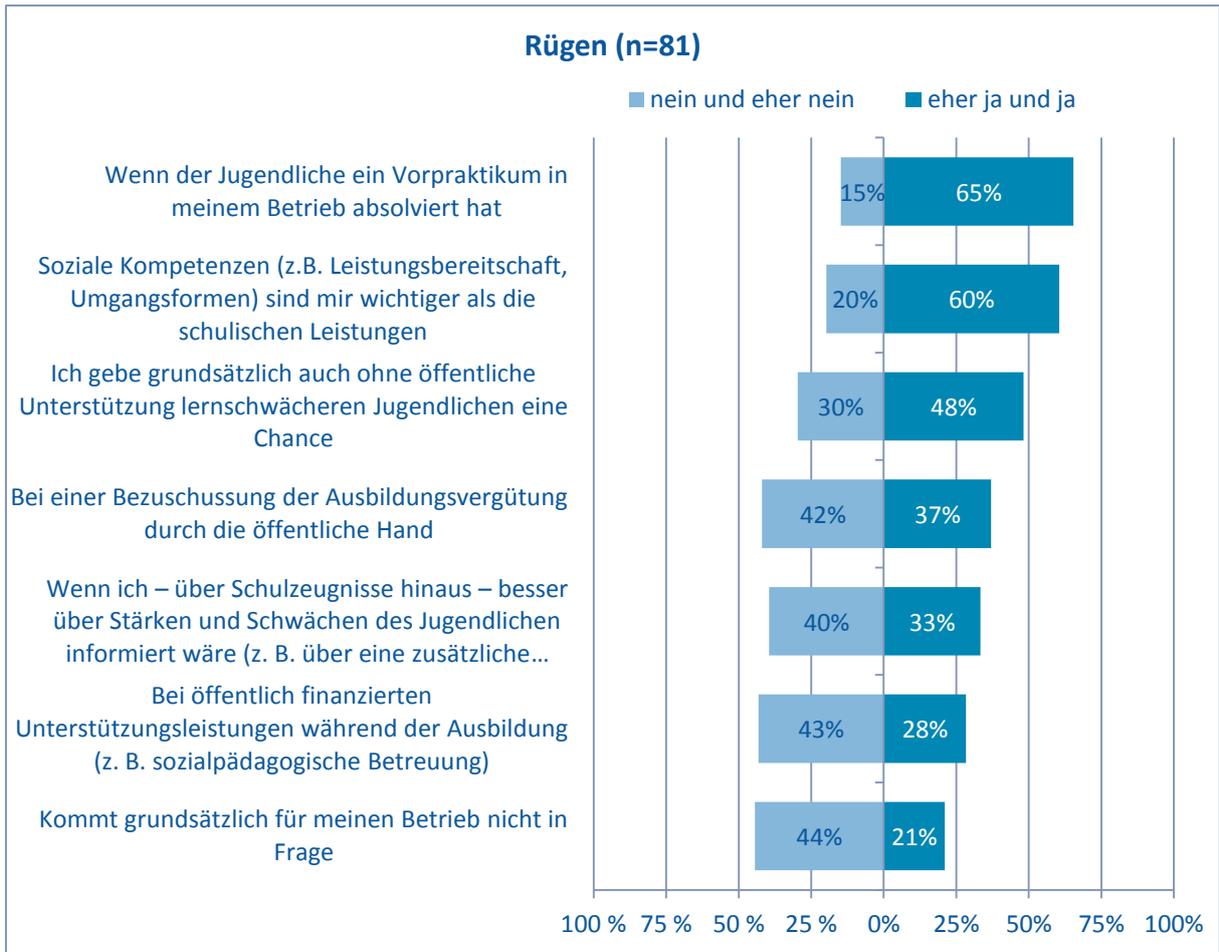


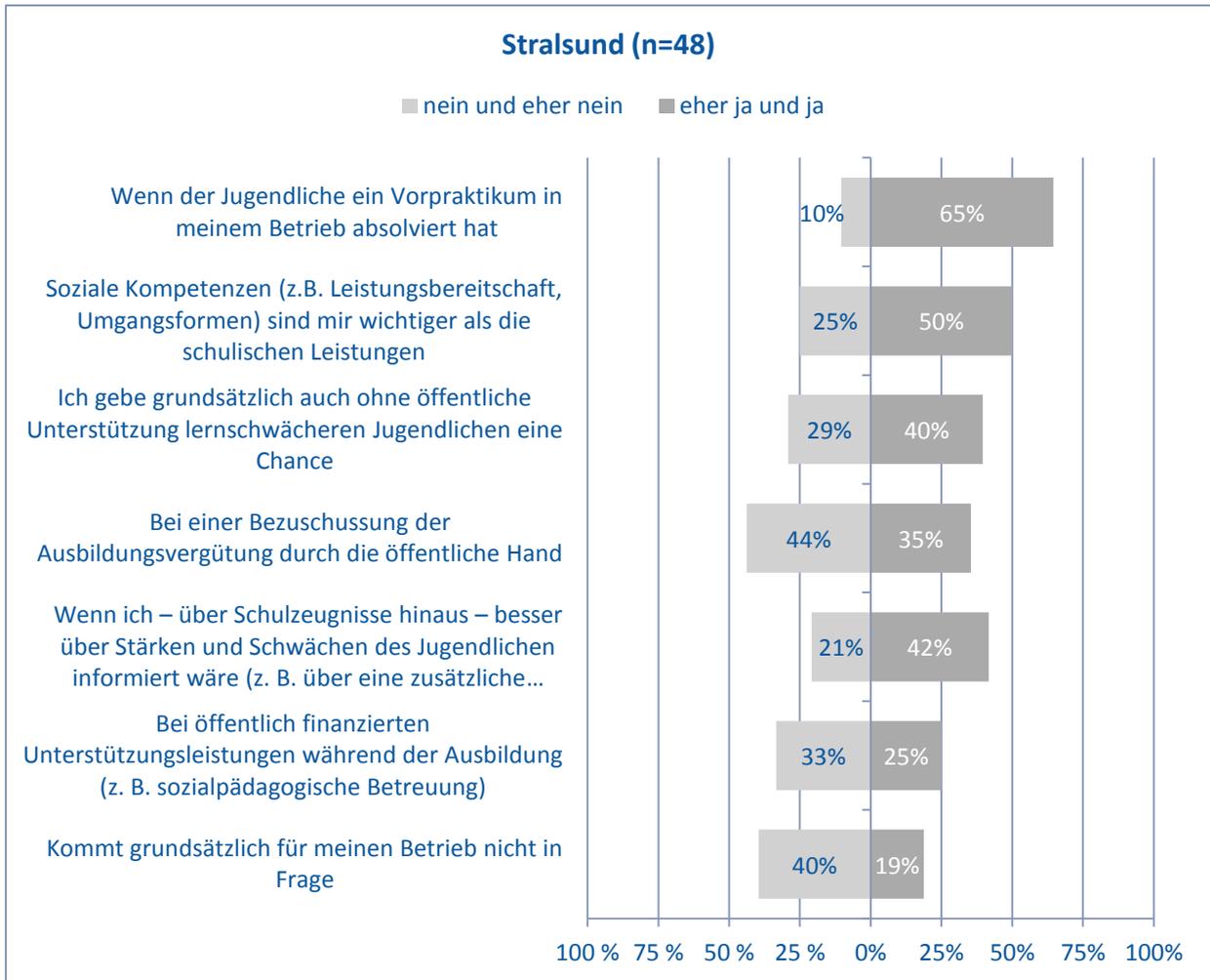


Frage 19

Unter welchen Voraussetzungen würde Ihr Betrieb mehr Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Jugendlichen besetzen?

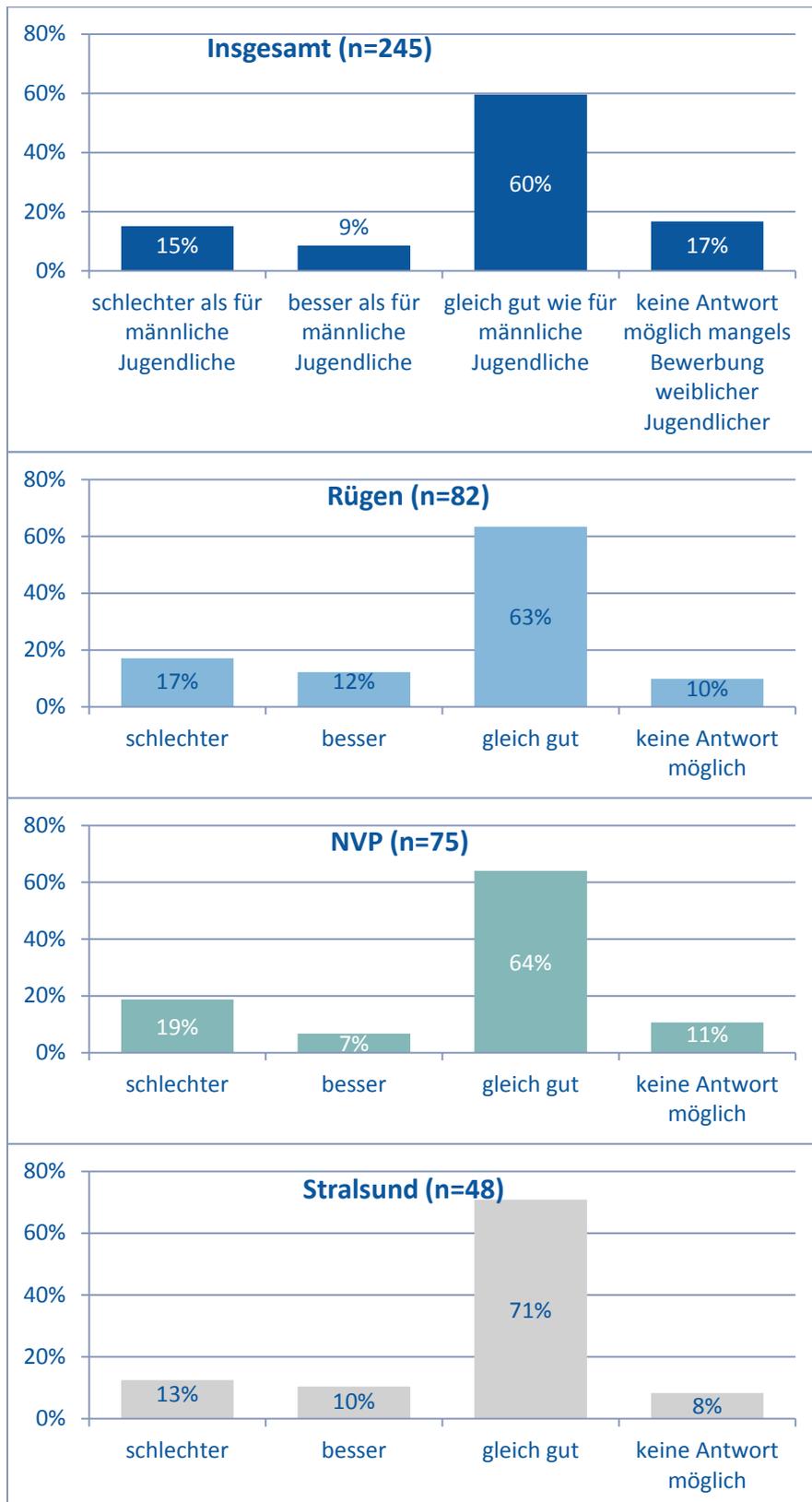






Frage 20

Wie beurteilen Sie die Chancen, dass weibliche Jugendliche einen Ausbildungsplatz in Ihrem Betrieb erhalten?



Frage 21

Wie hoch ist der Anteil Ihrer Beschäftigten in der Altersklasse 55+?

Insgesamt (n=262)		
	Anzahl	in Prozent
0%	25	10%
1-10%	51	19%
11-20%	56	21%
21-30%	40	15%
31-40%	14	5%
41-50%	10	4%
51-100%	7	3%
keine Angabe	59	23%

Rügen (n=90)		
	Anzahl	in Prozent
0%	11	12%
1-10%	18	20%
11-20%	19	21%
21-30%	16	18%
31-40%	4	4%
41-50%	2	2%
51-100%	3	3%
keine Angabe	17	19%

NVP (n=83)		
	Anzahl	in Prozent
0%	6	7%
1-10%	20	24%
11-20%	20	24%
21-30%	13	16%
31-40%	7	8%
41-50%	6	7%
51-100%	2	2%
keine Angabe	9	11%

Stralsund (n=52)		
	Anzahl	in Prozent
0%	5	10%
1-10%	12	23%
11-20%	13	25%
21-30%	6	12%
31-40%	3	6%
41-50%	2	4%
51-100%	1	2%
keine Angabe	10	19%

Frage 23

Zu welcher Branche zählt Ihr Unternehmen?

Branche	Insgesamt (n=262)	Rügen (n=90)	NVP (n=83)	Stralsund (n=52)
Land- und Forstwirtschaft / Fischerei und Fischzucht	4%	4%	8%	0%
Bergbau	0%	1%	0%	0%
Herstellung von Waren	8%	8%	10%	6%
Ver- und Entsorgung (Energie, Wasser, Abwasser, Abfall)	3%	1%	4%	4%
Baugewerbe	6%	9%	8%	0%
Handel, Instandhaltung und Reparatur	16%	11%	16%	27%
Hotel- und Gastgewerbe	17%	33%	10%	12%
Verkehr / Logistik	3%	3%	2%	6%
IT und Kommunikation / Medien	3%	7%	0%	2%
Kreditinstitute und Versicherungen	2%	1%	0%	2%
Wirtschaftliche Dienstleistungen	4%	0%	4%	2%
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	5%	6%	8%	0%
Erziehung und Unterricht	2%	0%	0%	6%
Gesundheits- und Sozialwesen	9%	4%	12%	10%
Sonstige Dienstleistungen	14%	8%	16%	19%
Keine Angabe	3%	3%	2%	6%

Frage 24

Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?

Unternehmensgröße	Insgesamt (n=262)	Rügen (n=90)	NVP (n=83)	Stralsund (n=52)
weniger als 20	30%	38%	29%	33%
20-99	39%	34%	53%	40%
100 und mehr	16%	18%	8%	21%
Keine Angabe	16%	10%	10%	6%

3.2 Teilauswertung nach Branchen

Frage 1

Bildet Ihr Betrieb aus bzw. hat er ausgebildet im Jahr ... (Mehrfachantwort möglich)

	Insgesamt (n=526)		HoGa (n=92)		Waren (n=31)		Handel (n=66)		DL (n=108)		Gesundheit (n=48)	
2010	230	44%	43	47%	22	71%	38	58%	38	35%	18	38%
2011	238	45%	39	42%	20	65%	37	56%	44	41%	23	48%
2012	215	41%	36	39%	18	58%	35	53%	35	32%	20	42%
Der Betrieb bildet nicht mehr aus	84	16%	16	17%	4	13%	10	15%	18	17%	9	19%
Der Betrieb hat noch nie ausgebildet	176	33%	30	33%	5	16%	15	23%	42	39%	16	33%

Frage 2

Wie viele Auszubildende hat Ihr Betrieb zurzeit?

Insgesamt (n=262)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	24	9%
1-2	111	42%
3-4	47	18%
5-6	20	8%
7-8	13	5%
9-10	12	5%
Mehr als 10	23	9%
Keine Angabe	12	5%

HoGA (n=45)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	4	9%
1-2	21	47%
3-4	5	11%
5-6	2	4%
7-8	3	7%
9-10	1	2%
Mehr als 10	7	16%
Keine Angabe	2	4%

Waren (n=21)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	2	10%
1-2	8	38%
3-4	2	10%
5-6	0	0%
7-8	4	19%
9-10	2	10%
Mehr als 10	2	10%
Keine Angabe	1	5%

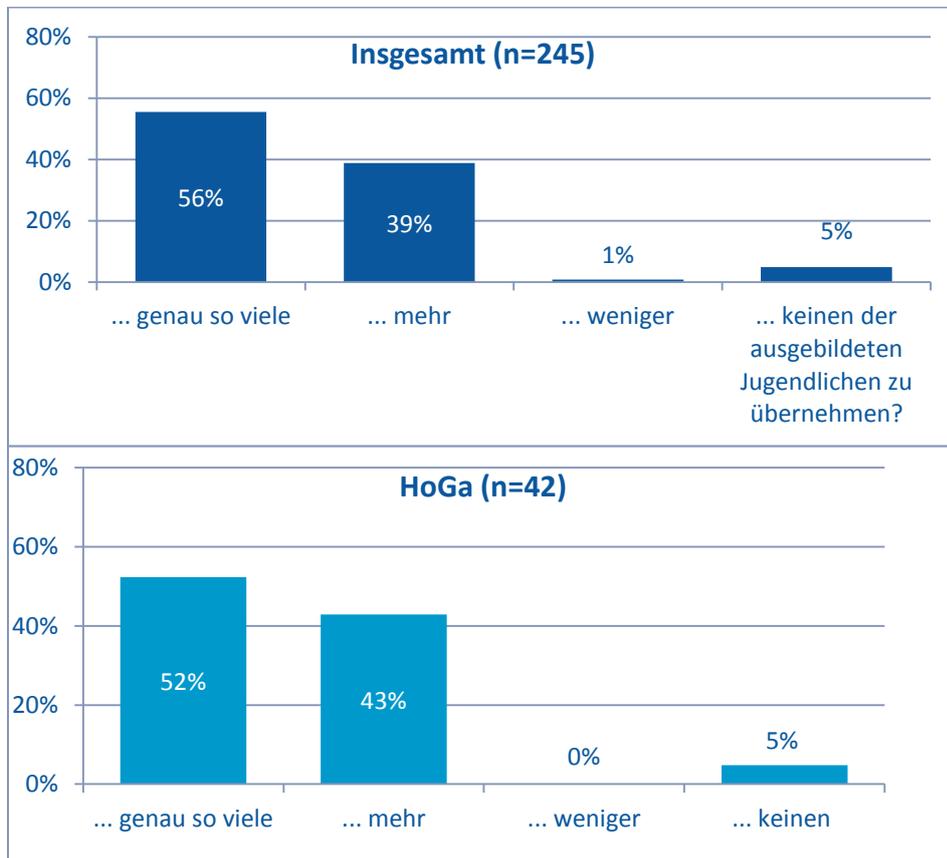
Handel (n=40)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	2	5%
1-2	18	45%
3-4	7	18%
5-6	7	18%
7-8	1	3%
9-10	3	8%
Mehr als 10	2	5%
Keine Angabe	0	0%

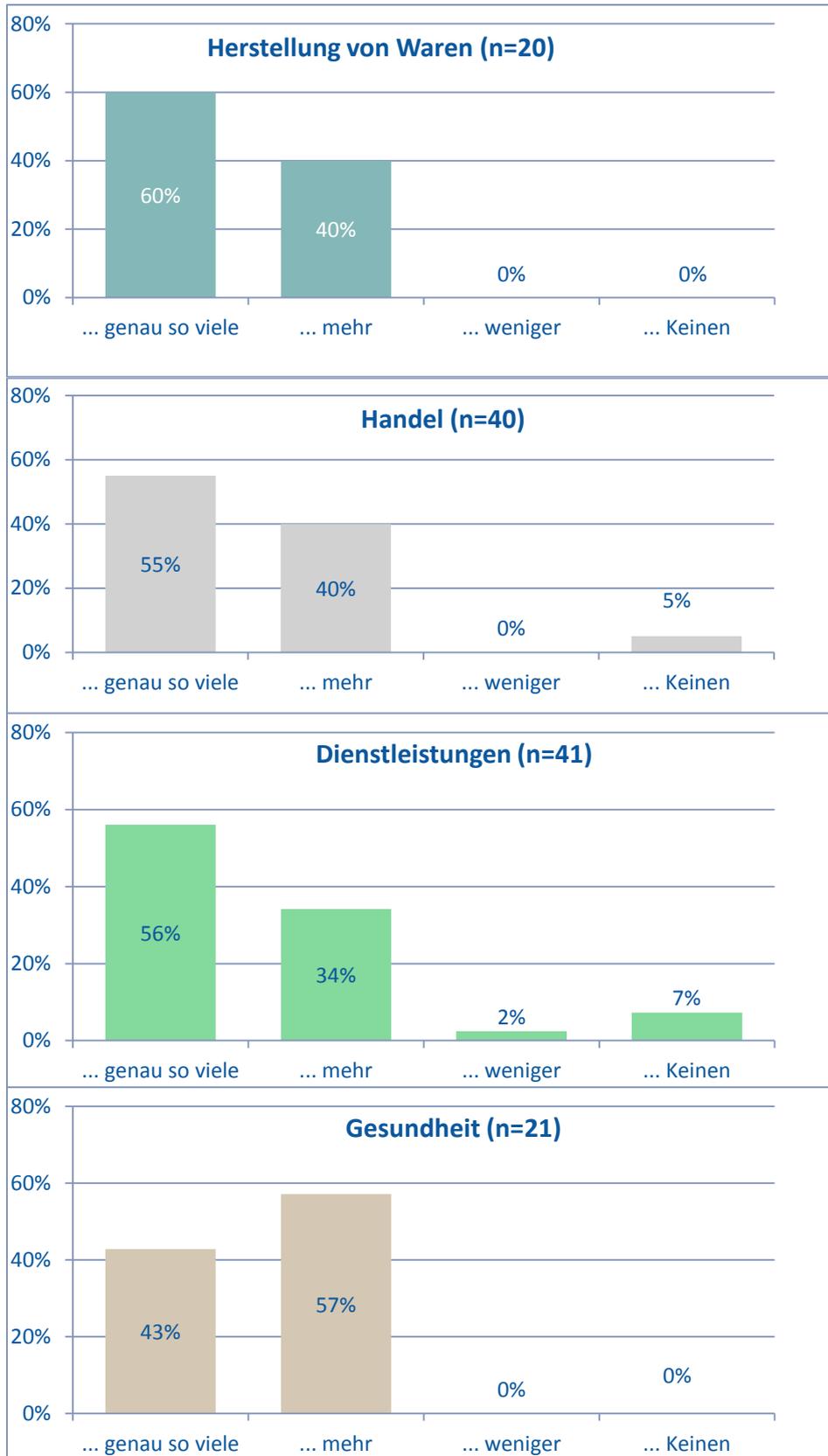
Dienstleistungen (n=44)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	5	11%
1-2	20	45%
3-4	5	11%
5-6	5	11%
7-8	2	5%
9-10	1	2%
Mehr als 10	3	7%
Keine Angabe	3	7%

Gesundheit (n=23)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	1	4%
1-2	7	30%
3-4	3	13%
5-6	3	13%
7-8	1	4%
9-10	2	9%
Mehr als 10	3	13%
Keine Angabe	3	13%

Frage 3

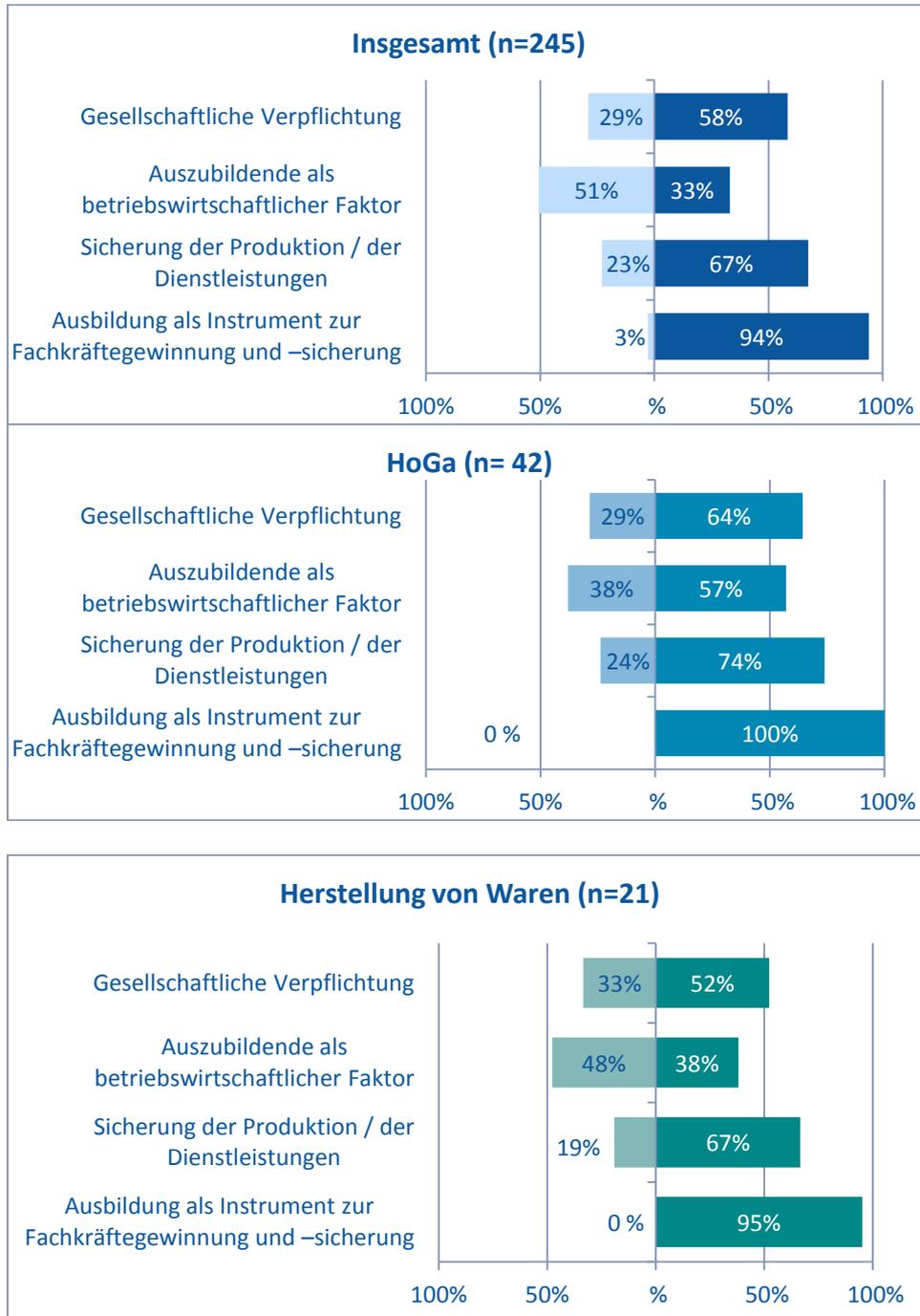
Verfolgt Ihr Betrieb eher die Strategie...

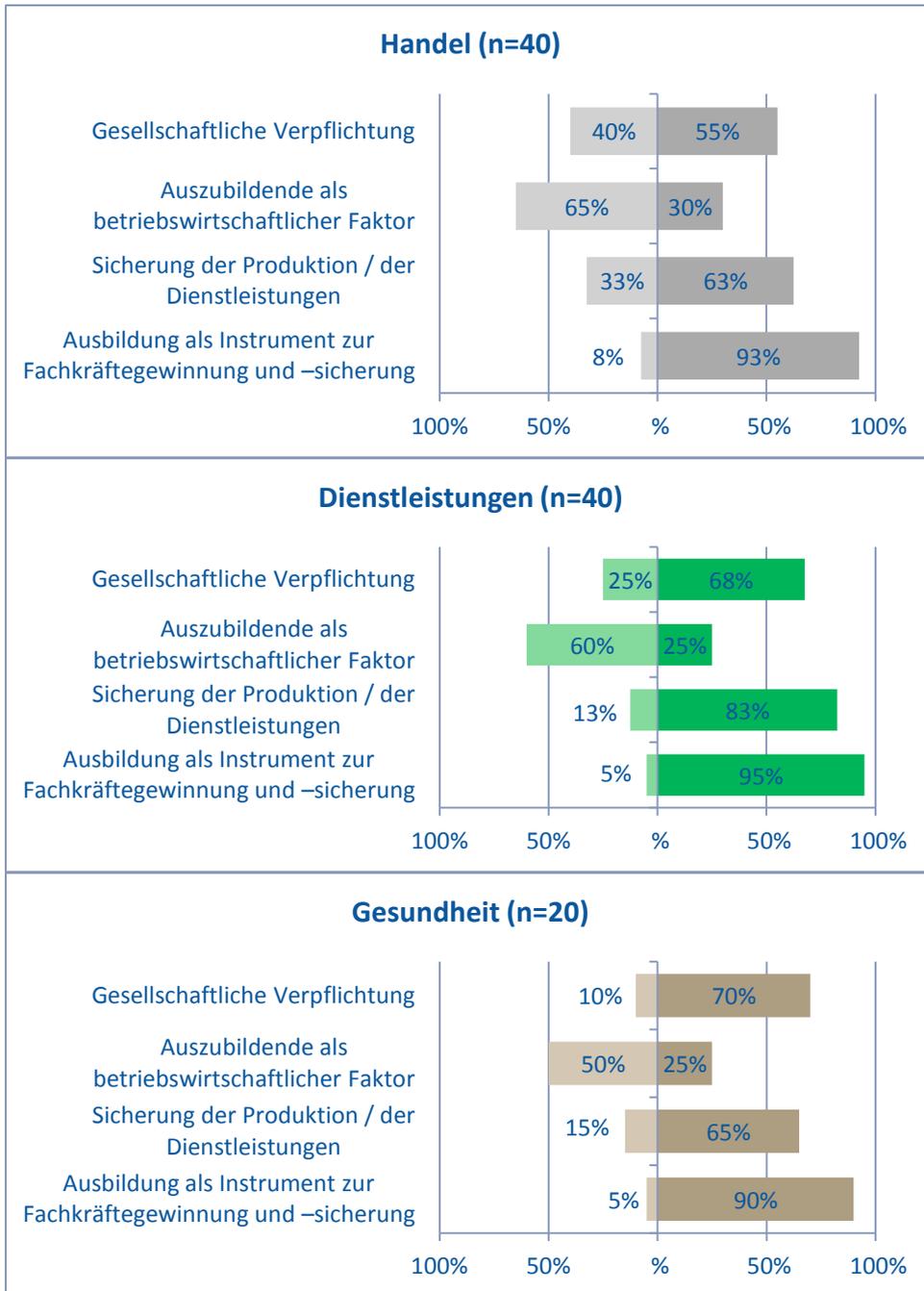




Frage 4

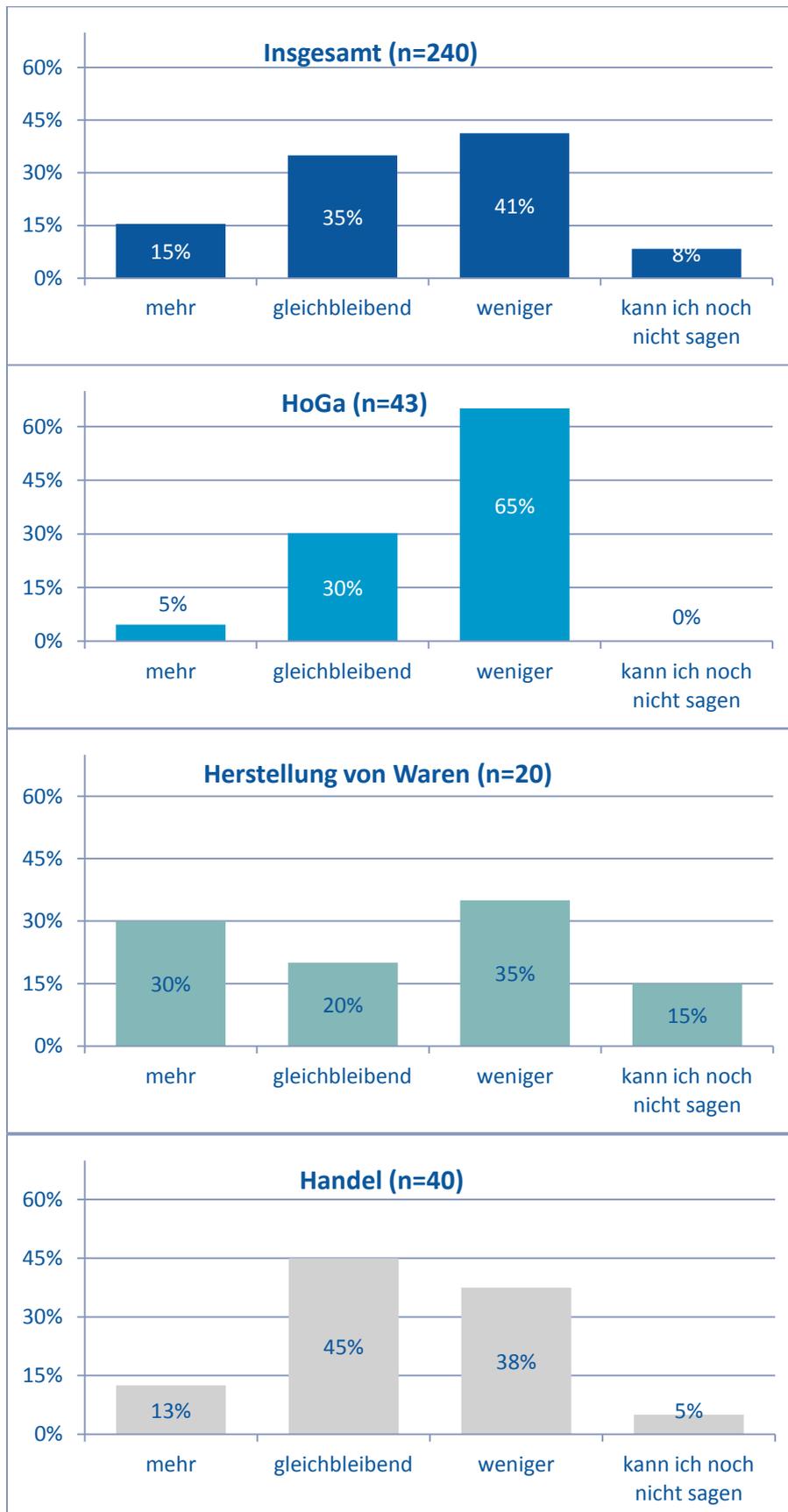
Aus welchen Gründen bildet Ihr Betrieb aus?

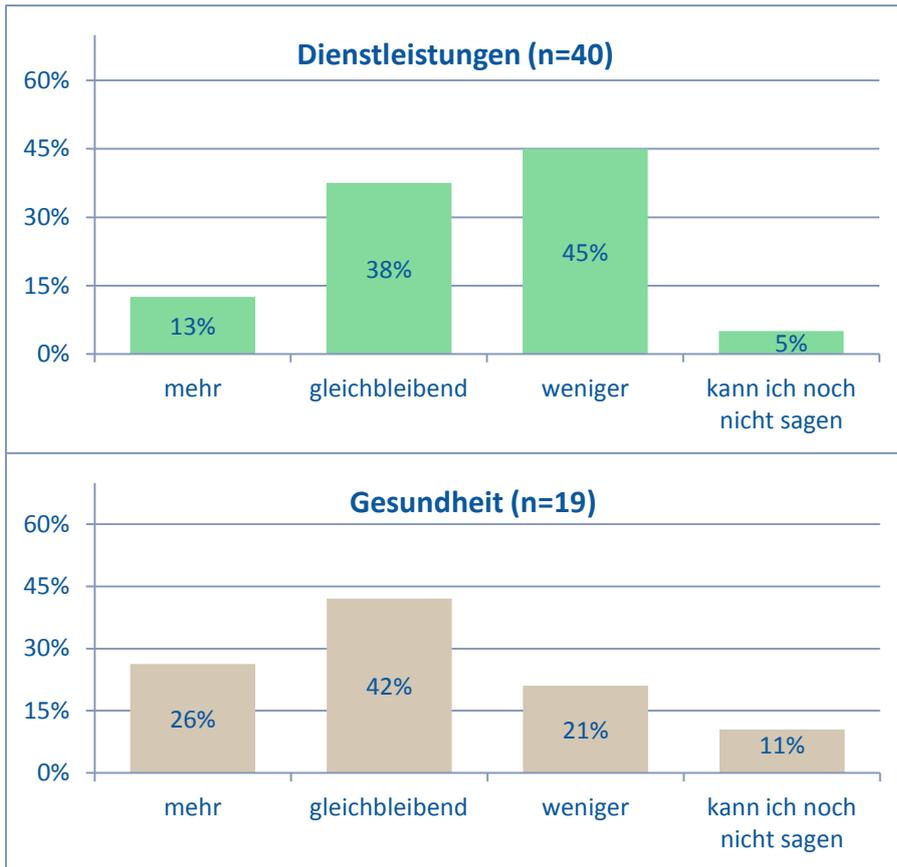




Frage 5

Schließen Sie im Jahr 2012 mehr oder weniger Berufsausbildungsverträge ab als im Jahr 2011?

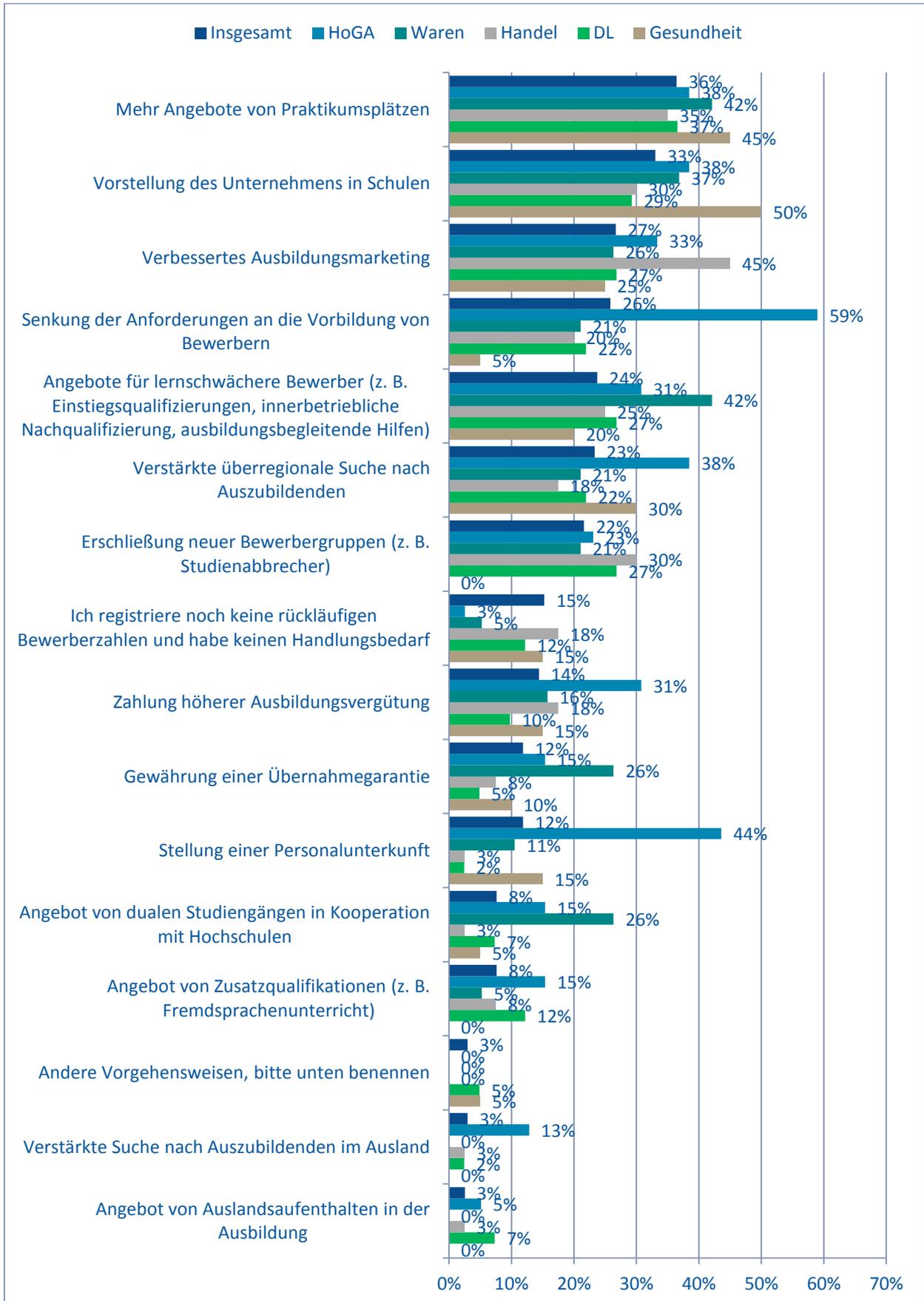




Wenn weniger, warum?	Insgesamt (n=99)	HoGa (n=28)	Waren (n=7)	Handel (n=15)	DL (n=18)	Gesundheit (n=4)
Es lagen zu wenige geeignete Bewerbungen vor	52%	43%	57%	87%	50%	50%
Es lagen zu wenige Bewerbungen vor	41%	71%	14%	27%	50%	25%
andere Gründe	26%	18%	43%	13%	33%	25%
Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	9%	14%	14%	13%	6%	0%

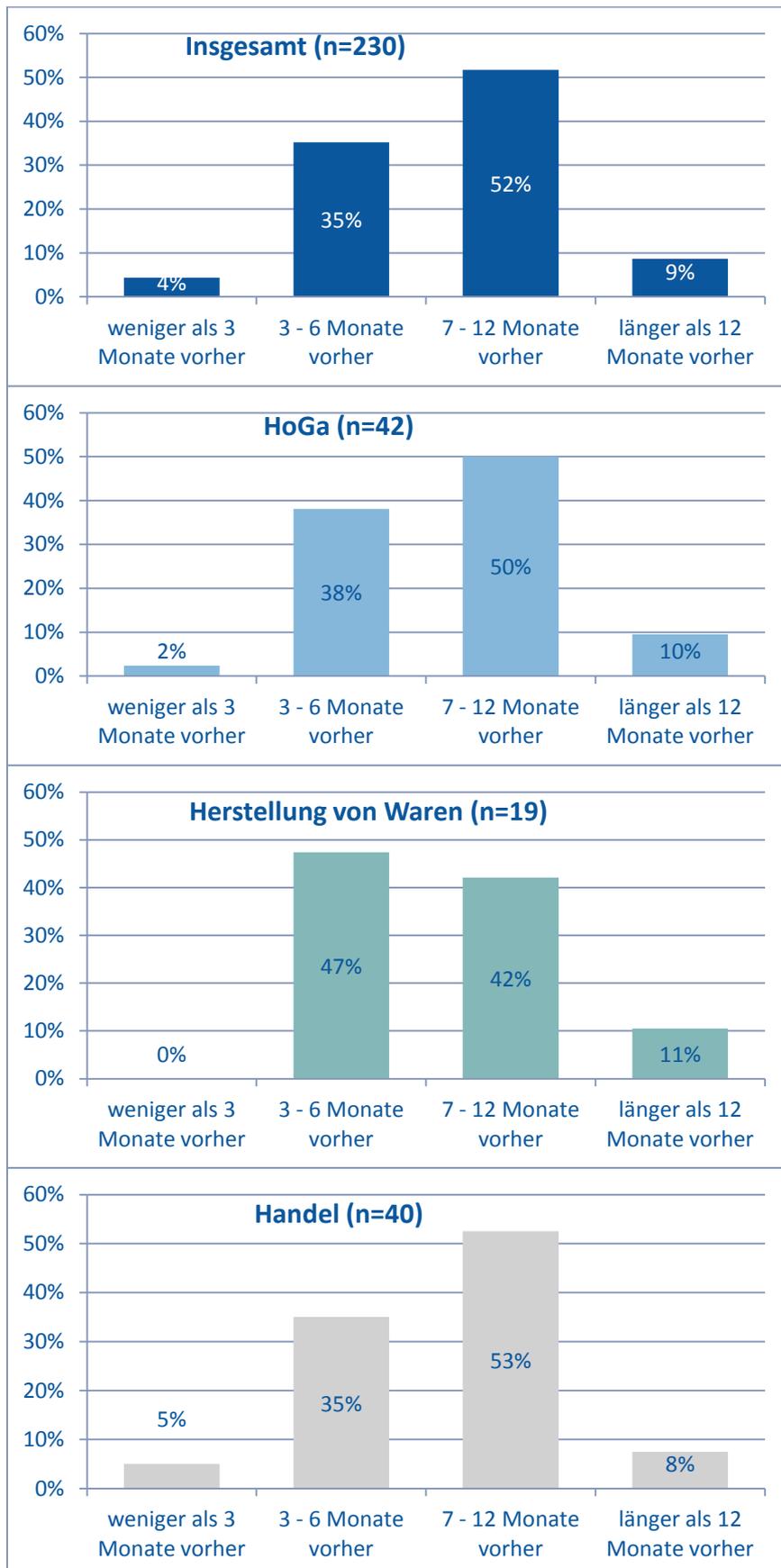
Frage 6

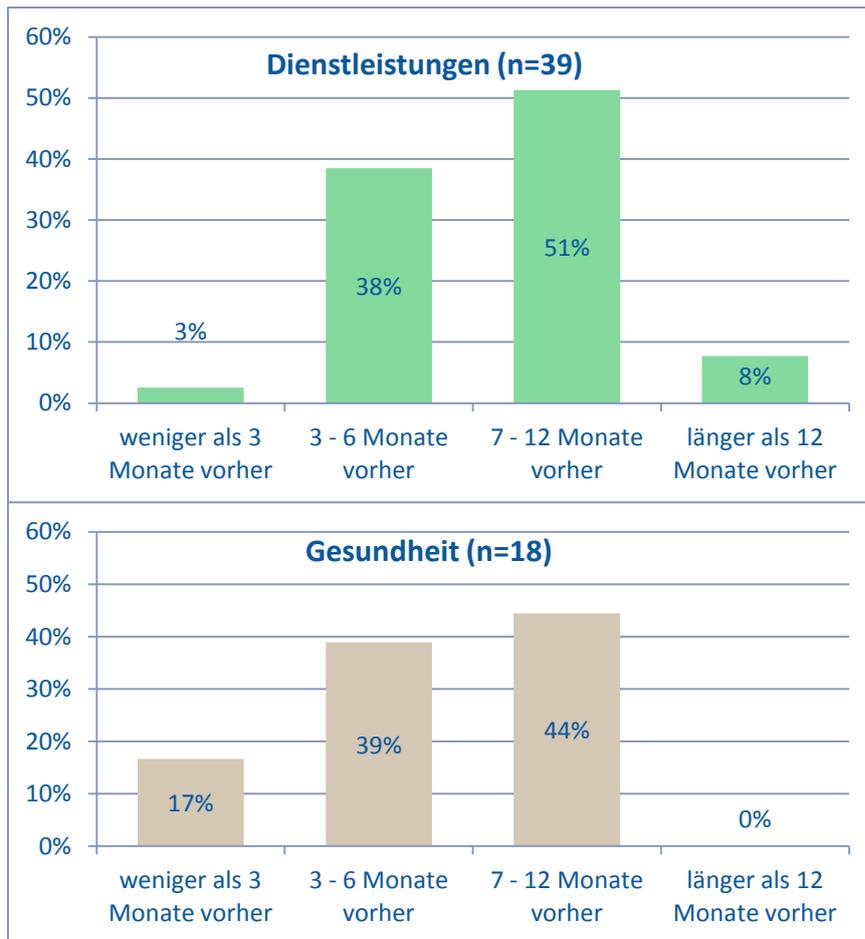
Wie reagiert Ihr Betrieb bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Bewerberzahlen?



Frage 7

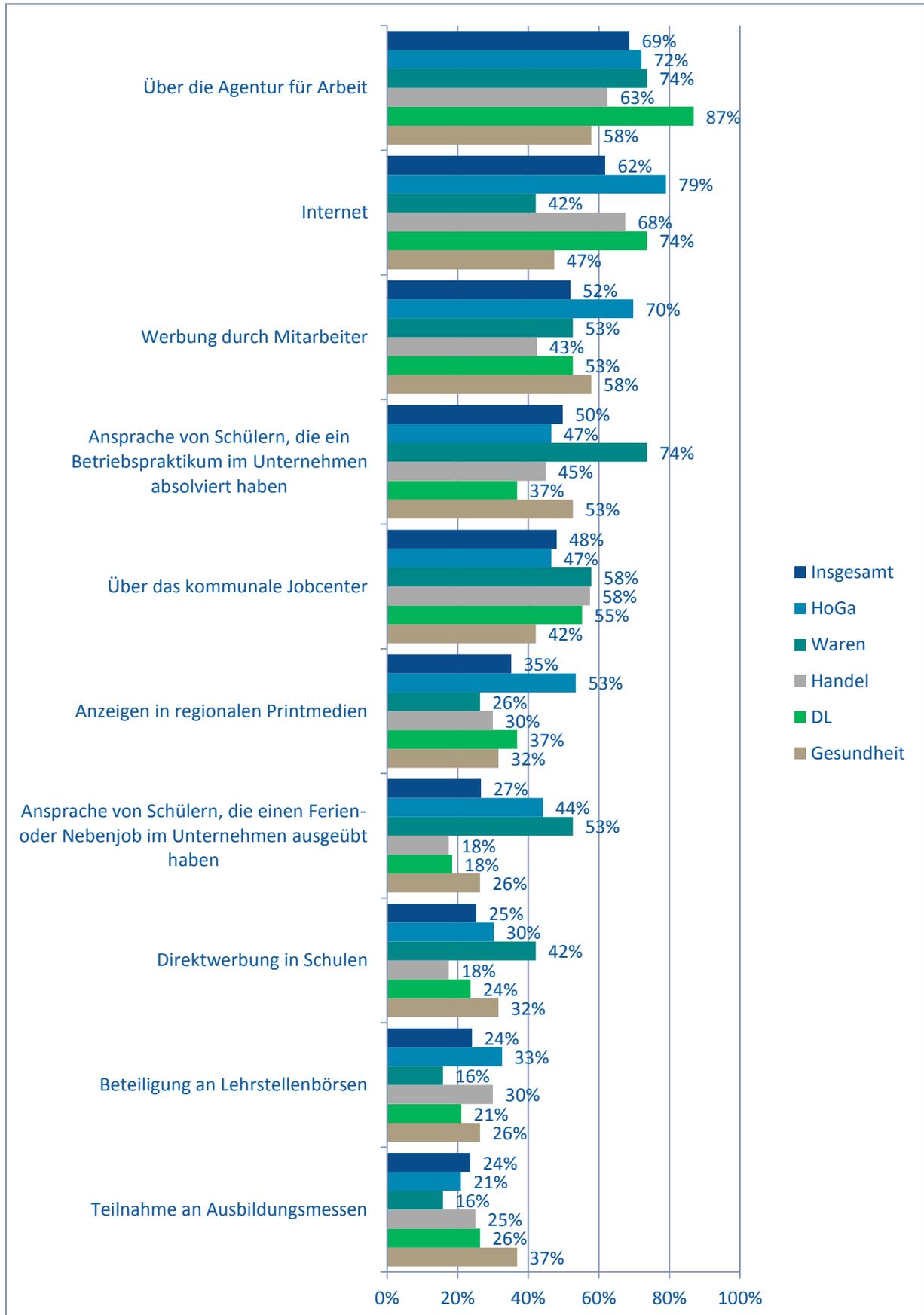
Wann beginnt Ihr Betrieb mit der Suche nach Ihren künftigen Auszubildenden?

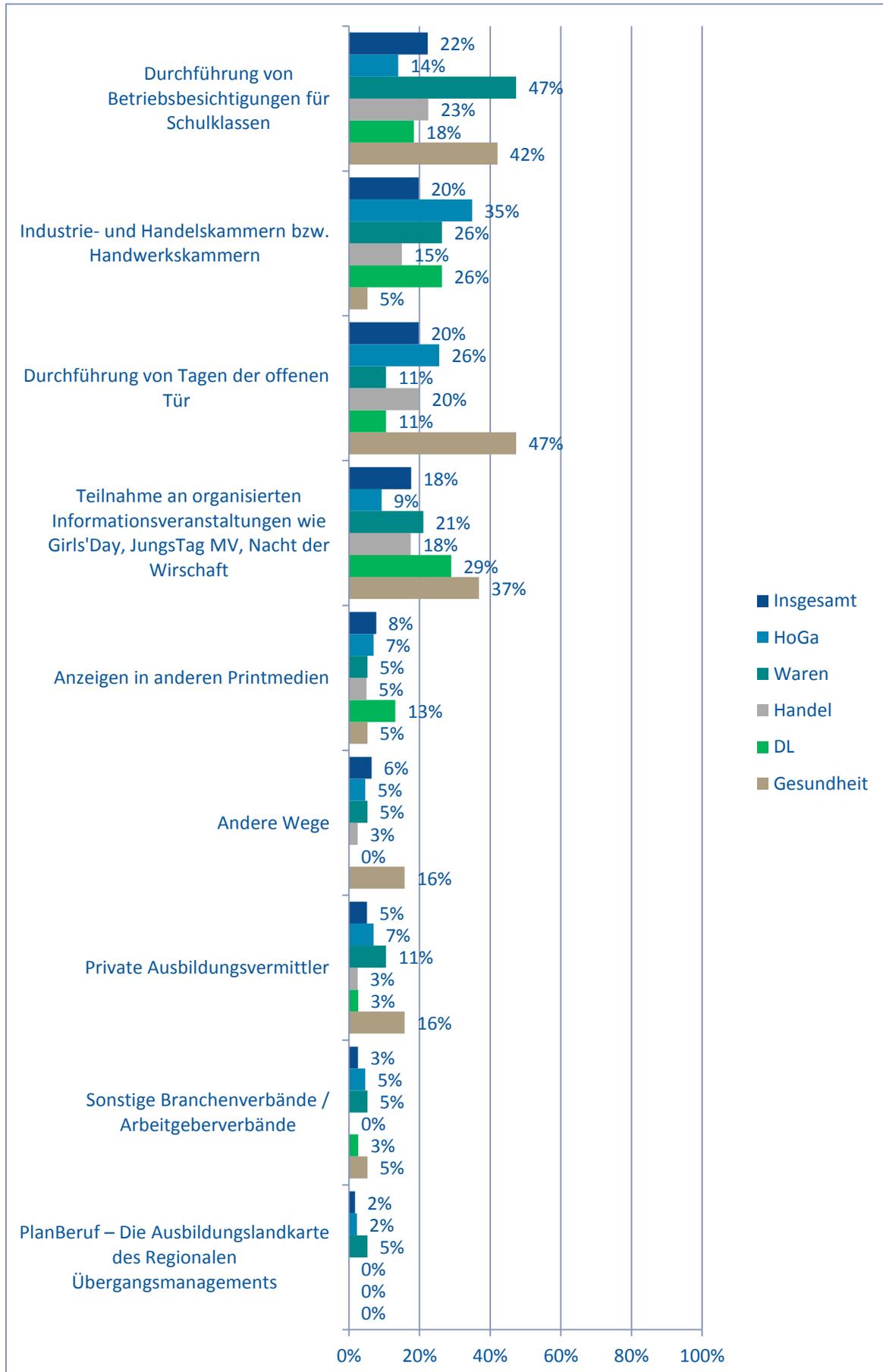




Frage 8

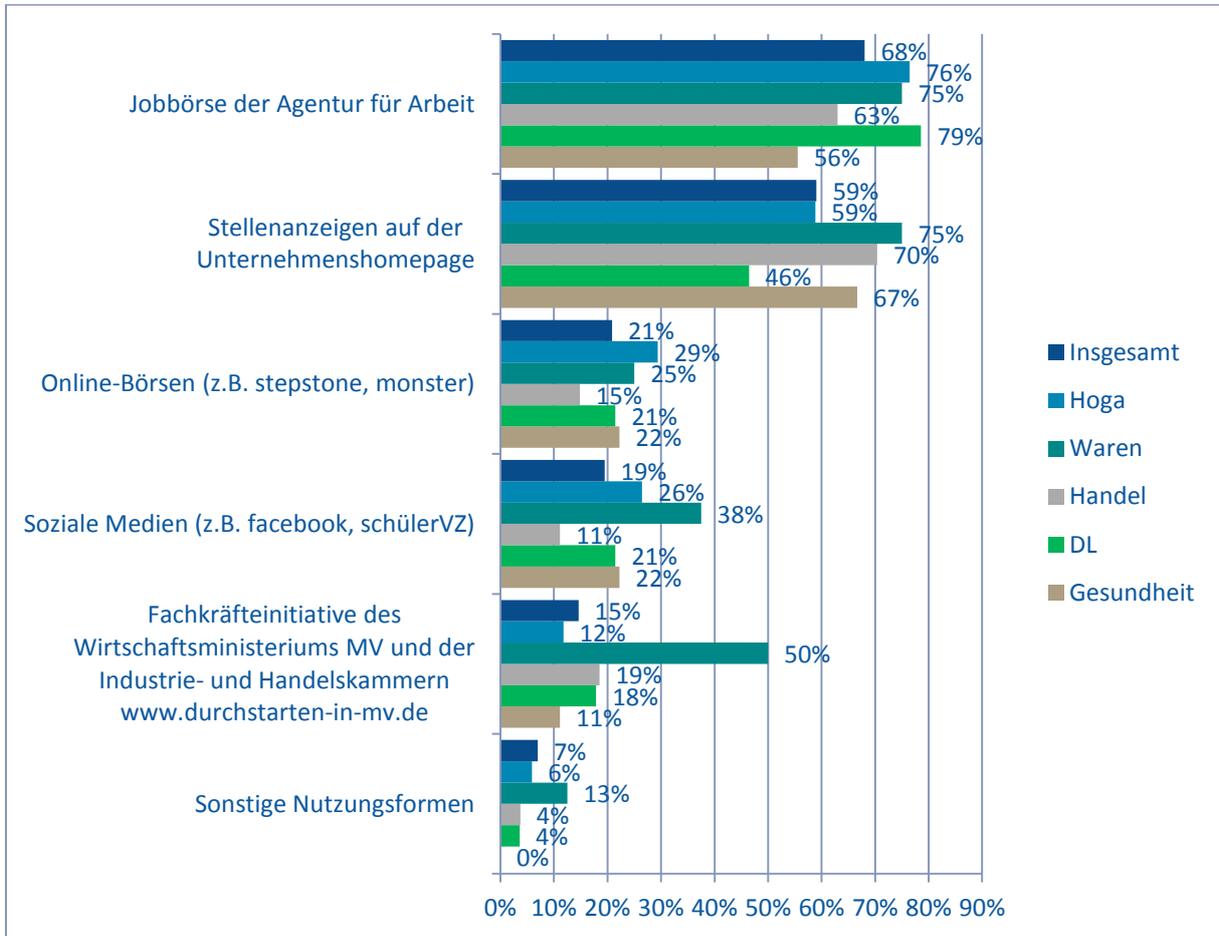
Auf welchem Wege gewinnen Sie Ihre Auszubildenden?





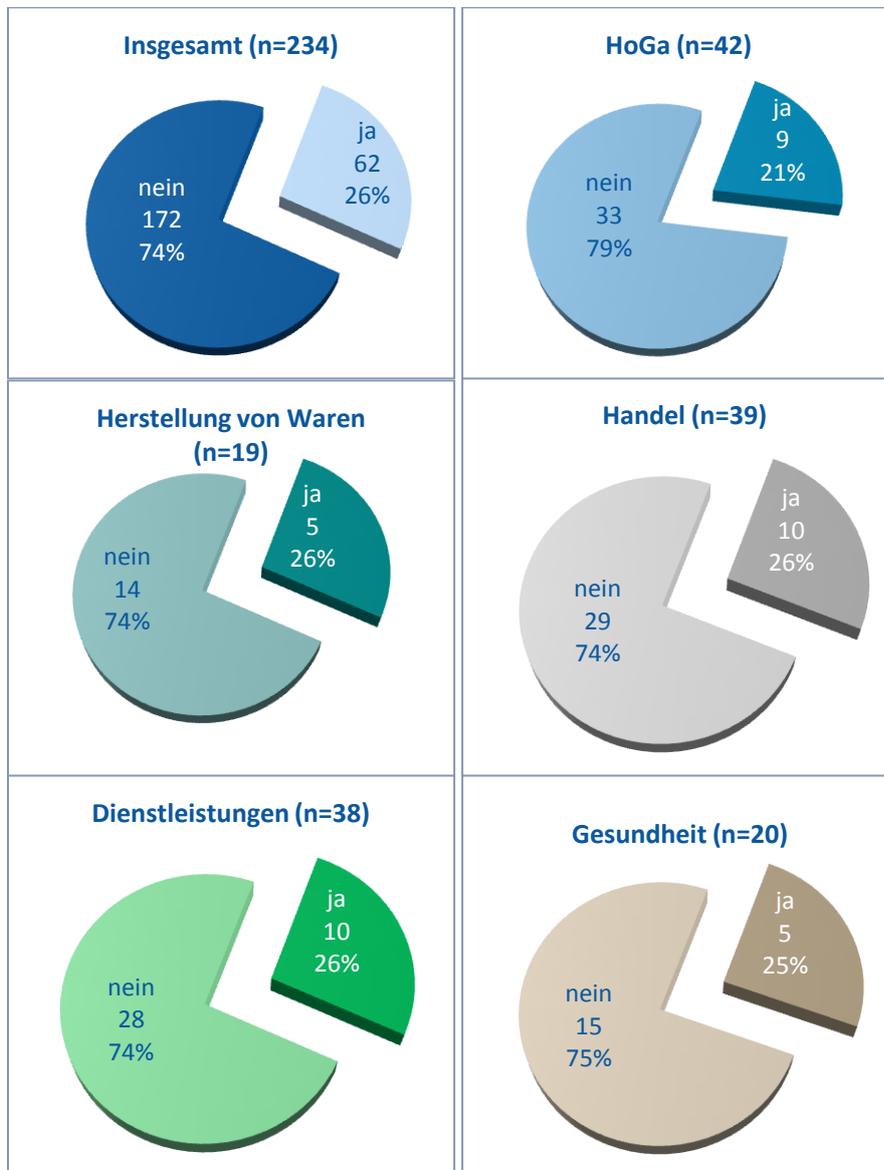
Wenn das Internet genutzt wird, auf welche Art und Weise?

(insgesamt: n=144, HoGA n=34, Waren n=8 , Handel n=27, DL n=28, Gesundheit n=9)



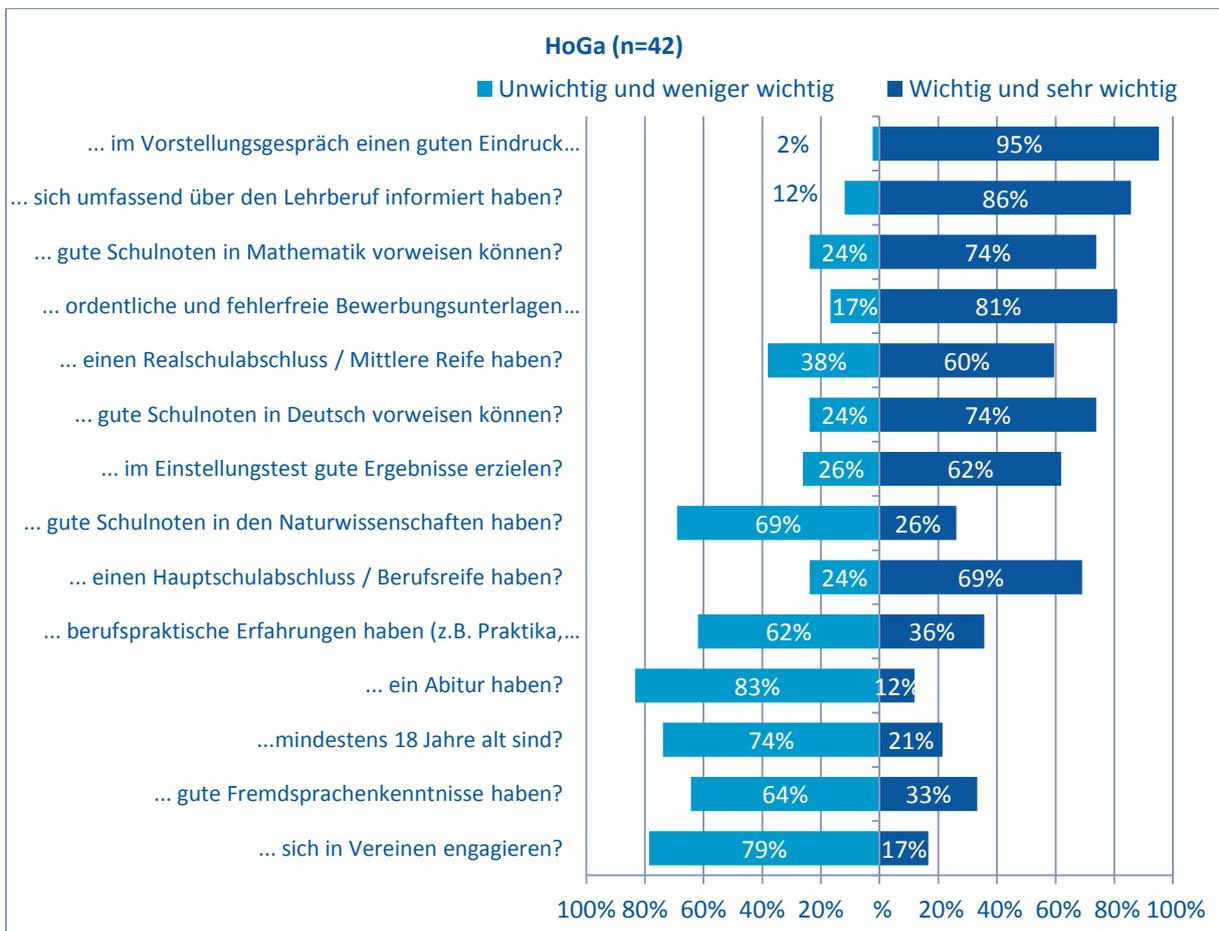
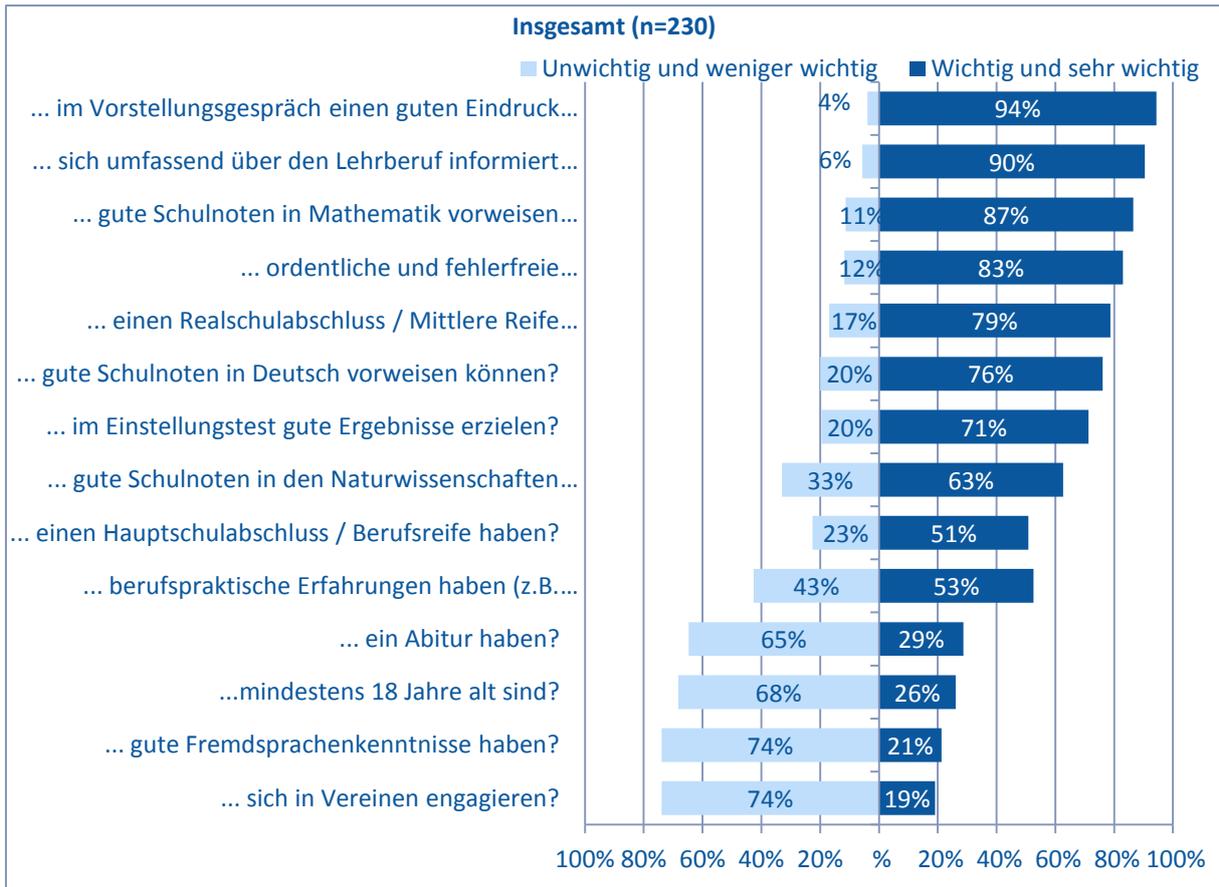
Frage 9

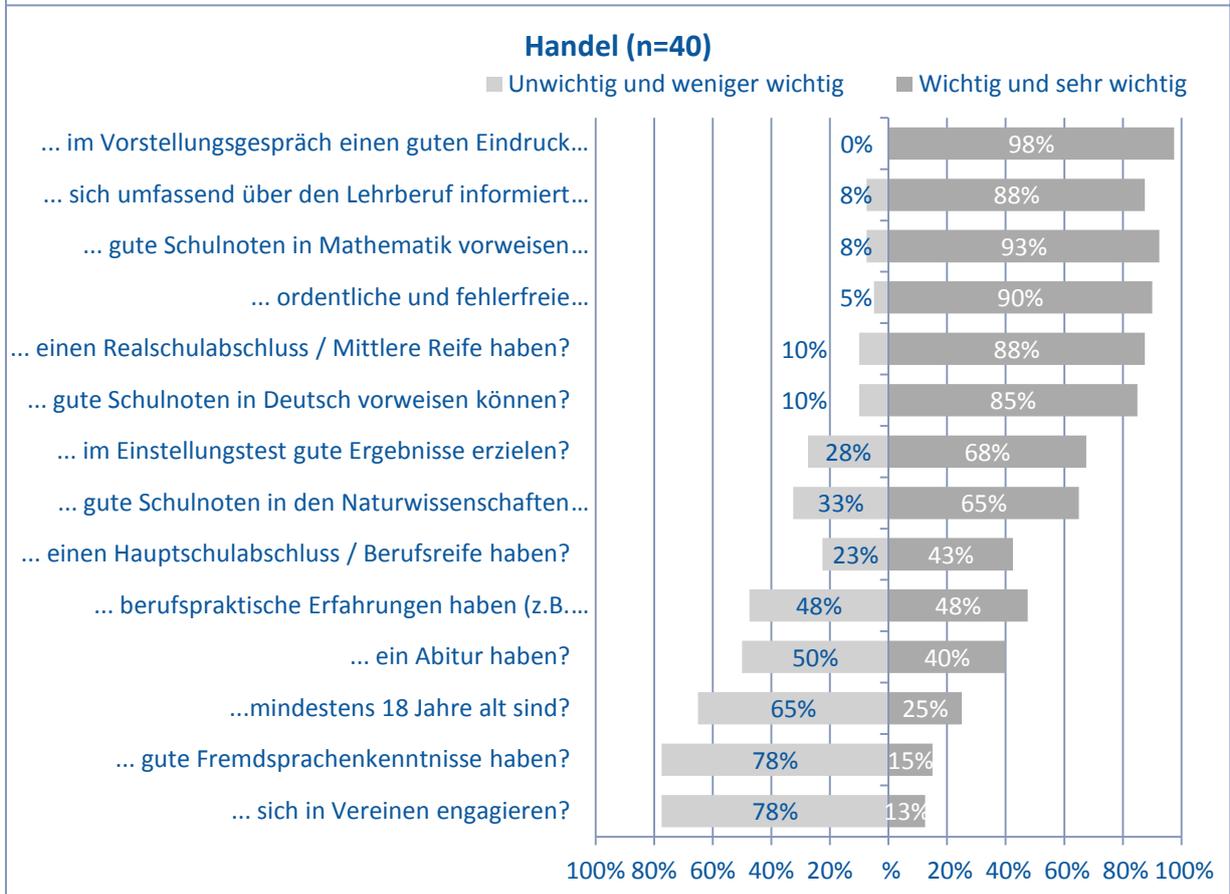
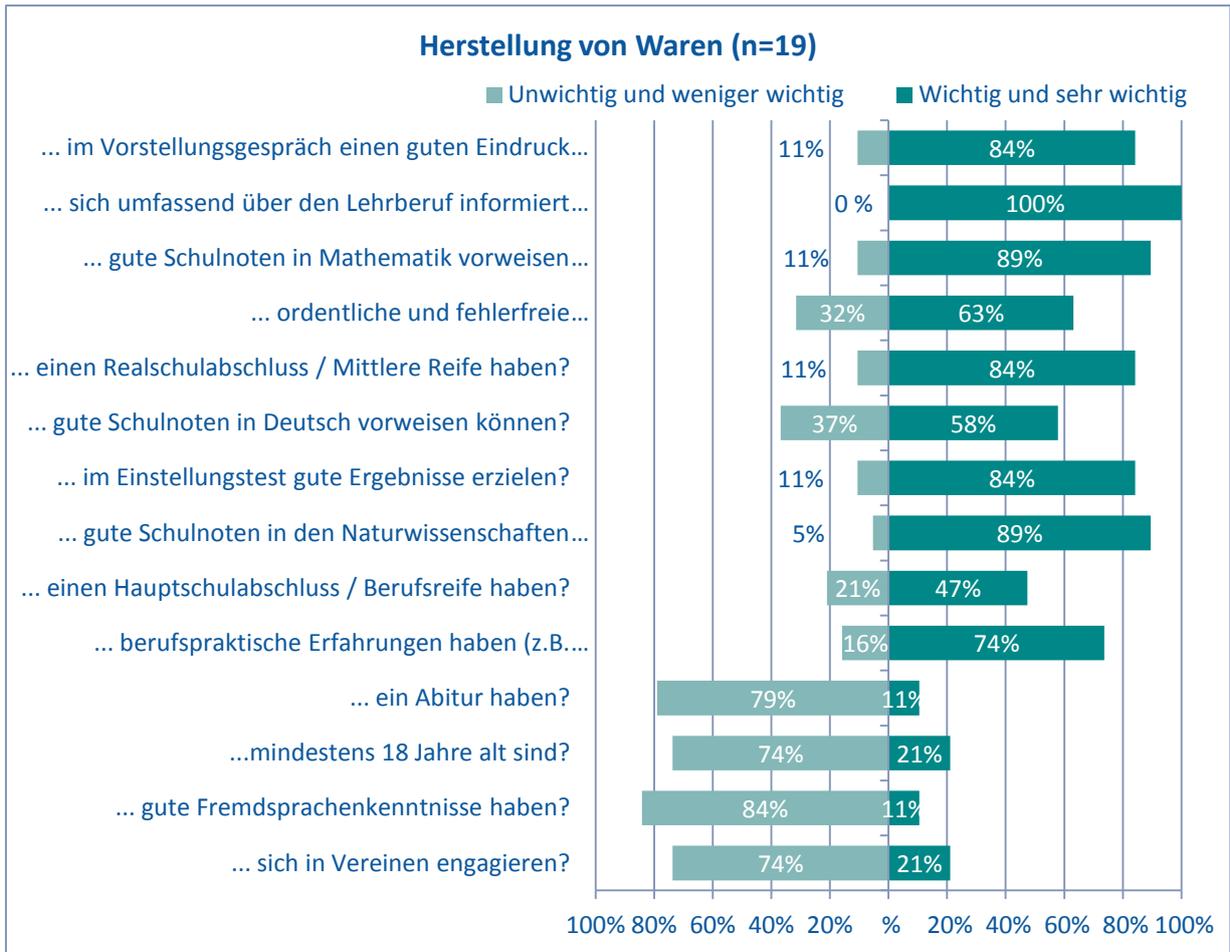
Kennen Sie das Projekt „Leuchtturm“ Regionales Übergangsmanagement des Landkreises Vorpommern-Rügen?

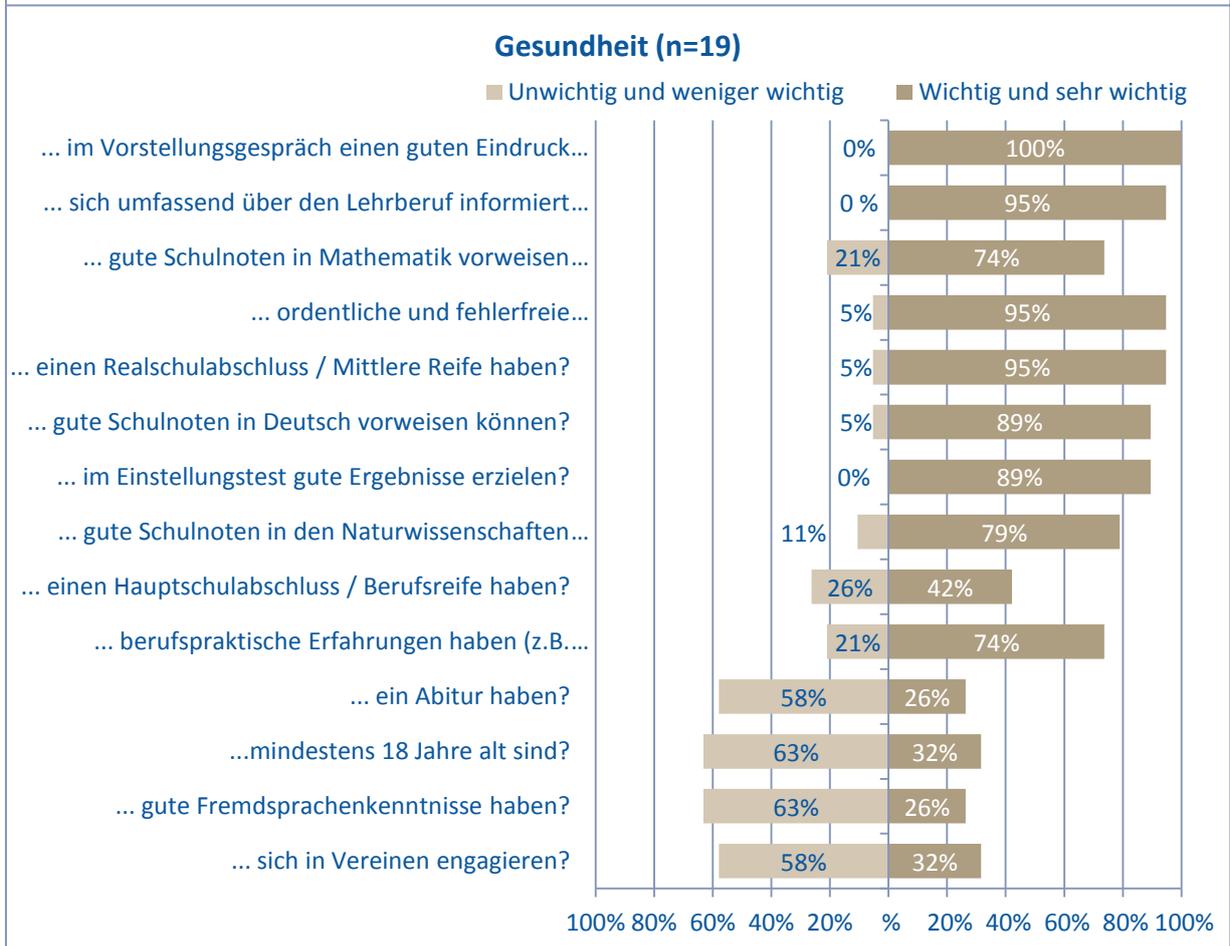
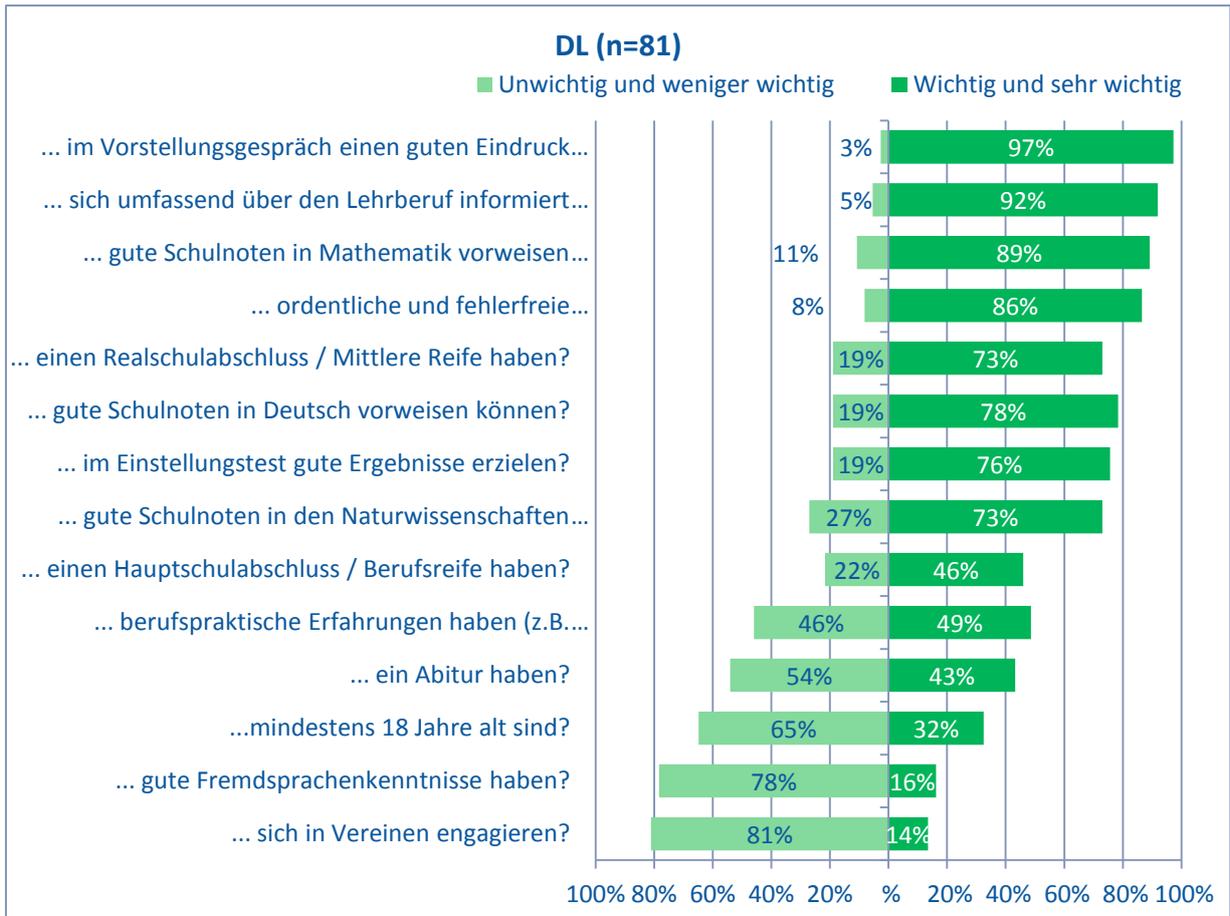


Frage 10

Wie wichtig ist es für Sie, dass Ihre zukünftigen Auszubildenden...

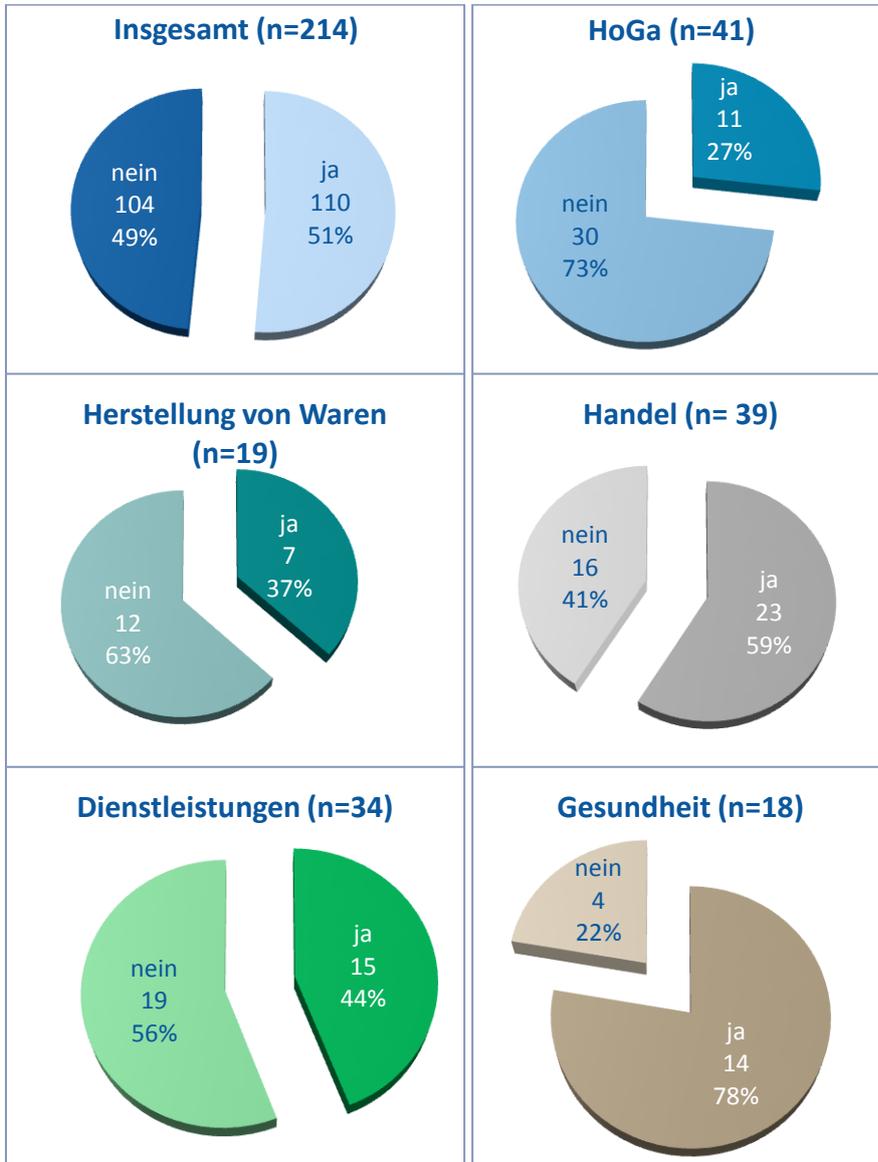






Frage 11

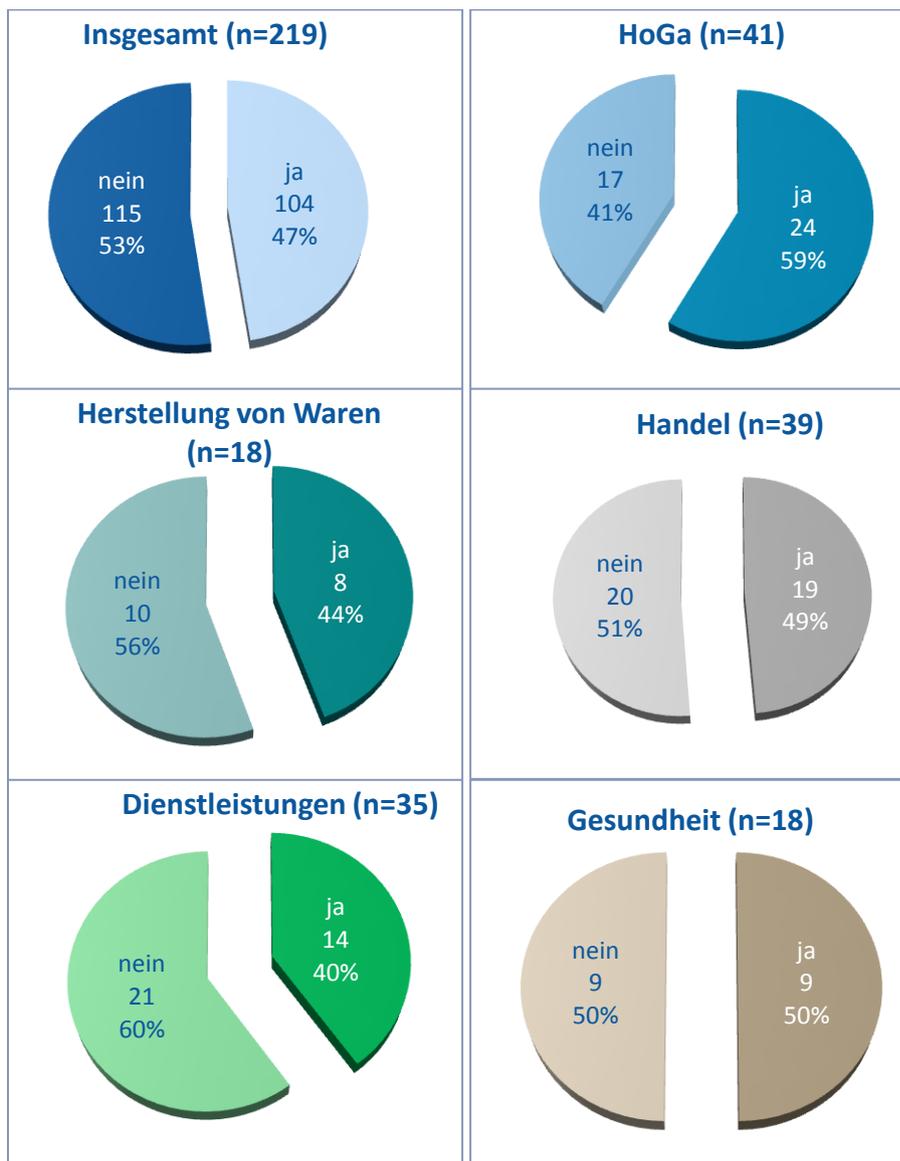
Kann Ihr Betrieb in diesem Jahr alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?



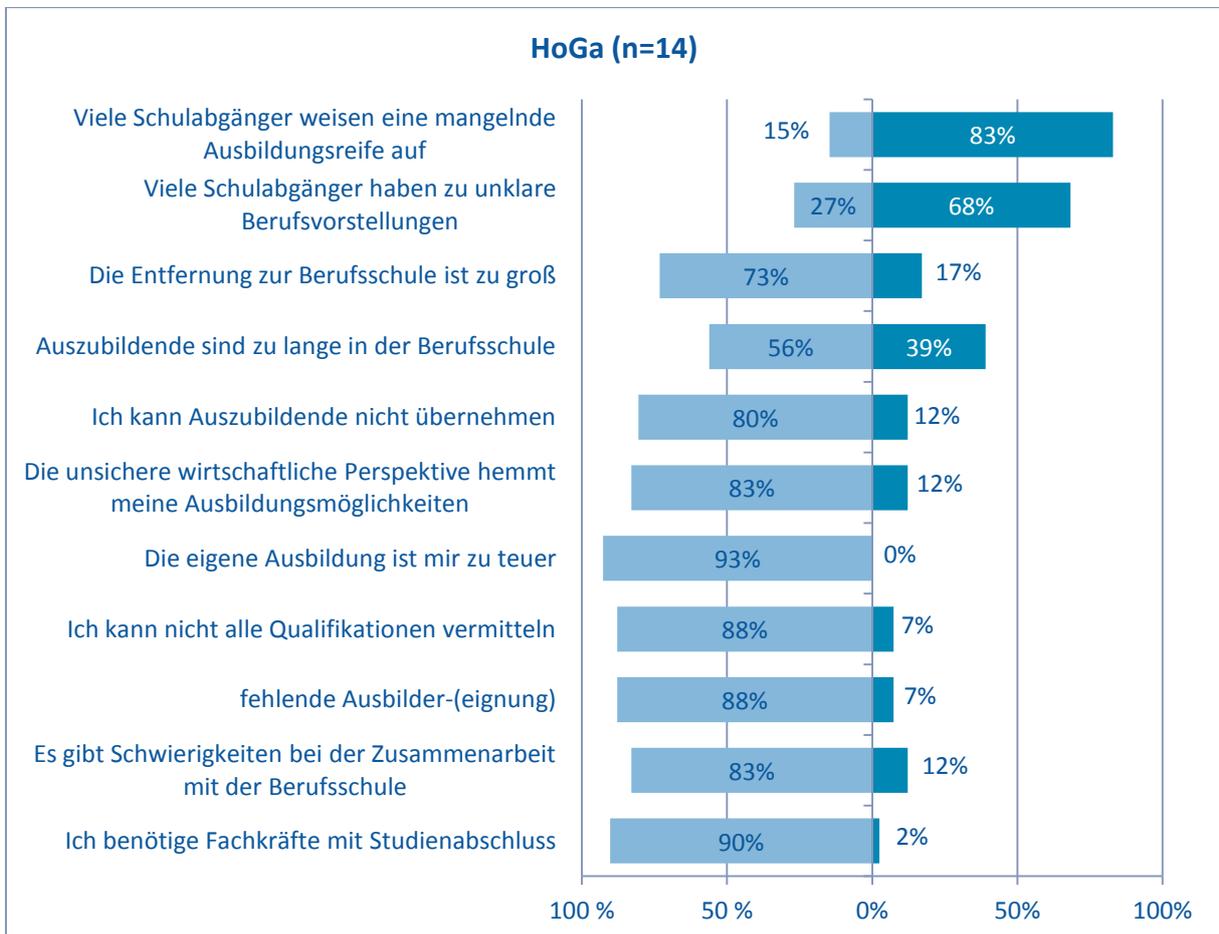
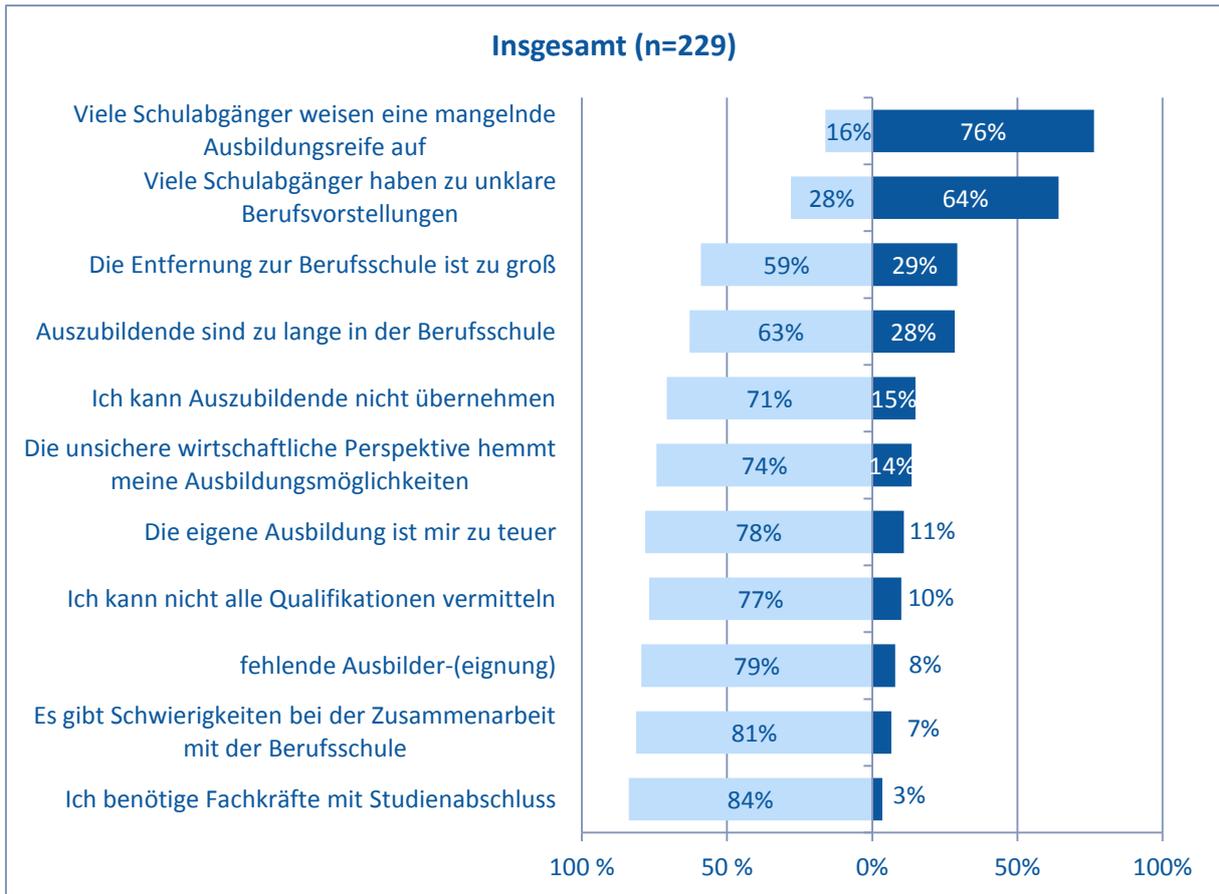
Wenn nein, warum nicht?	Insgesamt (n=104)	HoGa (n=40)	Waren (n=12)	Handel (n=16)	DL (n=19)	Gesundheit (n=4)
Es lagen zu wenige geeignete Bewerbungen vor	61%	34%	75%	94%	58%	75%
Es lagen zu wenige Bewerbungen vor	53%	59%	25%	25%	58%	0%
Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten	15%	20%	8%	13%	11%	25%
Andere Gründe, bitte benennen:	15%	5%	8%	0%	21%	25%
Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	12%	17%	8%	0%	16%	0%

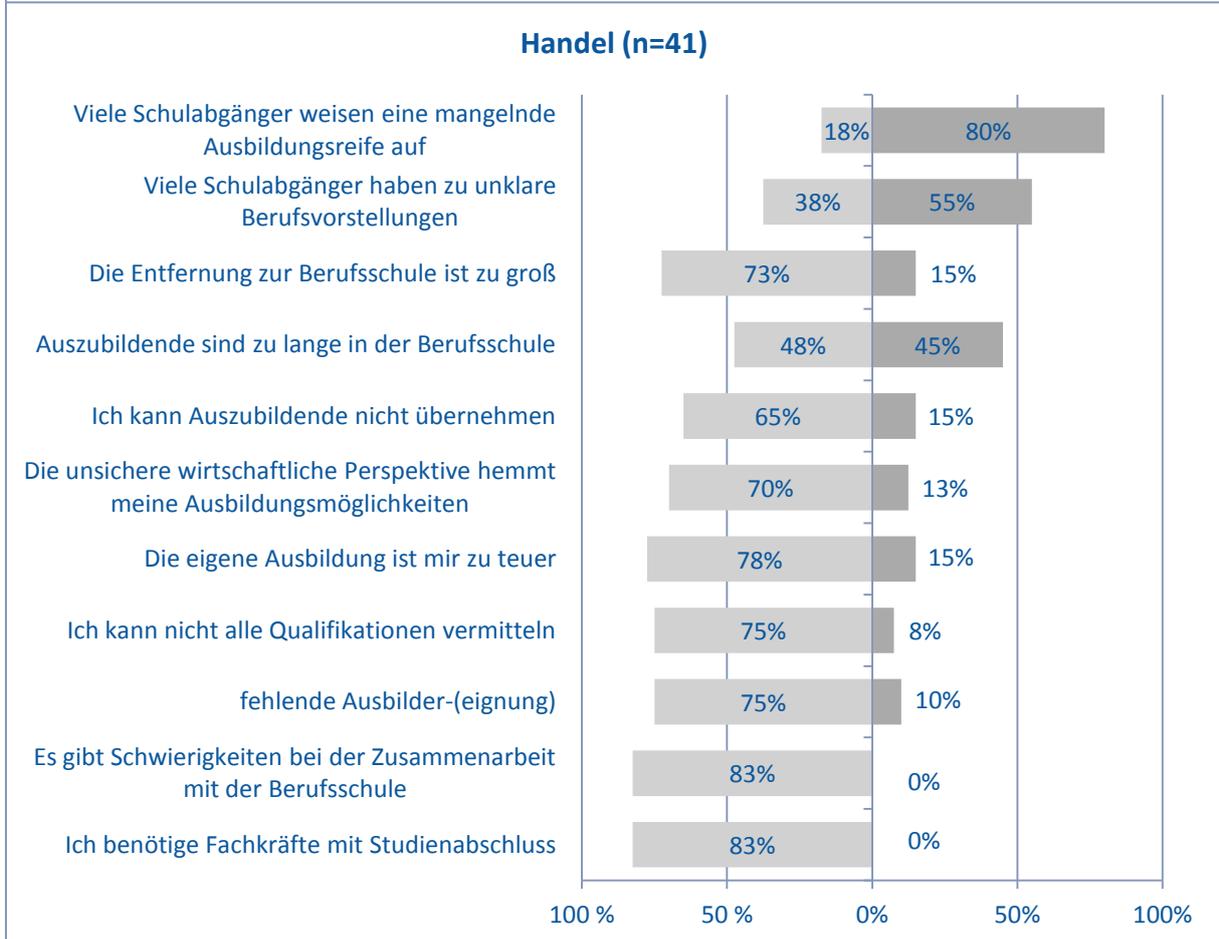
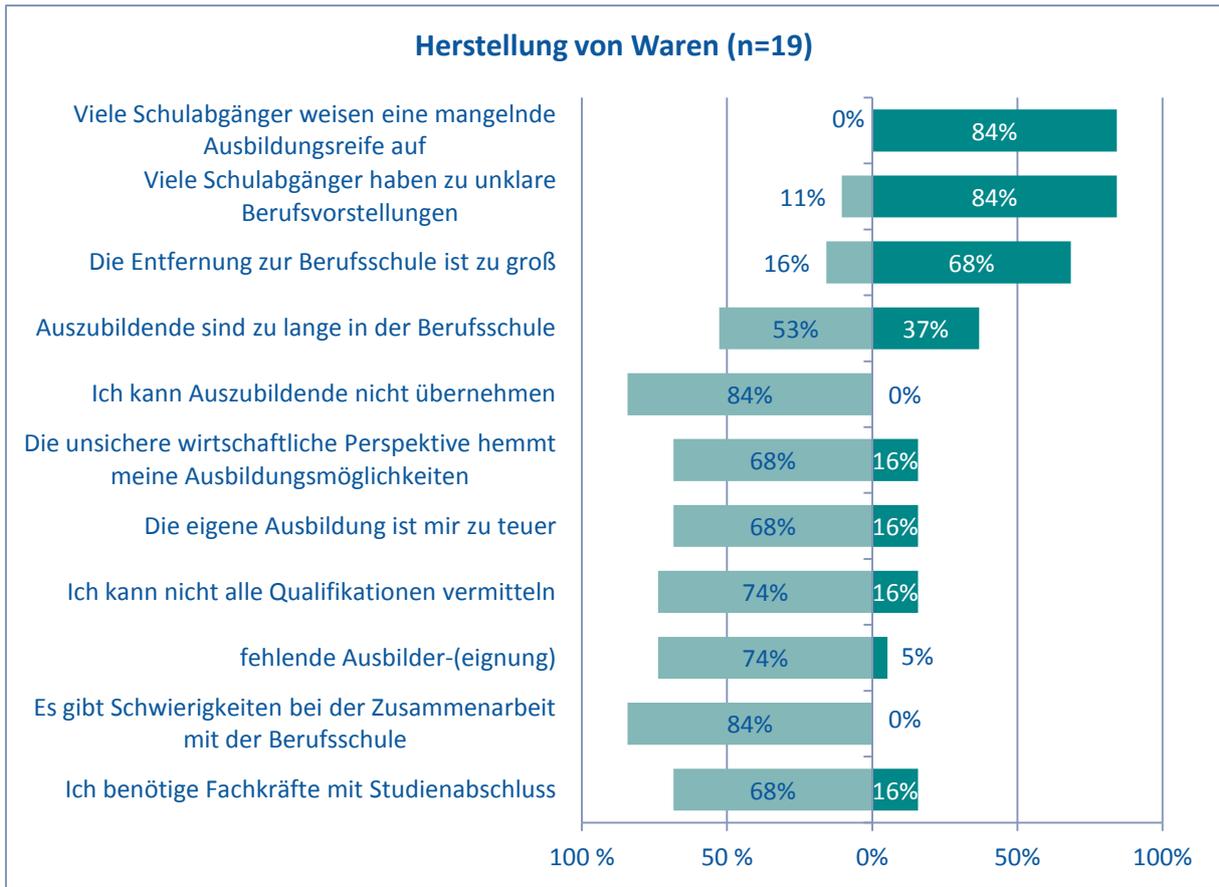
Frage 12

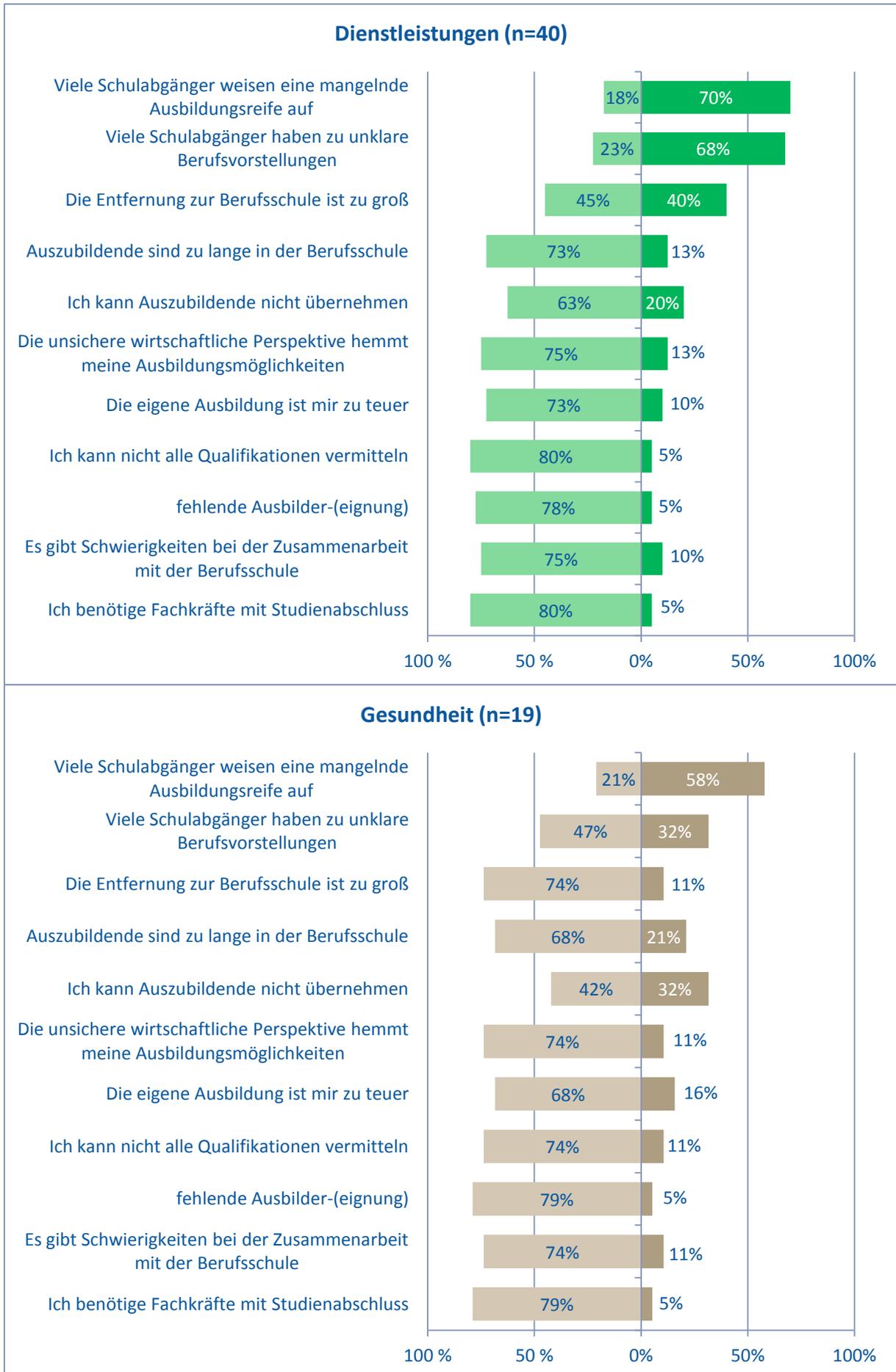
Hat Ihr Betrieb im Jahr 2012 Auszubildende übernommen?

**Frage 13**

Mit welchen Ausbildungshemmnissen sieht sich Ihr Betrieb konfrontiert?







Frage 14

Wie hoch ist die Quote der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge in den letzten drei Jahren in Ihrem Betrieb??

Insgesamt (n=222)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	118	53%
1 - 10%	38	17%
11 - 20%	25	11%
21 - 30%	18	8%
31 - 40%	5	2%
41 - 50%	13	6%
Über 50%	4	2%

HoGa (n=39)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	9	23%
1 - 10%	8	21%
11 - 20%	9	23%
21 - 30%	7	18%
31 - 40%	1	3%
41 - 50%	5	13%
Über 50%	0	0%

Herstellung von Waren (n=18)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	11	61%
1 - 10%	5	28%
11 - 20%	1	6%
21 - 30%	0	0%
31 - 40%	0	0%
41 - 50%	1	6%
Über 50%	0	0%

Handel (n=37)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	21	57%
1 - 10%	6	16%
11 - 20%	1	3%
21 - 30%	3	8%
31 - 40%	2	5%
41 - 50%	3	8%
Über 50%	1	3%

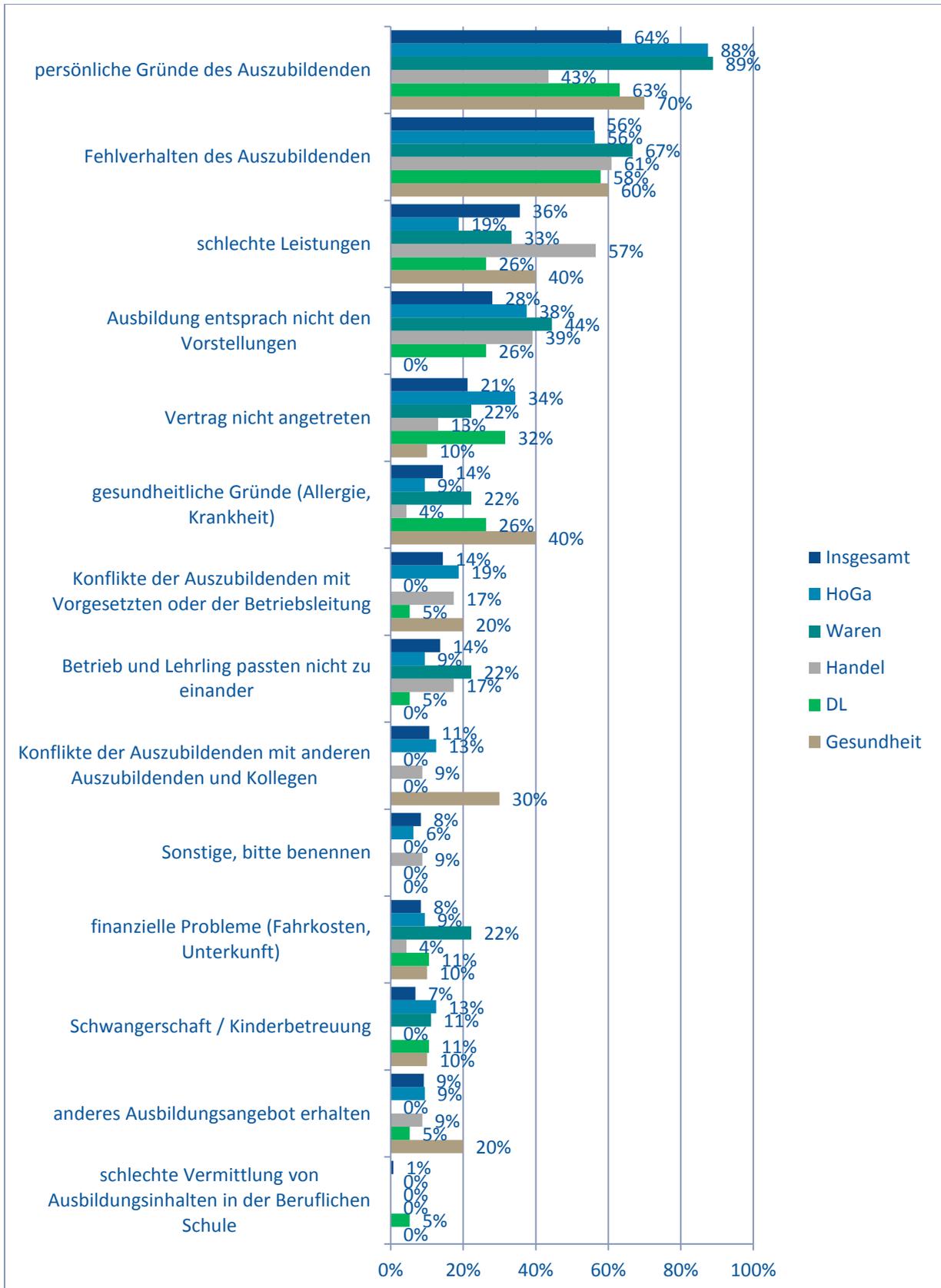
Dienstleistungen (n=34)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	18	53%
1 - 10%	7	21%
11 - 20%	5	15%
21 - 30%	2	6%
31 - 40%	0	0%
41 - 50%	1	3%
Über 50%	1	3%

Gesundheit (n=19)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	9	47%
1 - 10%	7	37%
11 - 20%	1	5%
21 - 30%	1	5%
31 - 40%	0	0%
41 - 50%	0	0%
Über 50%	1	5%

Frage 15

Welche Gründe gibt es für die Auflösung der Verträge?

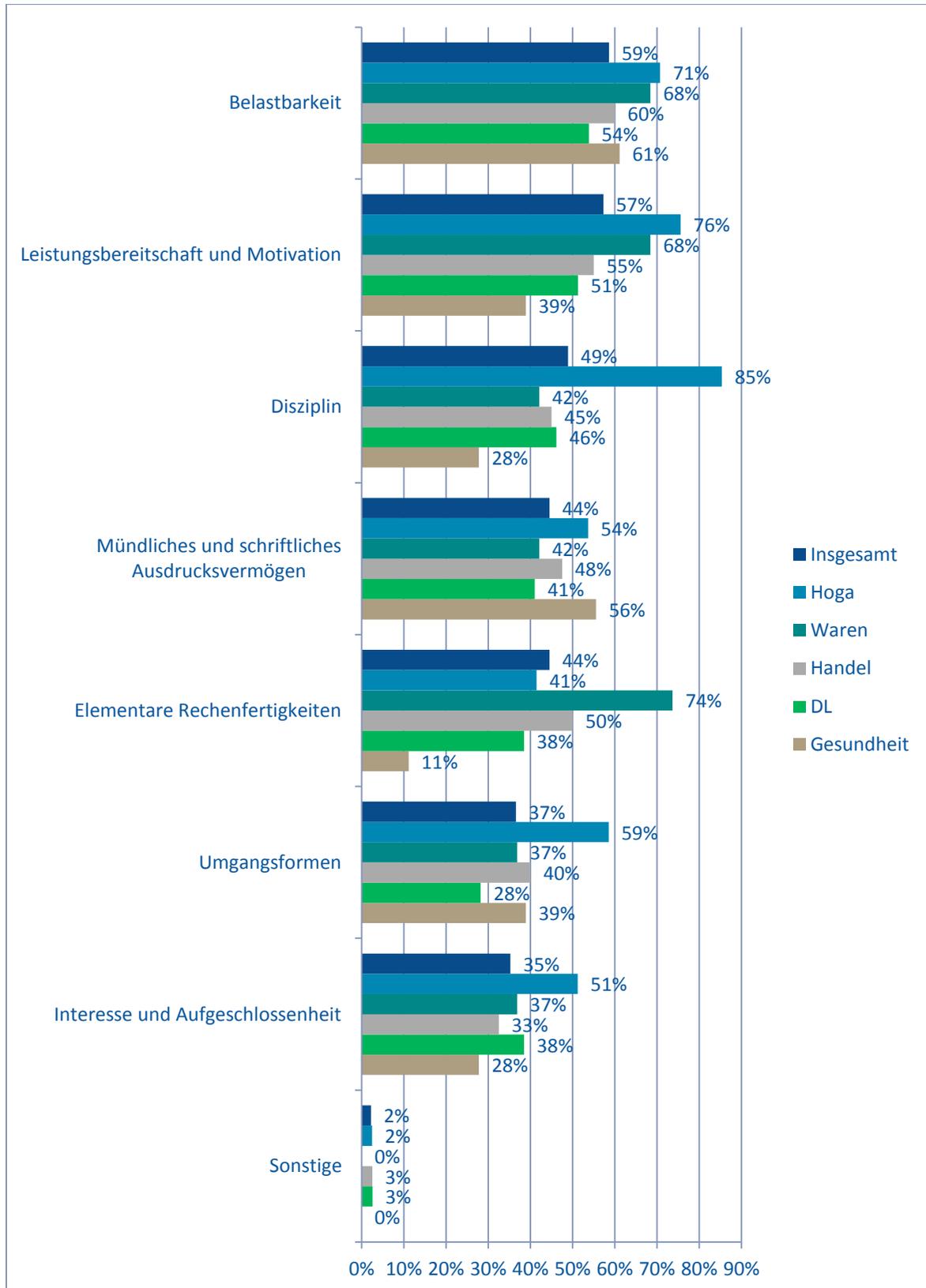
(insgesamt: n=132, HoGa n=32, Waren n=9 , Handel n=23, DL n=19, Gesundheit n=10)



Frage 16

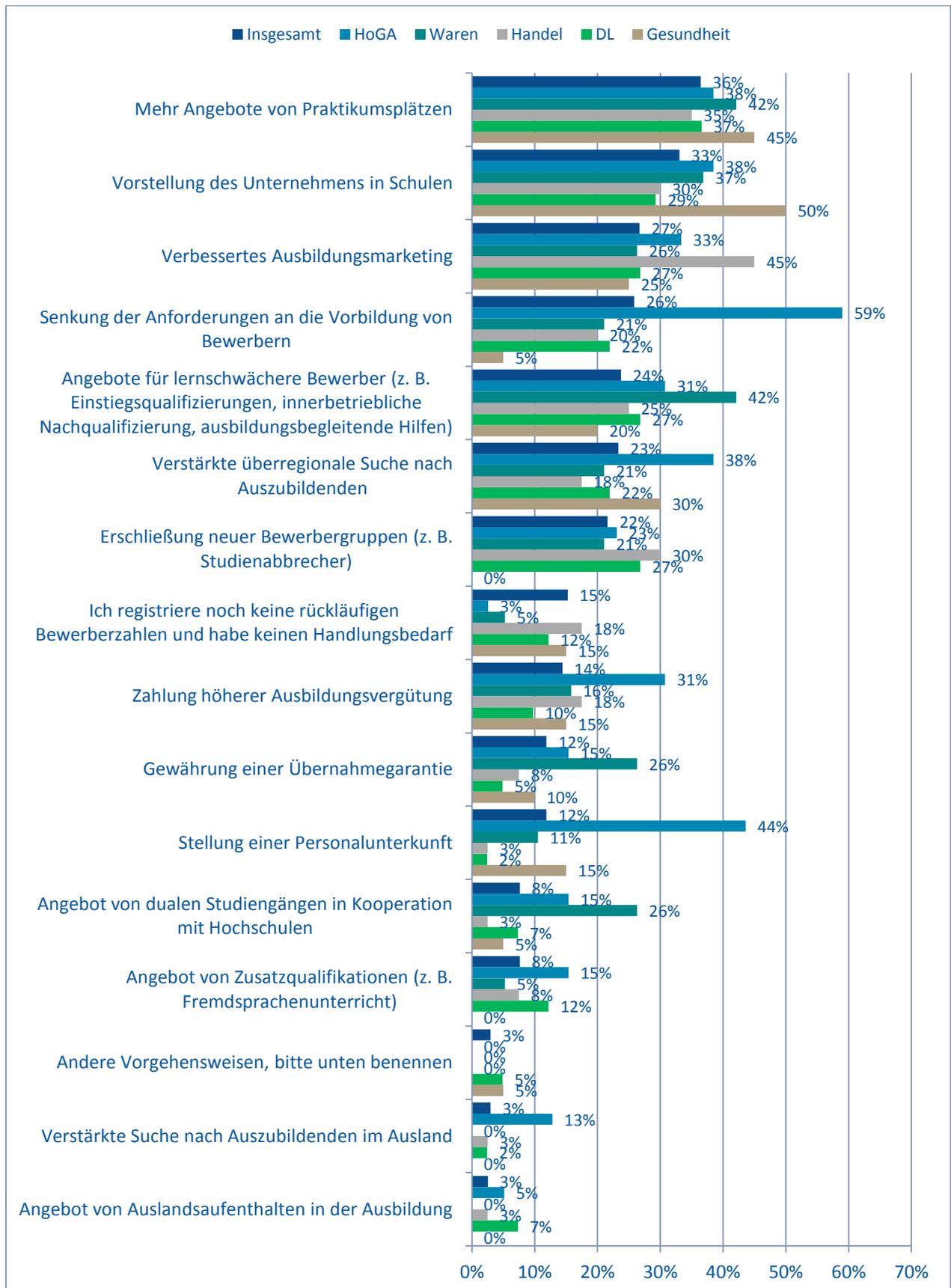
In welchen Bereichen stellen Sie bzw. Mitarbeiter Ihres Betriebs Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?

(insgesamt: n=227, HoGa n=41, Waren n=19 , Handel n=40, DL n=39, Gesundheit n=18)



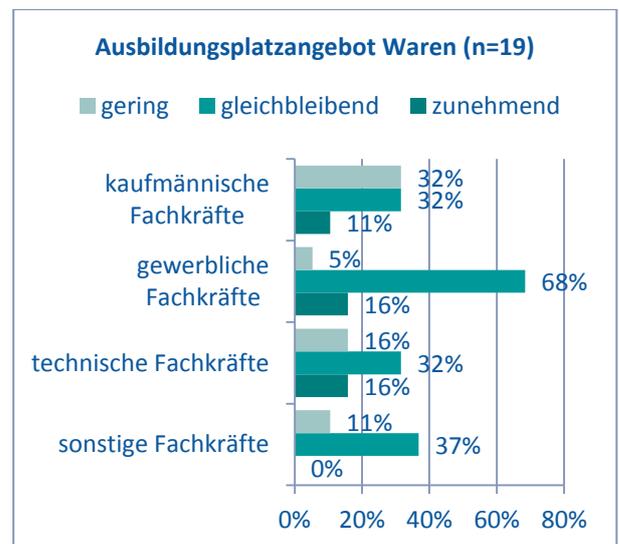
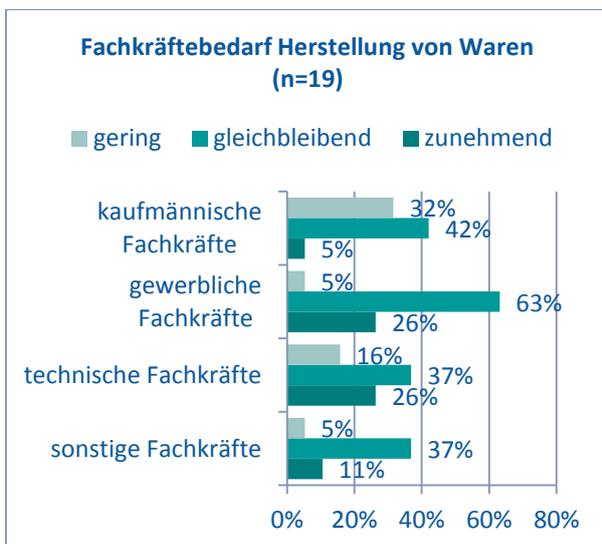
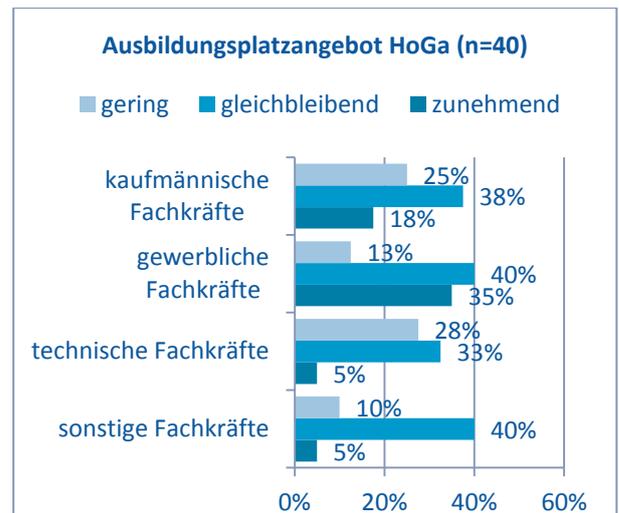
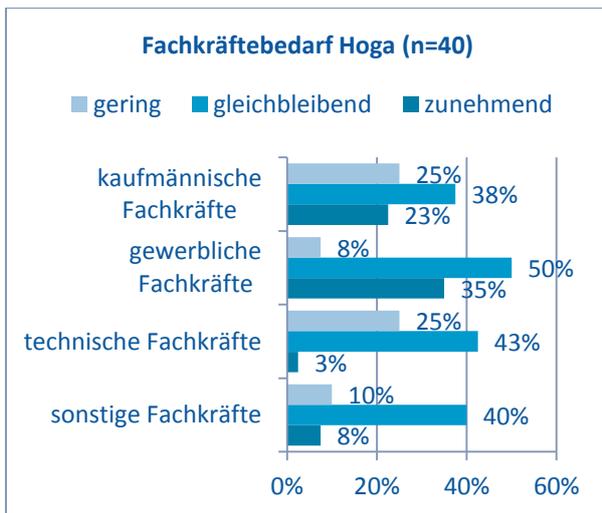
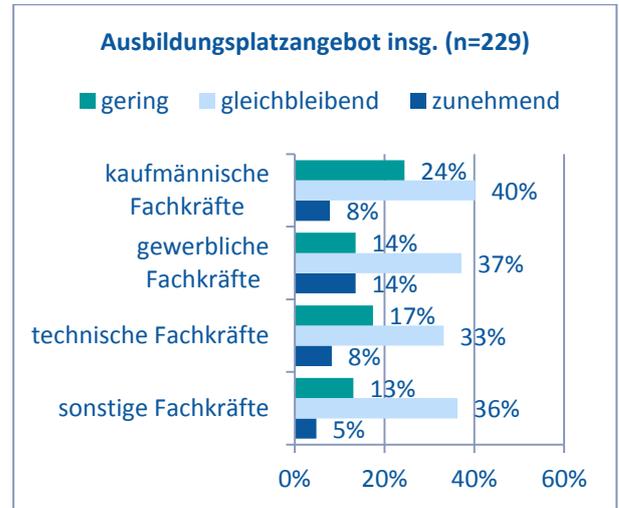
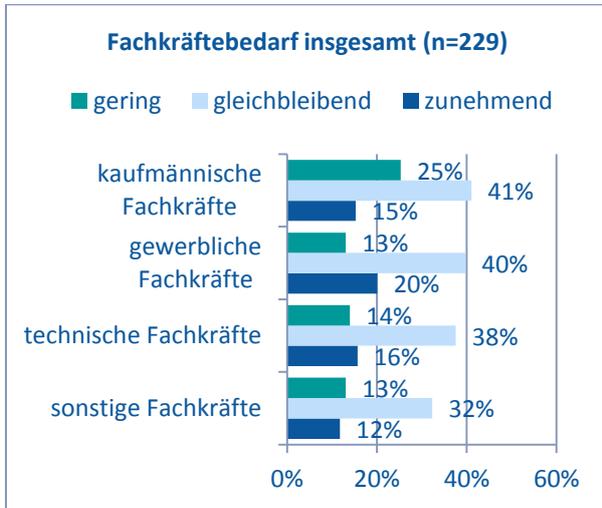
Frage 17

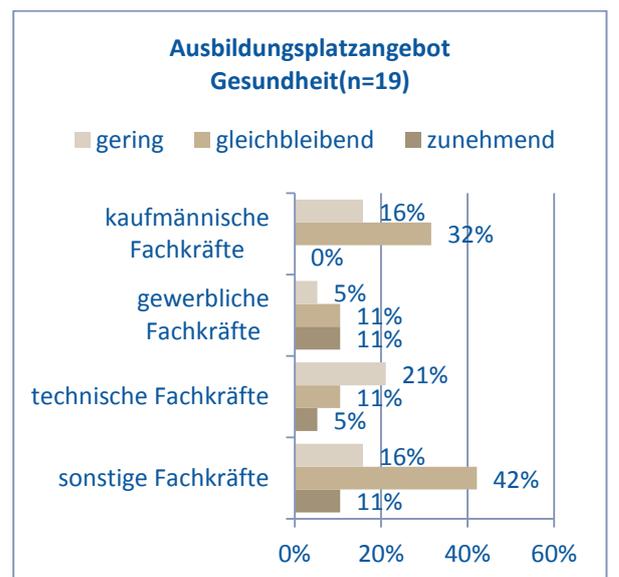
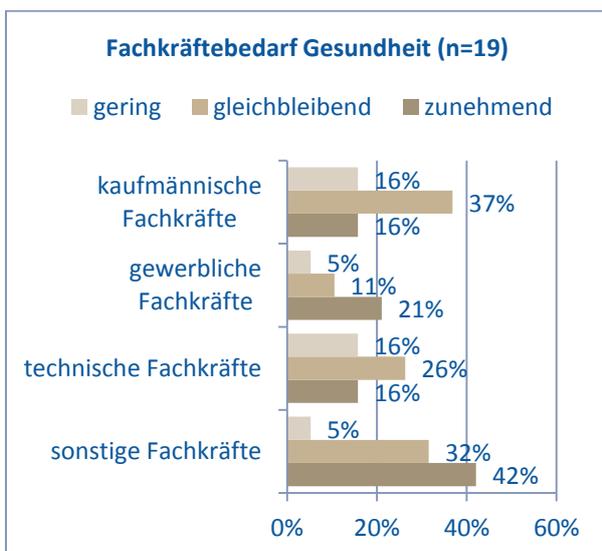
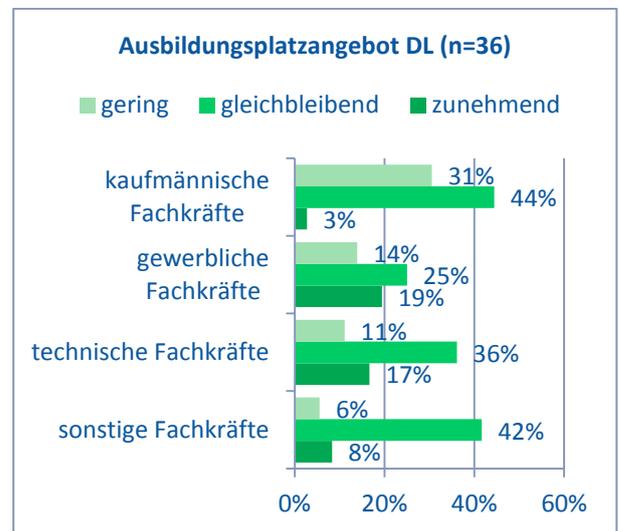
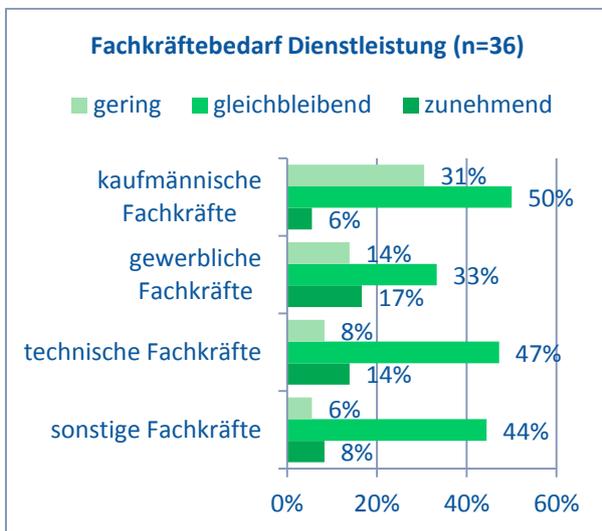
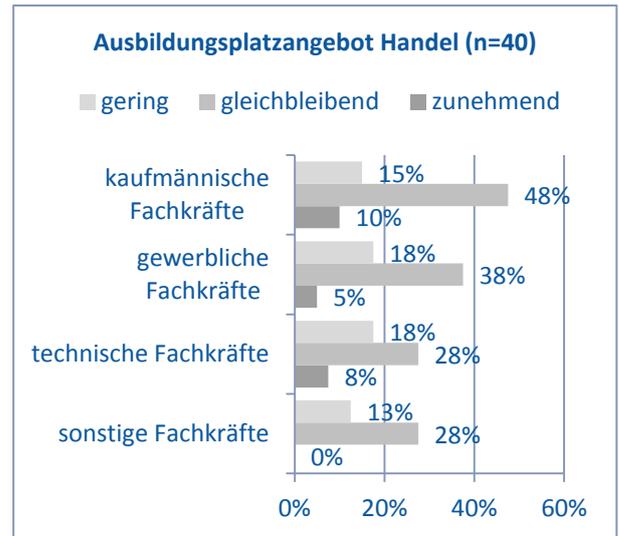
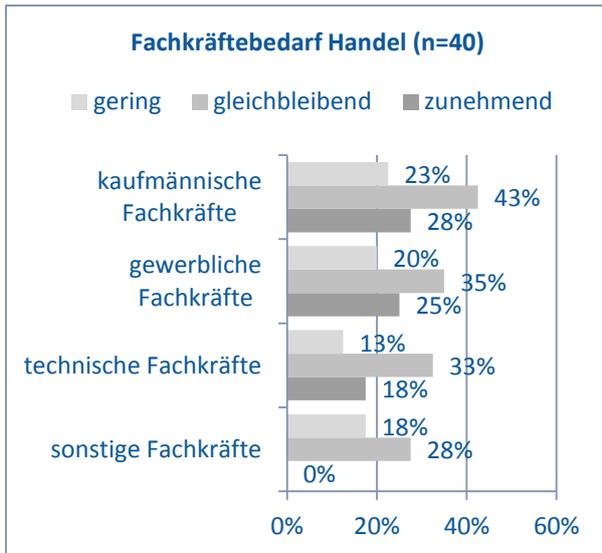
Wie reagiert Ihr Betrieb auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?
 (insgesamt: n=158, HoGa n=26, Waren n=18 , Handel n=31, DL n=21, Gesundheit n=8)



Frage 18

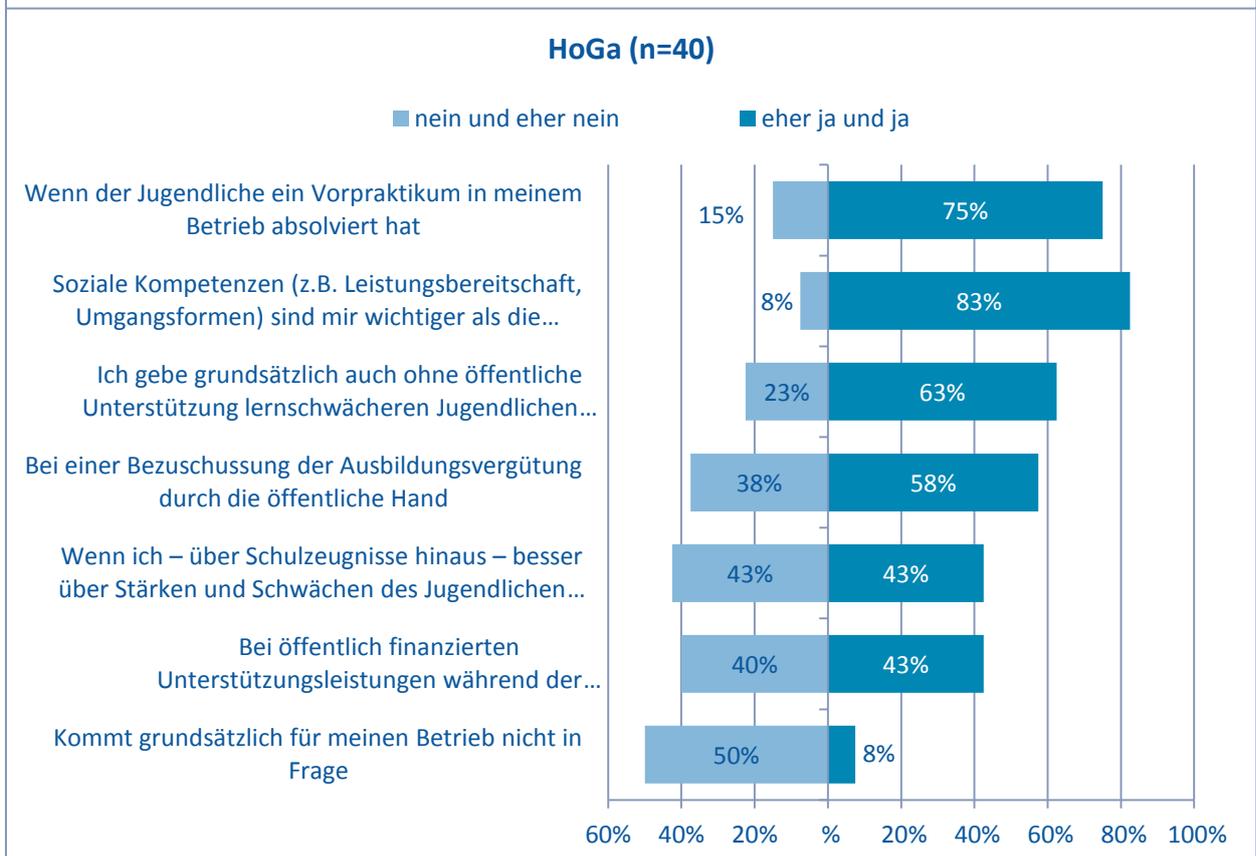
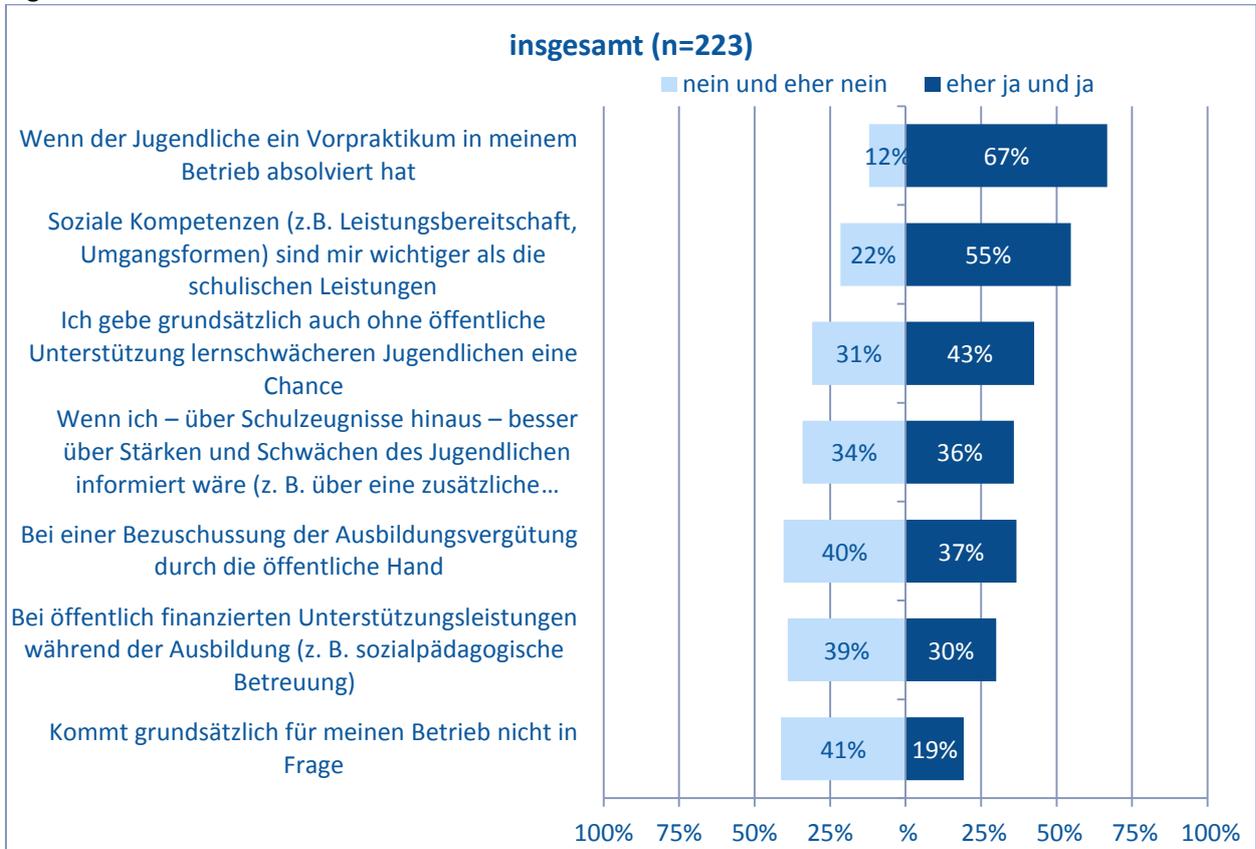
Wie schätzen Sie in den kommenden ein bis drei Jahren Ihren Fachkräftebedarf und Ihr Ausbildungsplatzangebot ein?

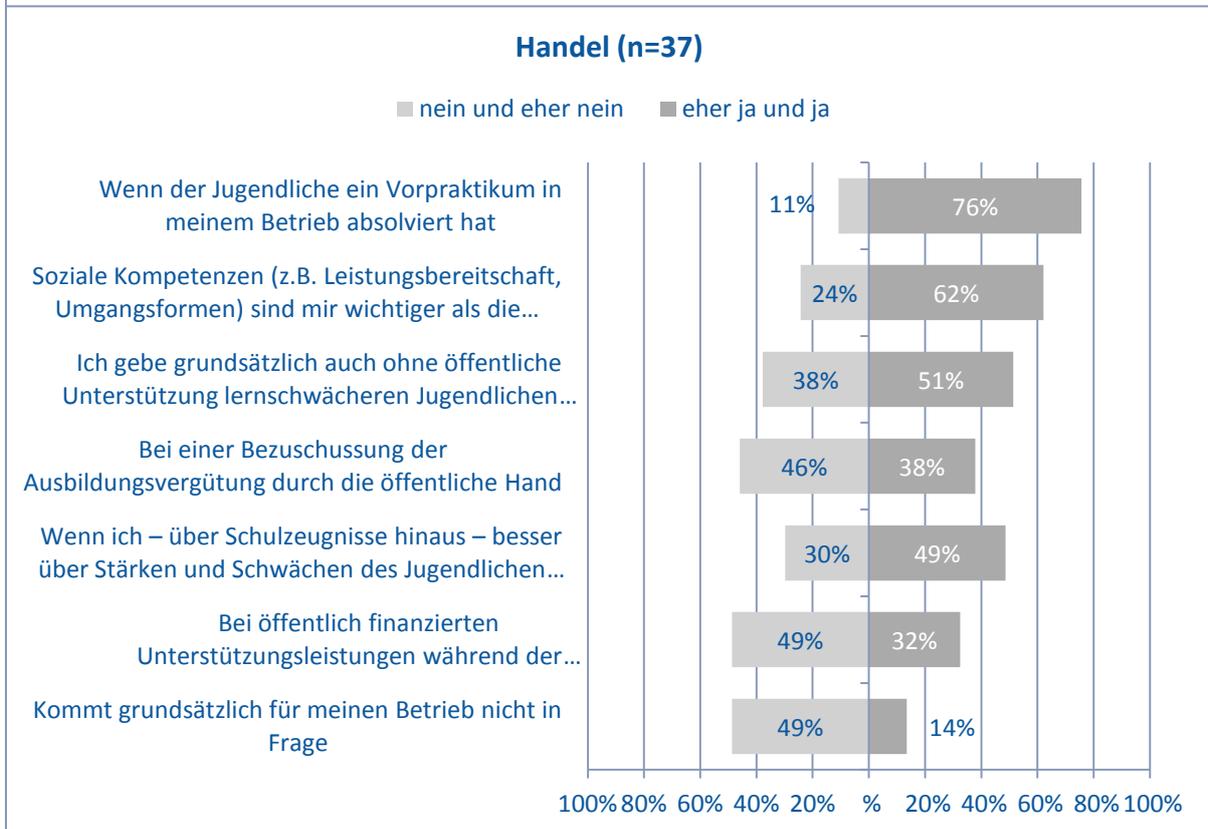
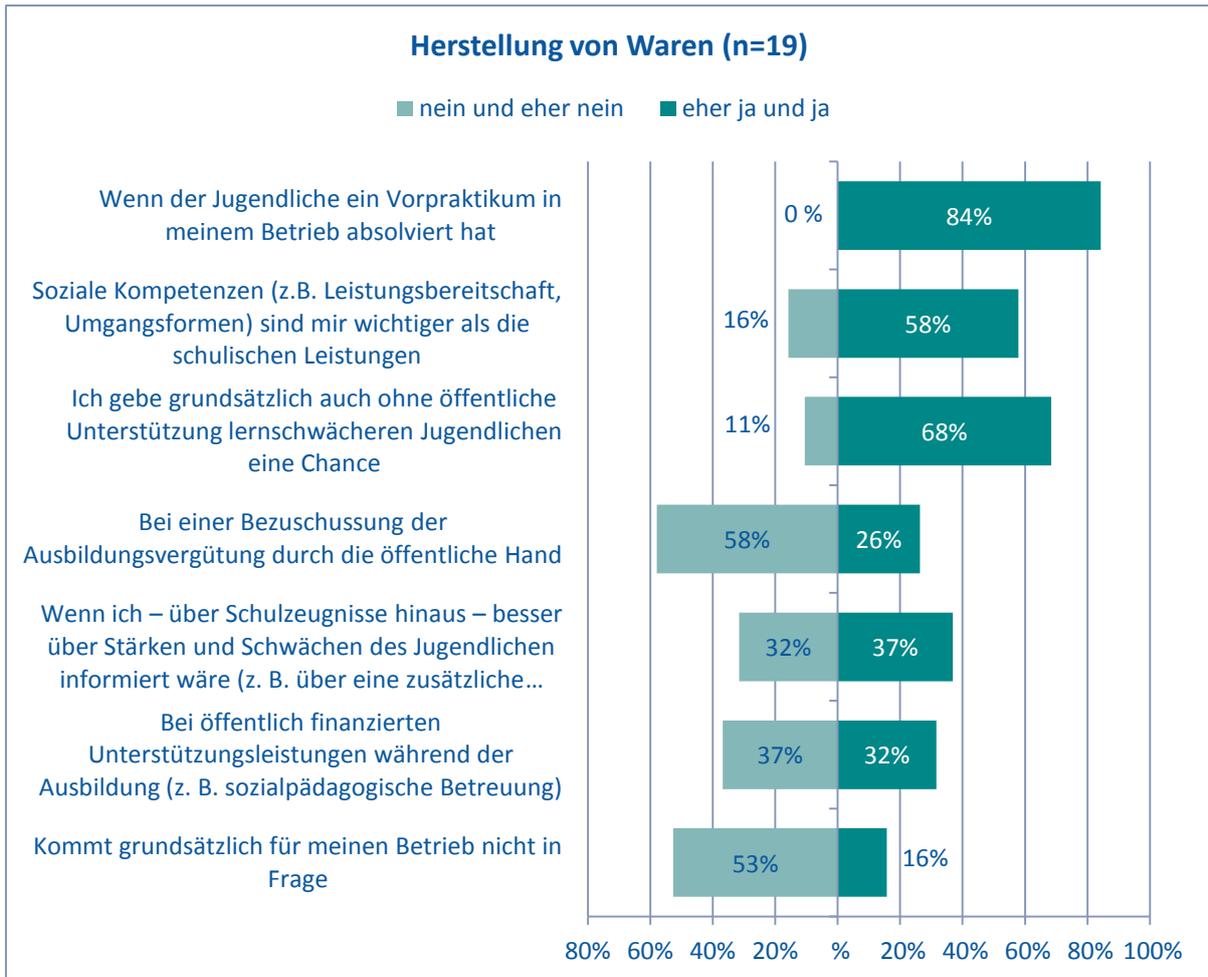


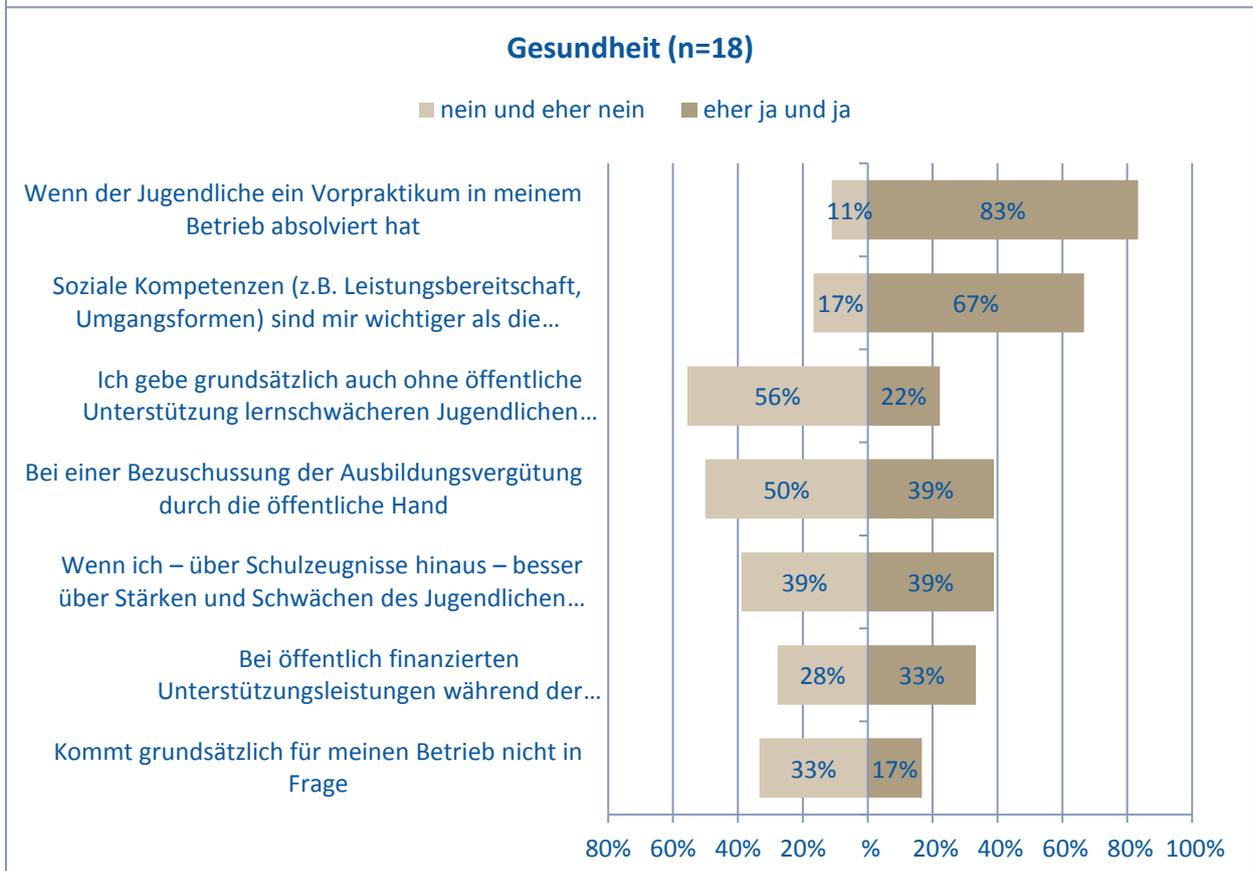
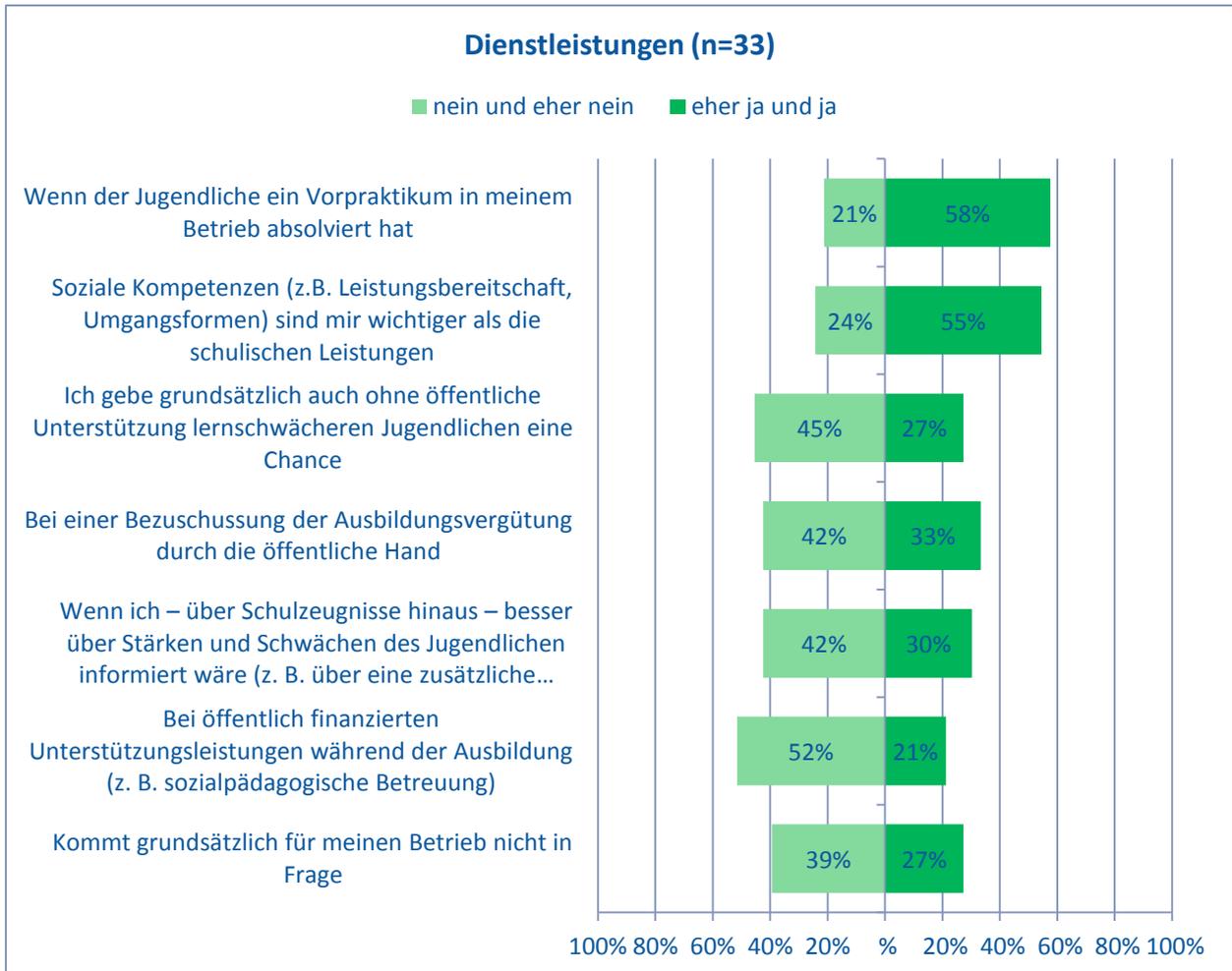


Frage 19

Unter welchen Voraussetzungen würde Ihr Betrieb mehr Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Jugendlichen besetzen?

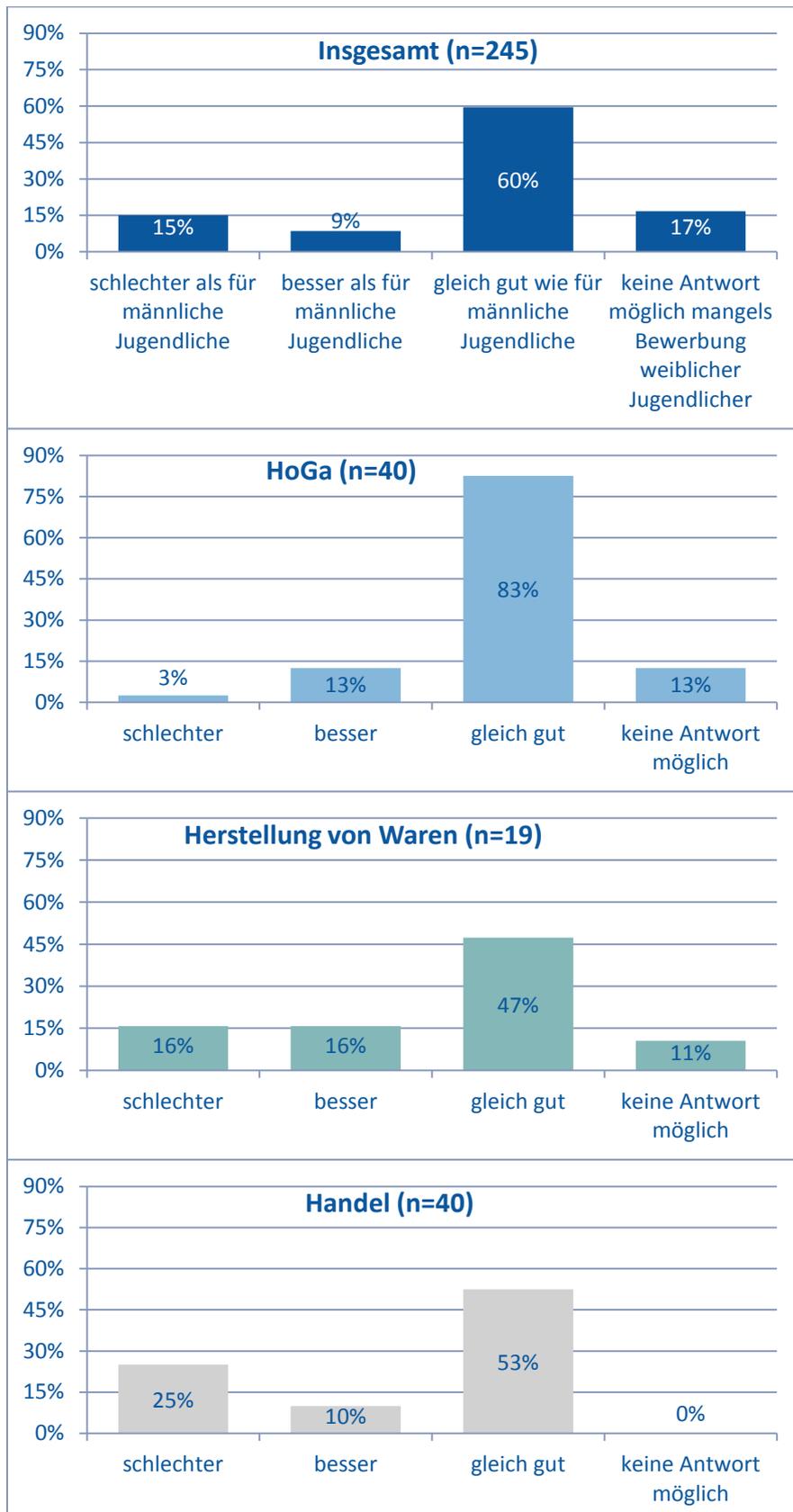


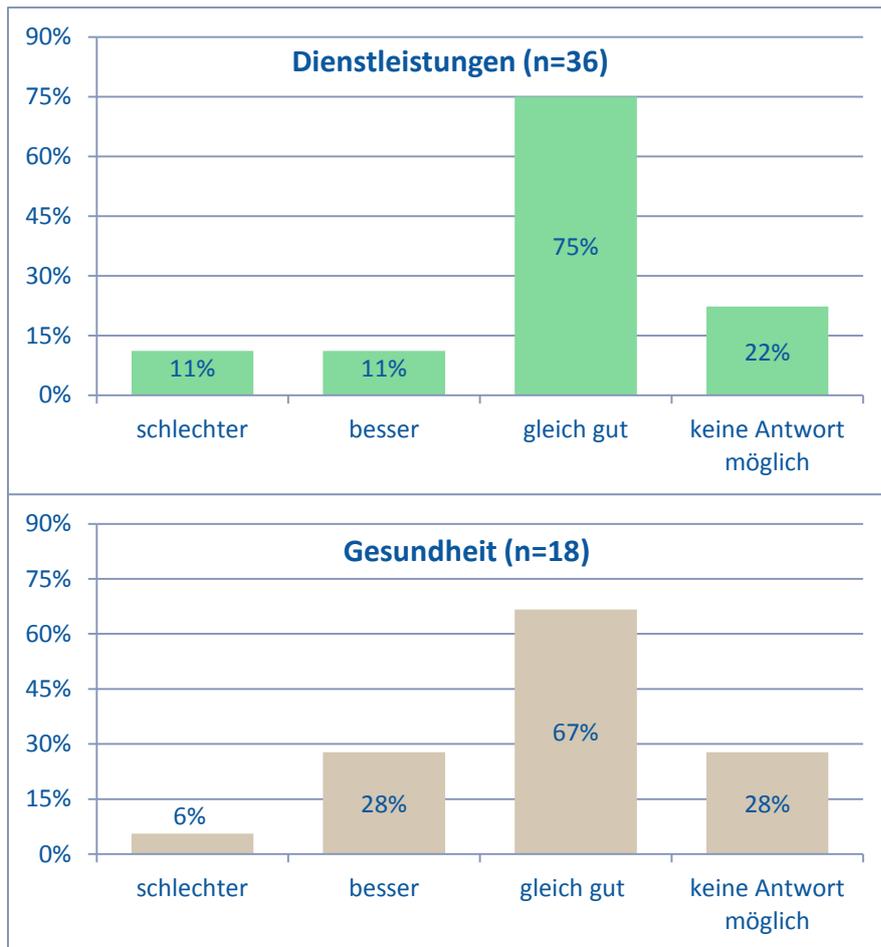




Frage 20

Wie beurteilen Sie die Chancen, dass weibliche Jugendliche einen Ausbildungsplatz in Ihrem Betrieb erhalten?





Frage 21

Wie hoch ist der Anteil Ihrer Beschäftigten in der Altersklasse 55+?

Insgesamt (n=262)		
	Anzahl	in Prozent
0%	25	10%
1-10%	51	19%
11-20%	56	21%
21-30%	40	15%
31-40%	14	5%
41-50%	10	4%
51-100%	7	3%
keine Angabe	59	23%

HoGa (n=45)		
	Anzahl	in Prozent
0%	7	16%
1-10%	16	36%
11-20%	8	18%
21-30%	3	7%
31-40%	3	7%
41-50%	0	0%
51-100%	0	0%
keine Angabe	8	18%

Herstellung von Waren (n=21)		
	Anzahl	in Prozent
0%	2	10%
1-10%	6	29%
11-20%	3	14%
21-30%	4	19%
31-40%	1	5%
41-50%	1	5%
51-100%	0	0%
keine Angabe	4	19%

Handel (n=40)		
	Anzahl	in Prozent
0%	2	5%
1-10%	14	35%
11-20%	14	35%
21-30%	4	10%
31-40%	2	5%
41-50%	2	5%
51-100%	0	0%
keine Angabe	2	5%

Dienstleistungen (n=44)		
	Anzahl	in Prozent
0%	6	14%
1-10%	4	9%
11-20%	11	25%
21-30%	5	11%
31-40%	2	5%
41-50%	1	2%
51-100%	2	5%
keine Angabe	13	30%

Gesundheit (n=23)		
	Anzahl	in Prozent
0%	3	13%
1-10%	3	13%
11-20%	3	13%
21-30%	4	17%
31-40%	3	13%
41-50%	0	0%
51-100%	1	4%
keine Angabe	6	26%

Frage 24

Wie viel Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?

	Insgesamt (n=262)	HoGa (n=45)	Waren (n=21)	Handel (n=40)	DL (n=44)	Gesundheit (n=23)
weniger als 20	30%	42%	33%	38%	25%	17%
20-99	39%	31%	33%	58%	36%	39%
100 und mehr	16%	16%	24%	5%	20%	26%
Keine Angabe	16%	11%	10%	0%	18%	17%

Frage 25

Wo ist der Sitz Ihres Betriebs?

	Insgesamt (n=262)	HoGa (n=45)	Waren (n=21)	Handel (n=40)	DL (n=44)	Gesundheit (n=23)
Rügen	31%	60%	33%	25%	14%	17%
NVP	29%	16%	38%	40%	32%	43%
Stralsund	19%	13%	14%	35%	25%	22%
Keine Angabe	22%	11%	14%	0%	30%	17%

3.3 Teilauswertung nach der Betriebsgröße (drei Größenklassen)**Frage 1**

Bildet Ihr Betrieb aus bzw. hat er ausgebildet im Jahr ... (Mehrfachantwort möglich)

	Insgesamt (n=525)		Unter 20 (n=238)		20-99 (n=129)		100 und mehr (n=44)	
Jahr	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2010	230	44%	67	28%	94	73%	37	84%
2011	238	45%	74	31%	90	70%	40	91%
2012	215	41%	60	25%	86	67%	37	84%
Der Betrieb bildet nicht mehr aus	84	16%	60	25%	8	6%	0	0%
Der Betrieb hat noch nie ausgebildet	176	33%	99	42%	17	13%	2	5%

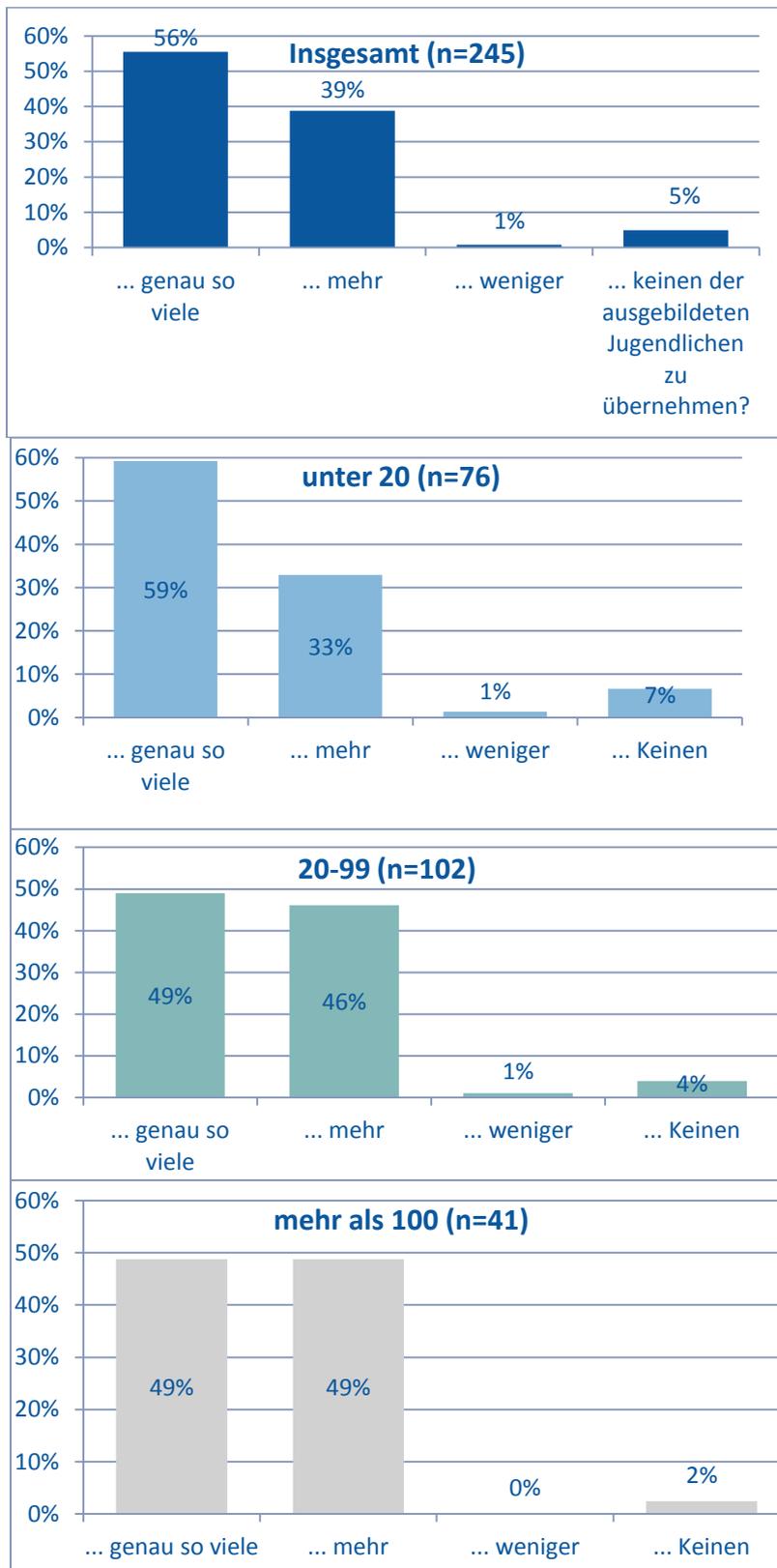
Frage 2

Wie viele Auszubildende hat Ihr Betrieb zurzeit?

	Insgesamt (n=262)		Unter 20 (n=78)		20-99 (n=102)		100 und mehr (n=41)	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
keinen	24	9%	12	15%	6	6%	2	5%
1-2	111	42%	57	73%	31	30%	4	10%
3-4	47	18%	6	8%	31	30%	7	17%
5-6	20	8%	1	1%	13	13%	4	10%
7-8	13	5%	0	0%	9	9%	4	10%
9-10	12	5%	0	0%	6	6%	4	10%
Mehr als 10	23	9%	0	0%	4	4%	16	39%
Keine Angabe	12	5%	2	3%	2	2%	0	0%

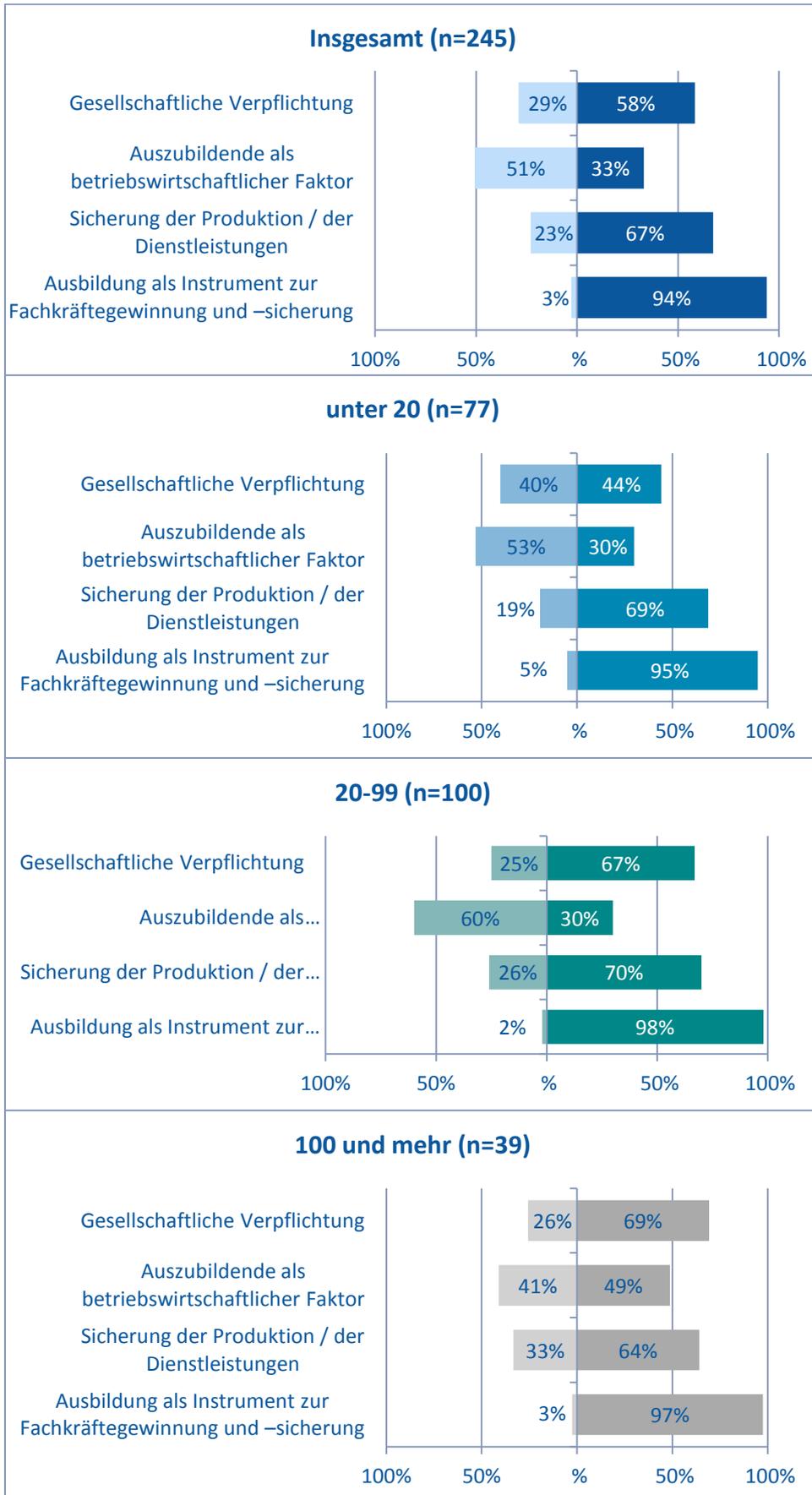
Frage 3

Verfolgt Ihr Betrieb eher die Strategie..



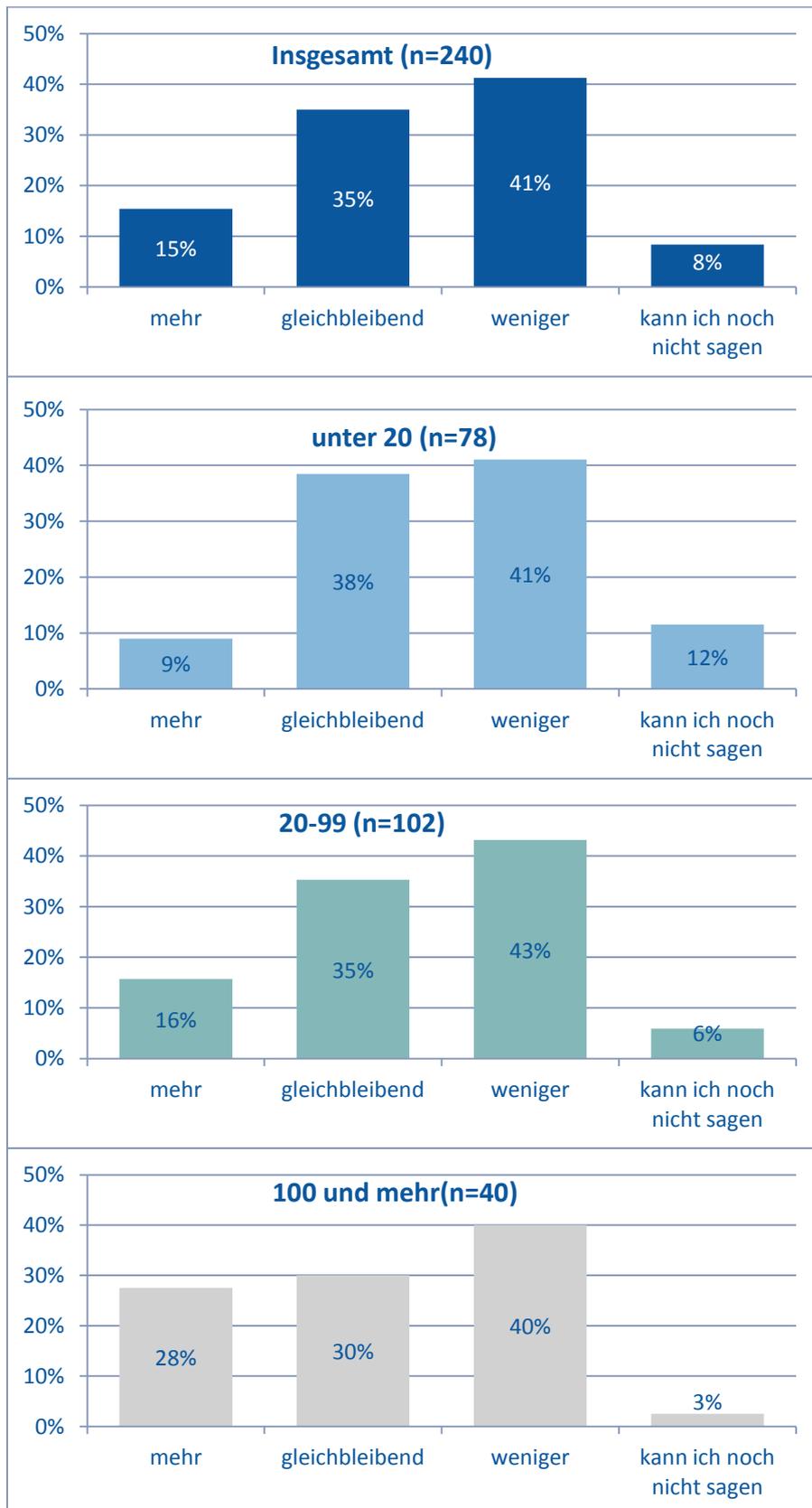
Frage 4

Aus welchen Gründen bildet Ihr Betrieb aus?



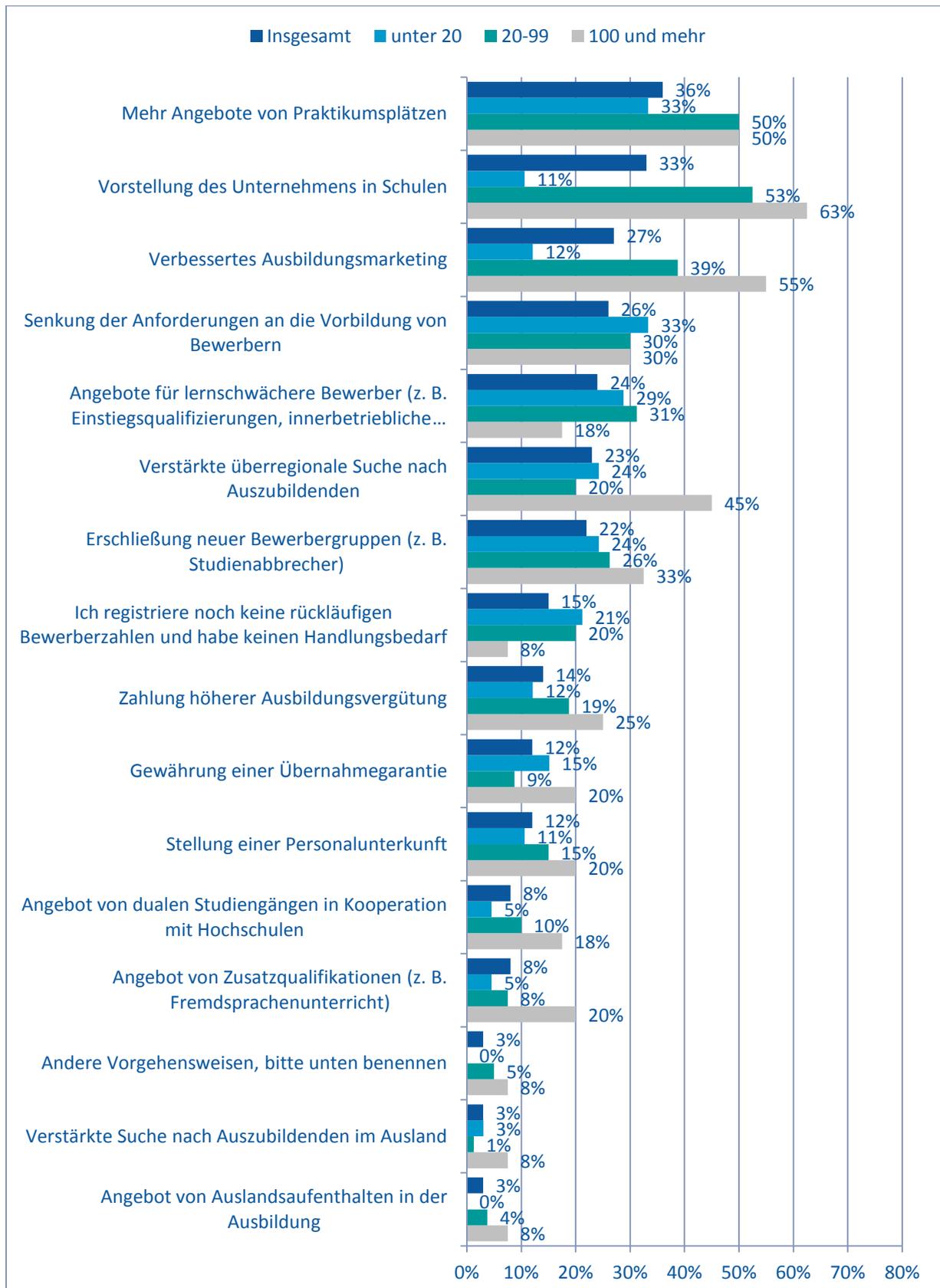
Frage 5

Schließen Sie im Jahr 2012 mehr oder weniger Berufsausbildungsverträge ab als im Jahr 2011?



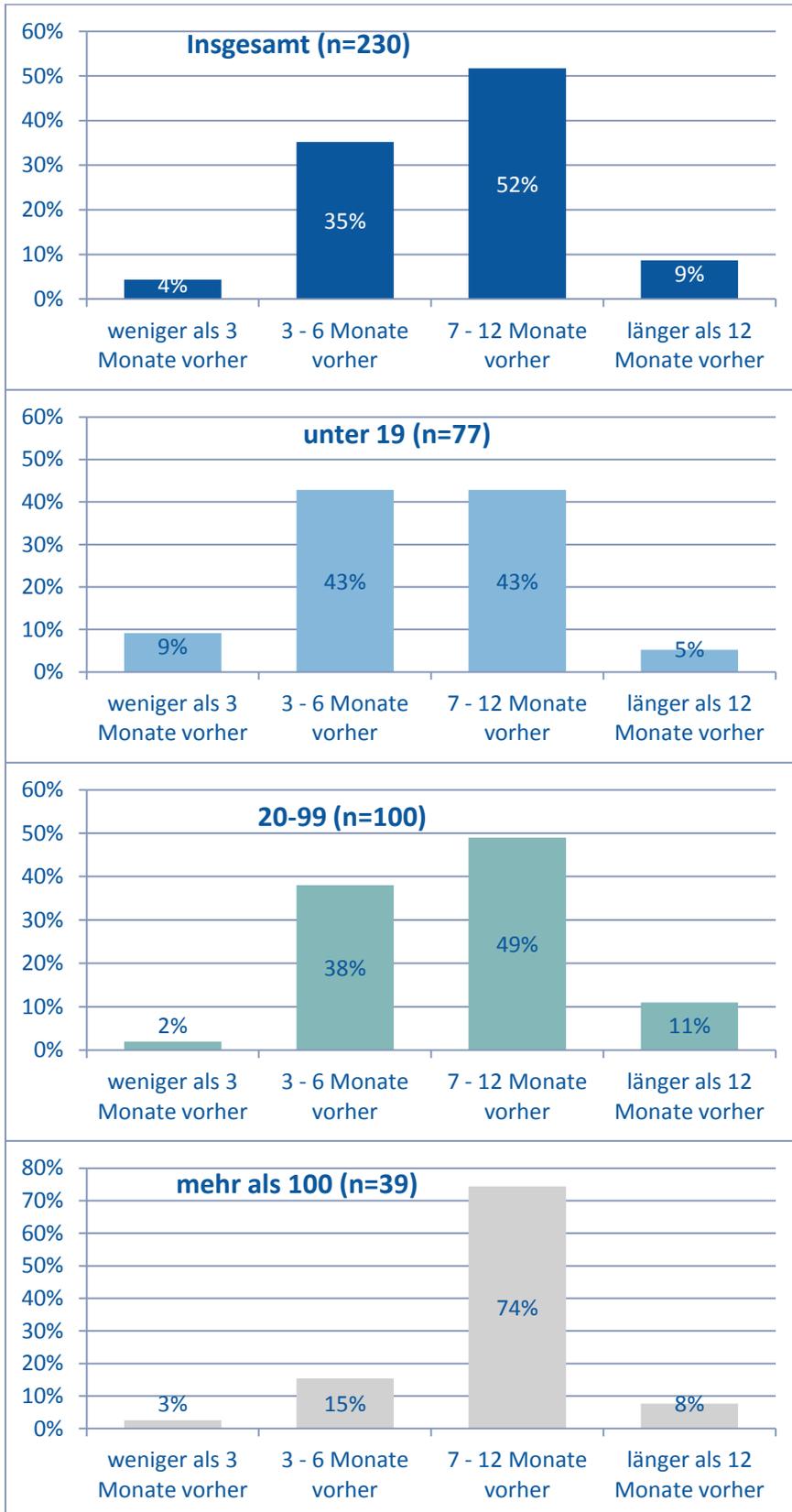
Frage 6

Wie reagiert Ihr Betrieb bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Bewerberzahlen?
 (insgesamt: n=262, unter 20: n=66, 20-99: n=80, 100 und mehr: n=40)



Frage 7

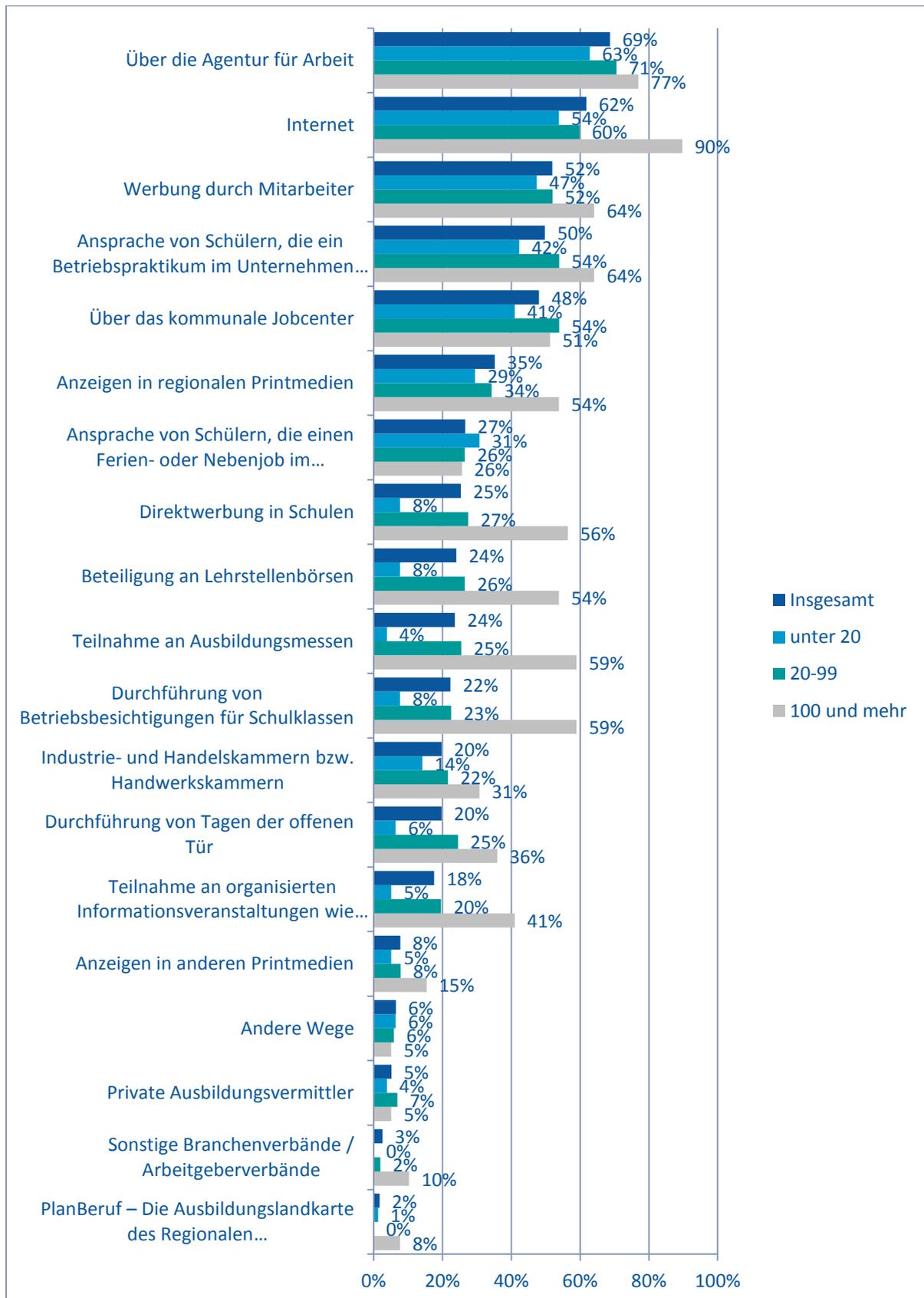
Wann beginnt Ihr Betrieb mit der Suche nach Ihren künftigen Auszubildenden?



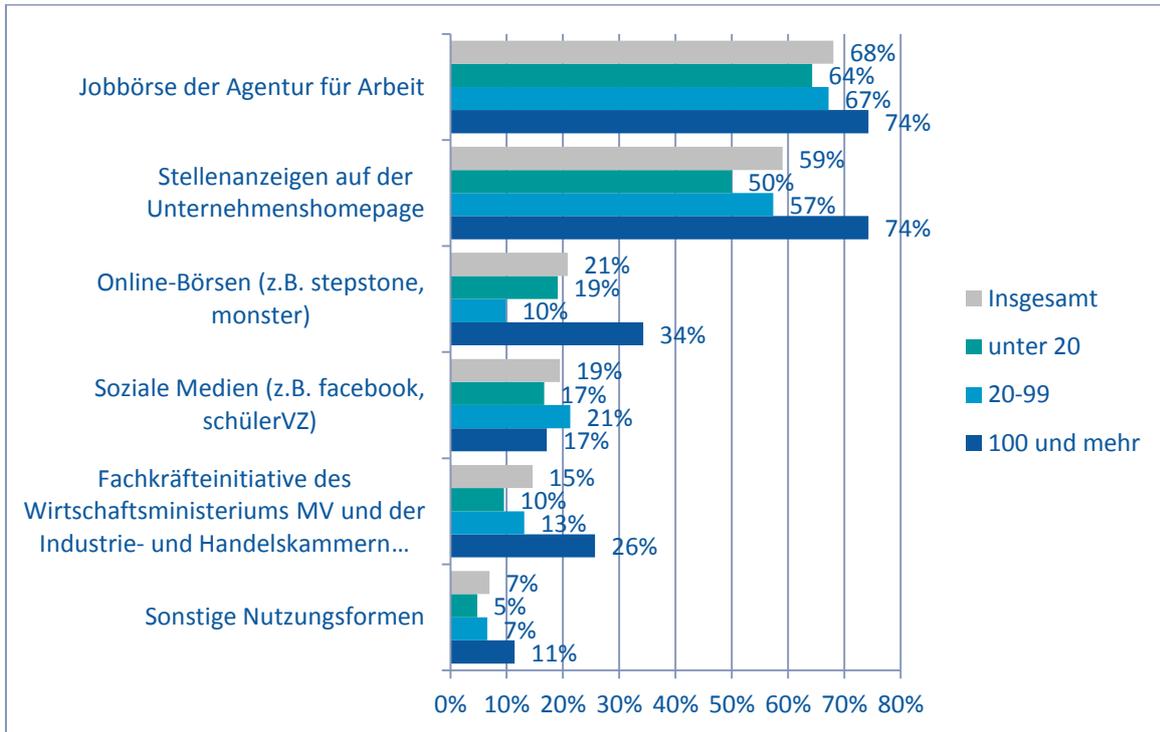
Frage 8

Auf welchem Wege gewinnen Sie Ihre Auszubildenden?

(insgesamt: n=262, unter 20: n=78, 20-99: n=102, 100 und mehr: n=39)

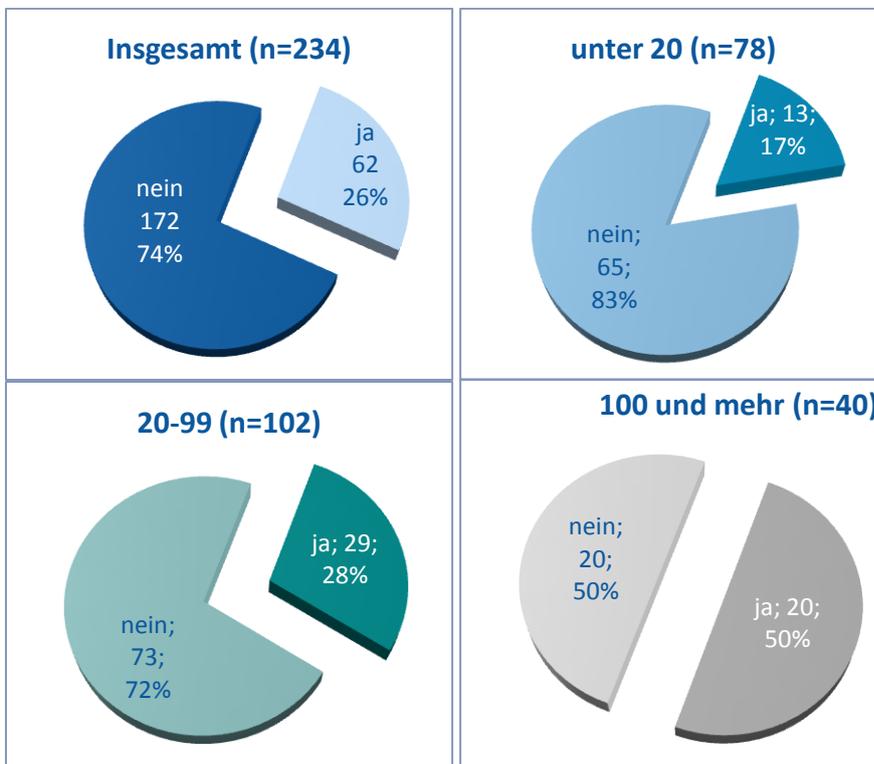


Wenn das Internet genutzt wird, auf welche Art und Weise?
 (insgesamt: n=144, unter 20: n=42, 20-99: n=61, 100 und mehr: n=35)



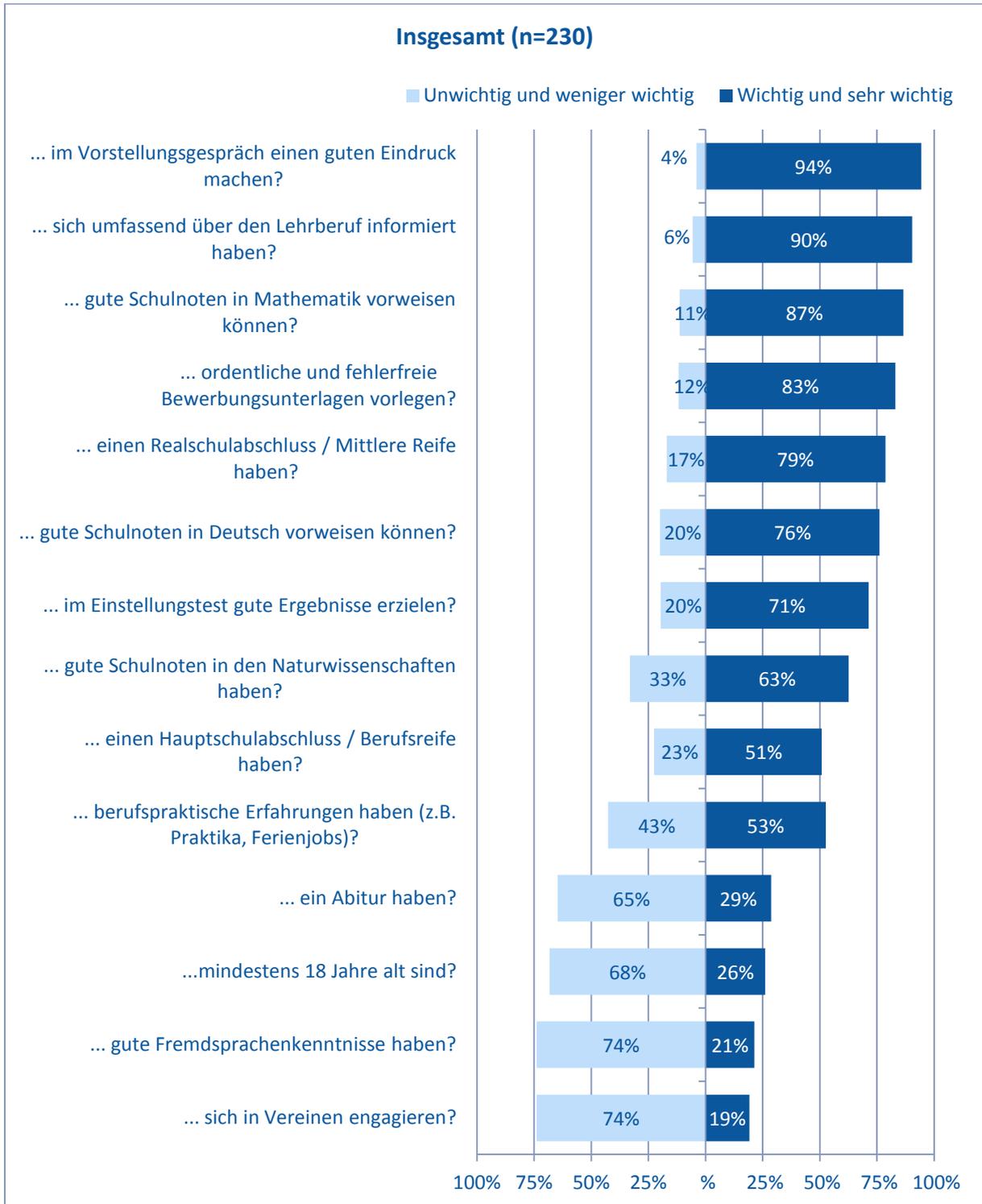
Frage 9

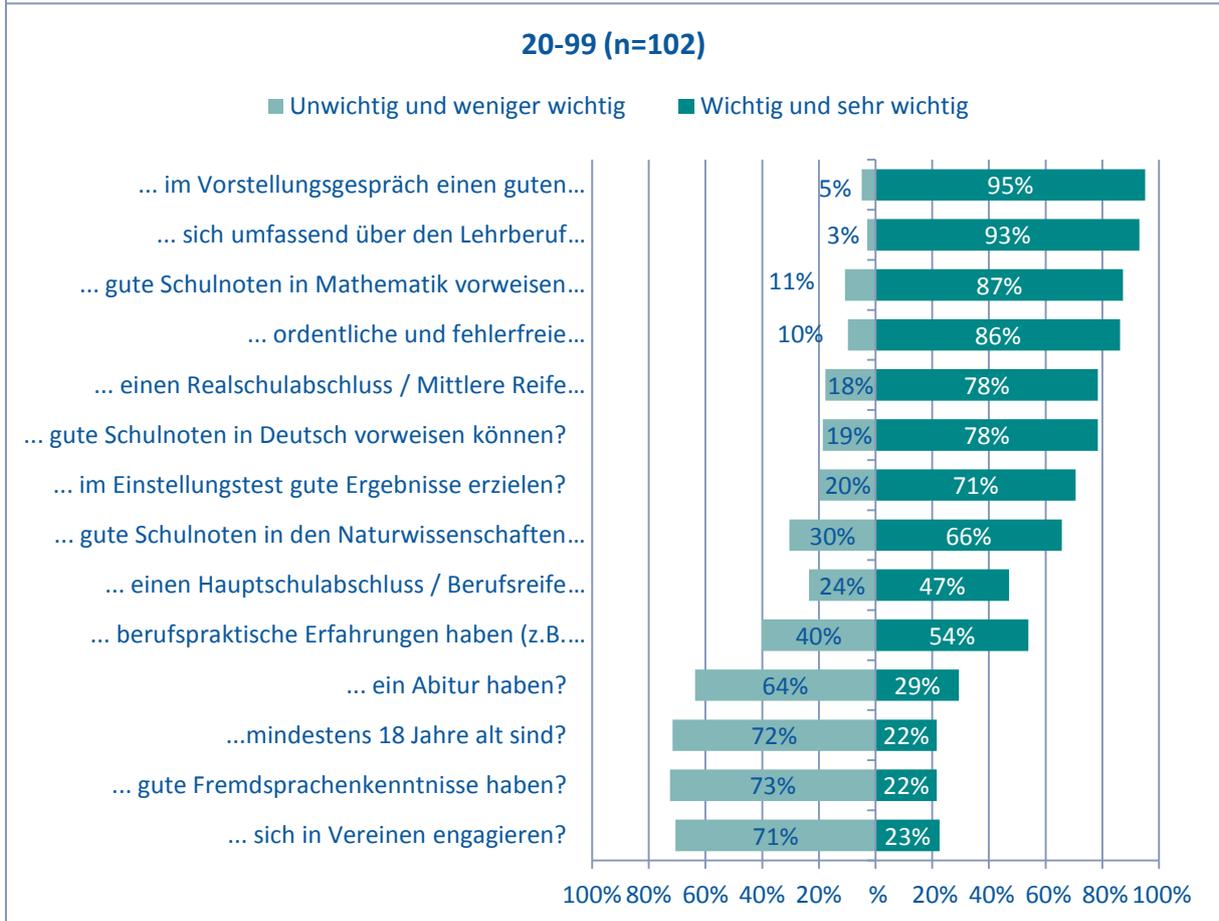
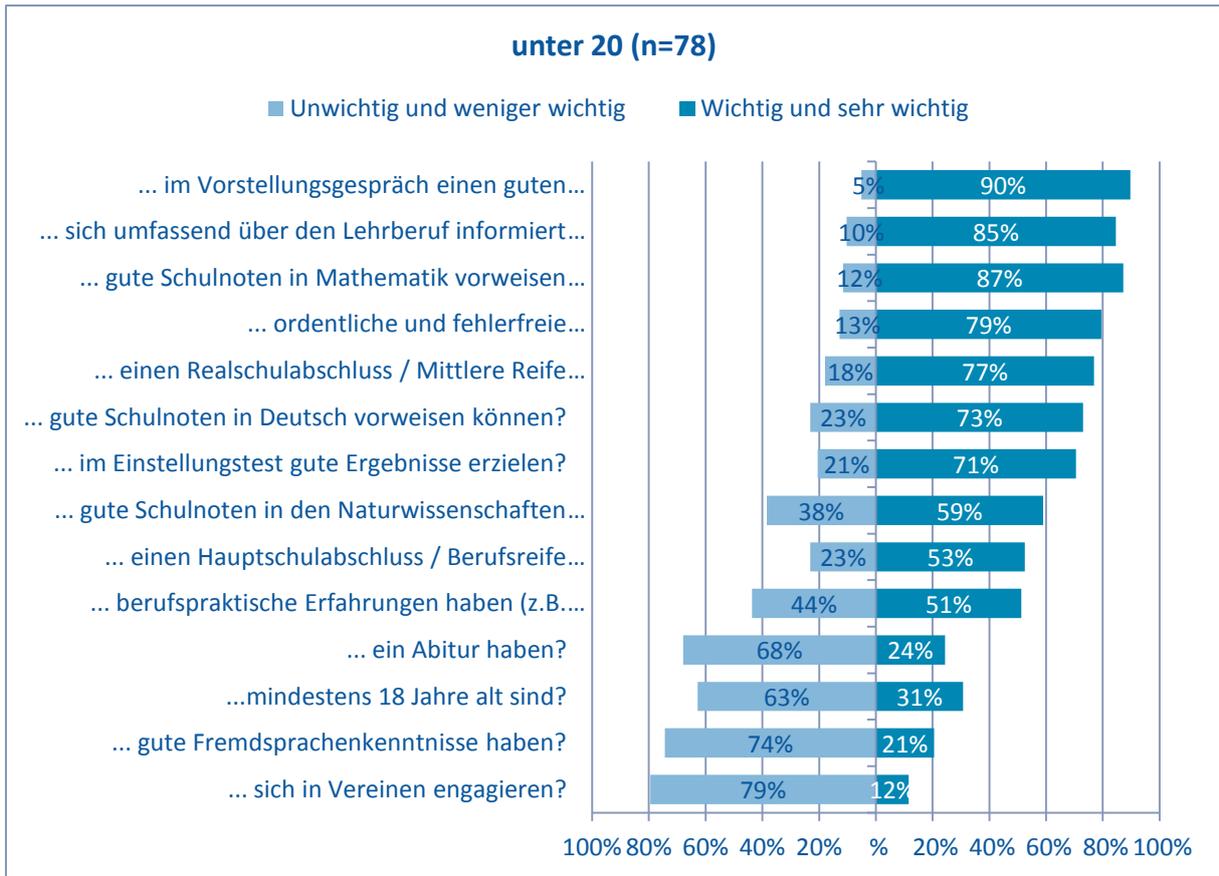
Kennen Sie das Projekt „Leuchtturm“ Regionales Übergangsmanagement des Landkreises Vorpommern-Rügen?

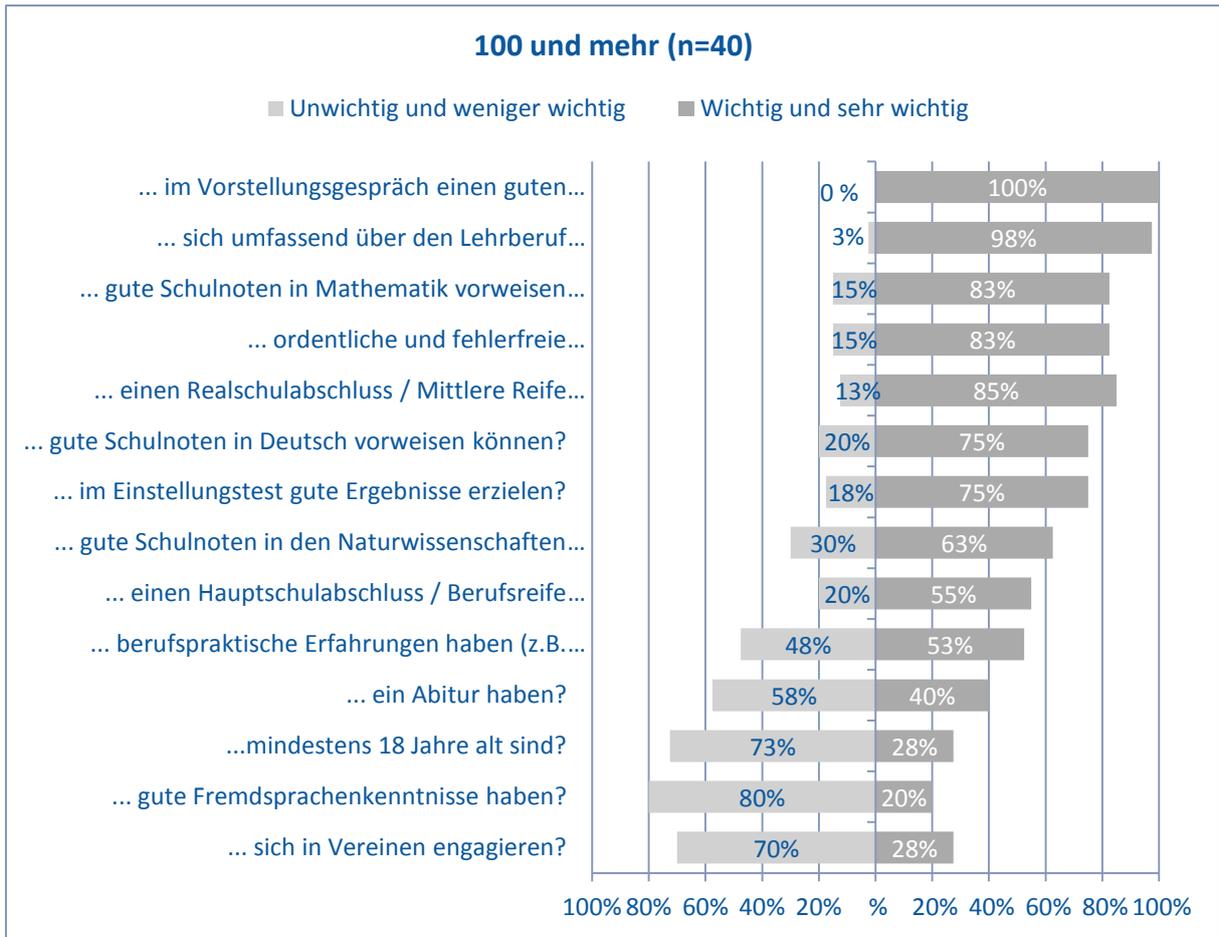


Frage 10

Wie wichtig ist es für Sie, dass Ihre zukünftigen Auszubildenden...

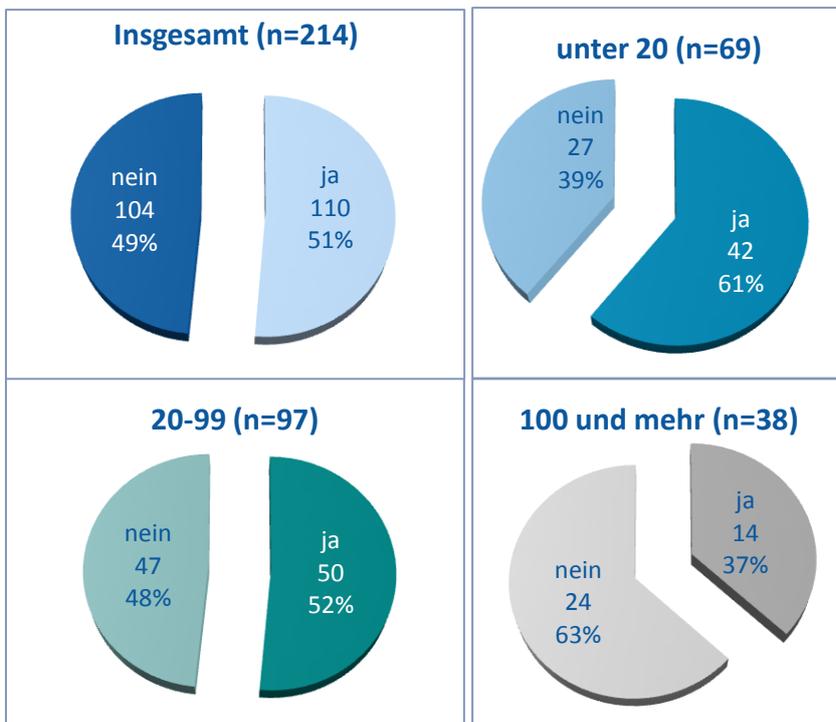






Frage 11

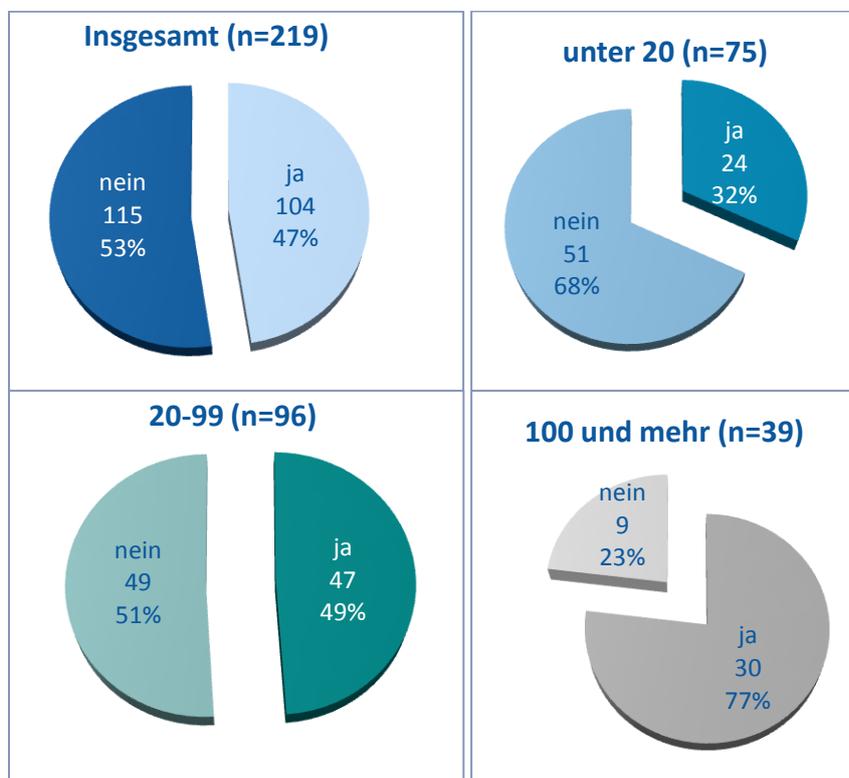
Kann Ihr Betrieb in diesem Jahr alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?



Wenn nein, warum nicht?	Insgesamt (n=104)	Unter 20 (n=27)	20-99 (n=47)	100 und mehr (n=24)
Es lagen zu wenige geeignete Bewerbungen vor	61%	37%	68%	75%
Es lagen zu wenige Bewerbungen vor	53%	52%	47%	58%
Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten	15%	7%	19%	21%
Andere Gründe, bitte benennen	15%	26%	15%	8%
Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	12%	22%	9%	8%

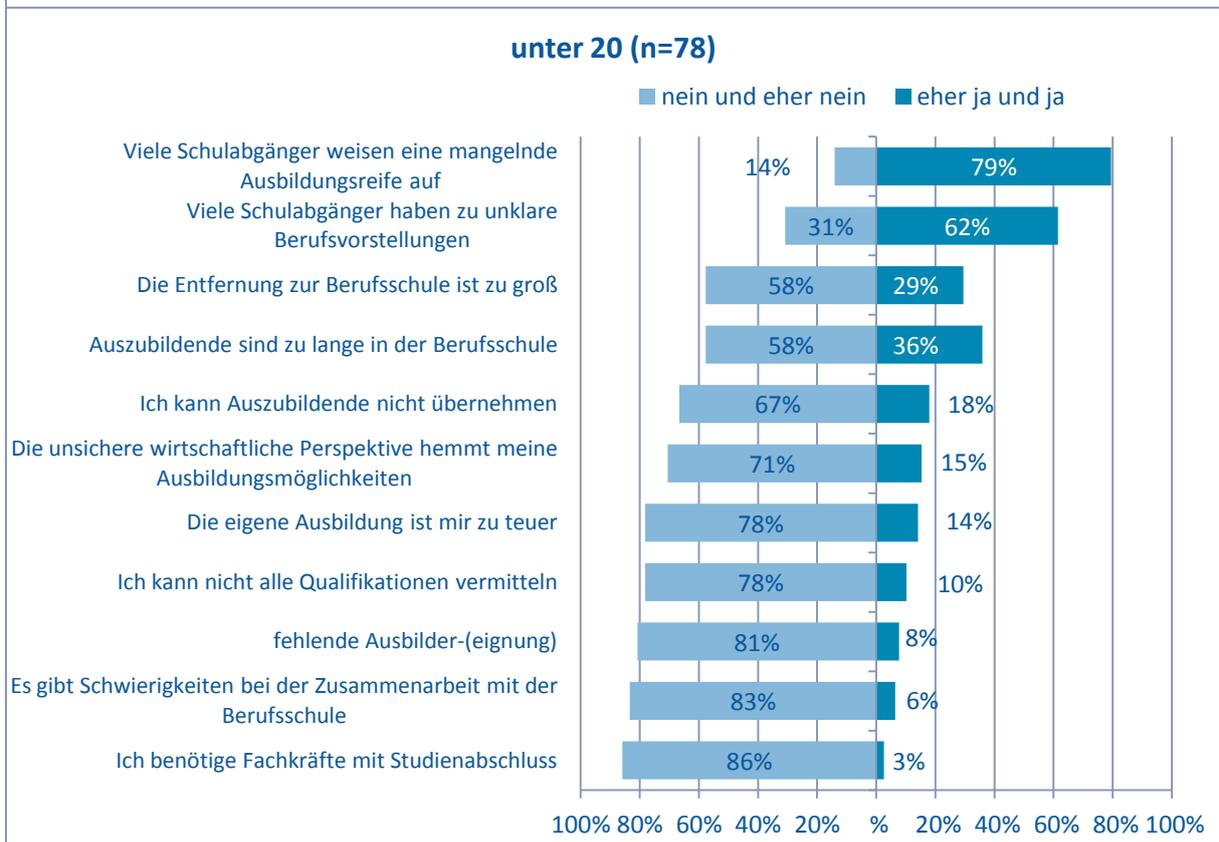
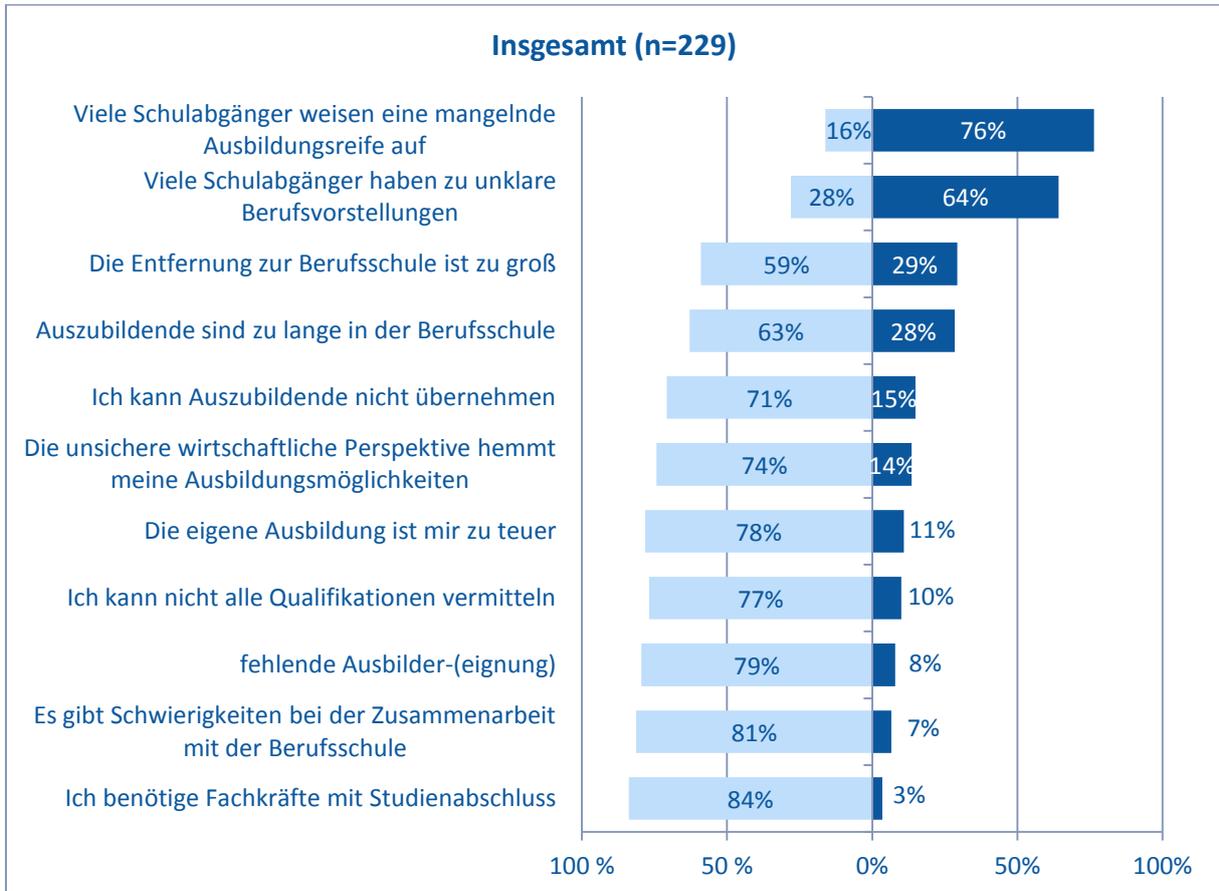
Frage 12

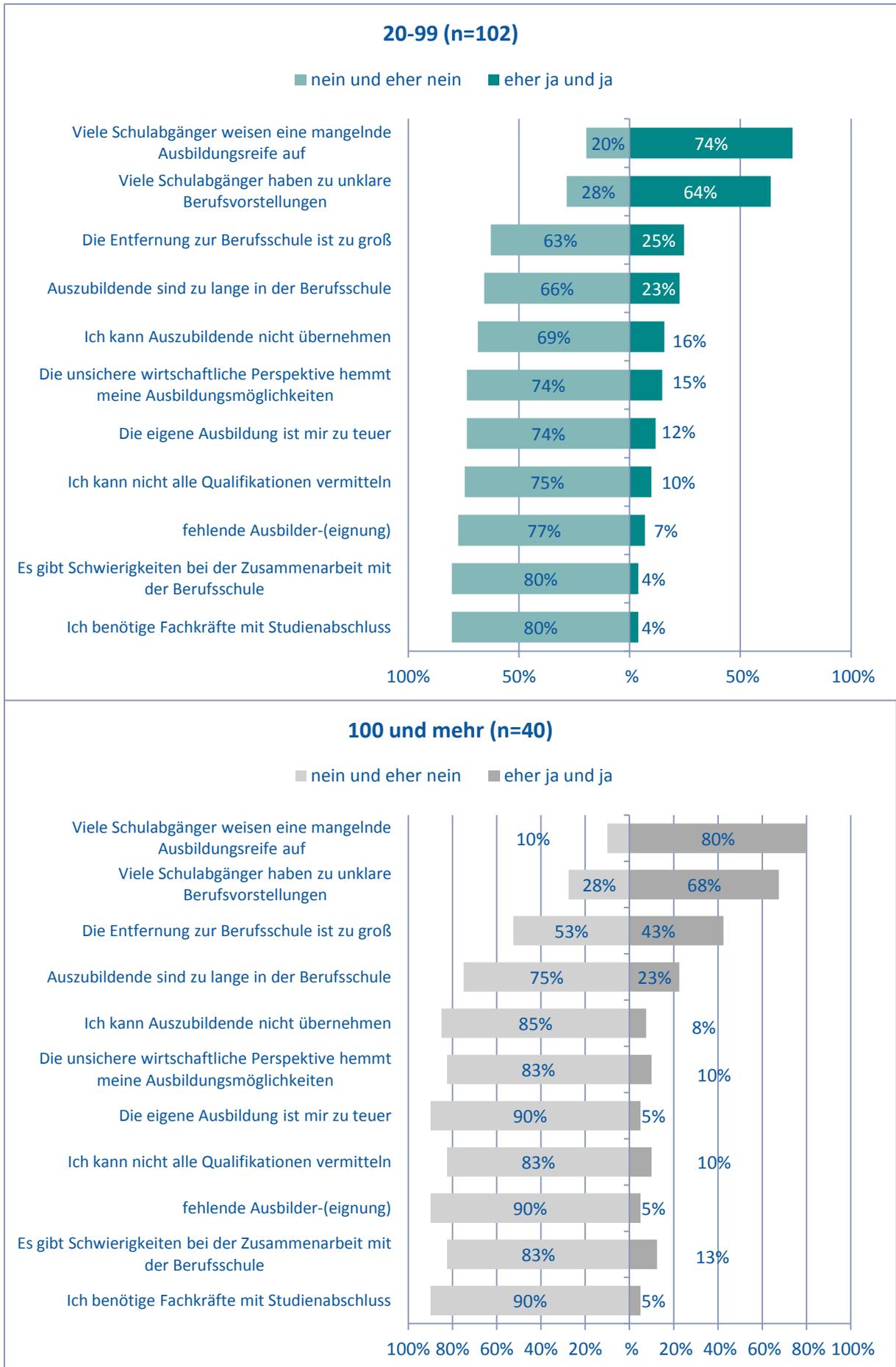
Hat Ihr Betrieb im Jahr 2012 Auszubildende übernommen?



Frage 13

Mit welchen Ausbildungshemmnissen sieht sich Ihr Betrieb konfrontiert?





Frage 14

Wie hoch ist die Quote der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge in den letzten drei Jahren in Ihrem Betrieb??

Insgesamt (n=222)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	118	53%
1 - 10%	38	17%
11 - 20%	25	11%
21 - 30%	18	8%
31 - 40%	5	2%
41 - 50%	13	6%
Über 50%	4	2%

Unter 20 (n=72)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	46	64%
1 - 10%	4	6%
11 - 20%	3	4%
21 - 30%	7	10%
31 - 40%	3	4%
41 - 50%	5	7%
Über 50%	4	6%

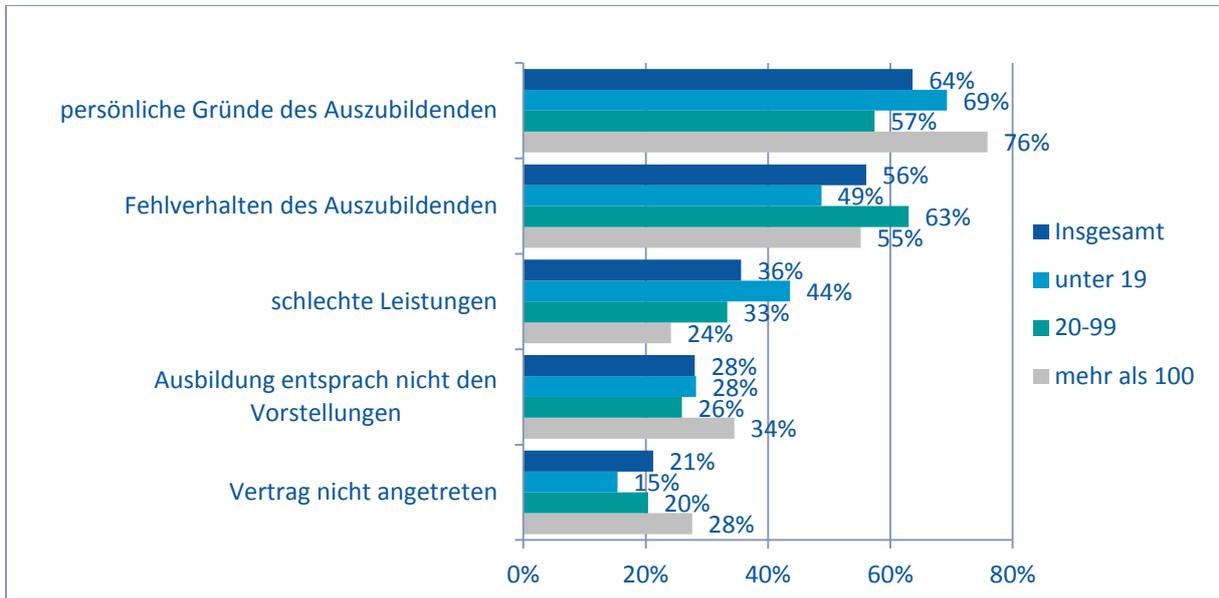
20-99 (n=99)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	53	54%
1 - 10%	17	17%
11 - 20%	16	16%
21 - 30%	6	6%
31 - 40%	2	2%
41 - 50%	4	4%
Über 50%	1	1%

100 und mehr (n=38)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	12	32%
1 - 10%	16	42%
11 - 20%	4	11%
21 - 30%	3	8%
31 - 40%	0	0%
41 - 50%	3	8%
Über 50%	0	0%

Frage 15

Welche Gründe gibt es für die Auflösung der Verträge?

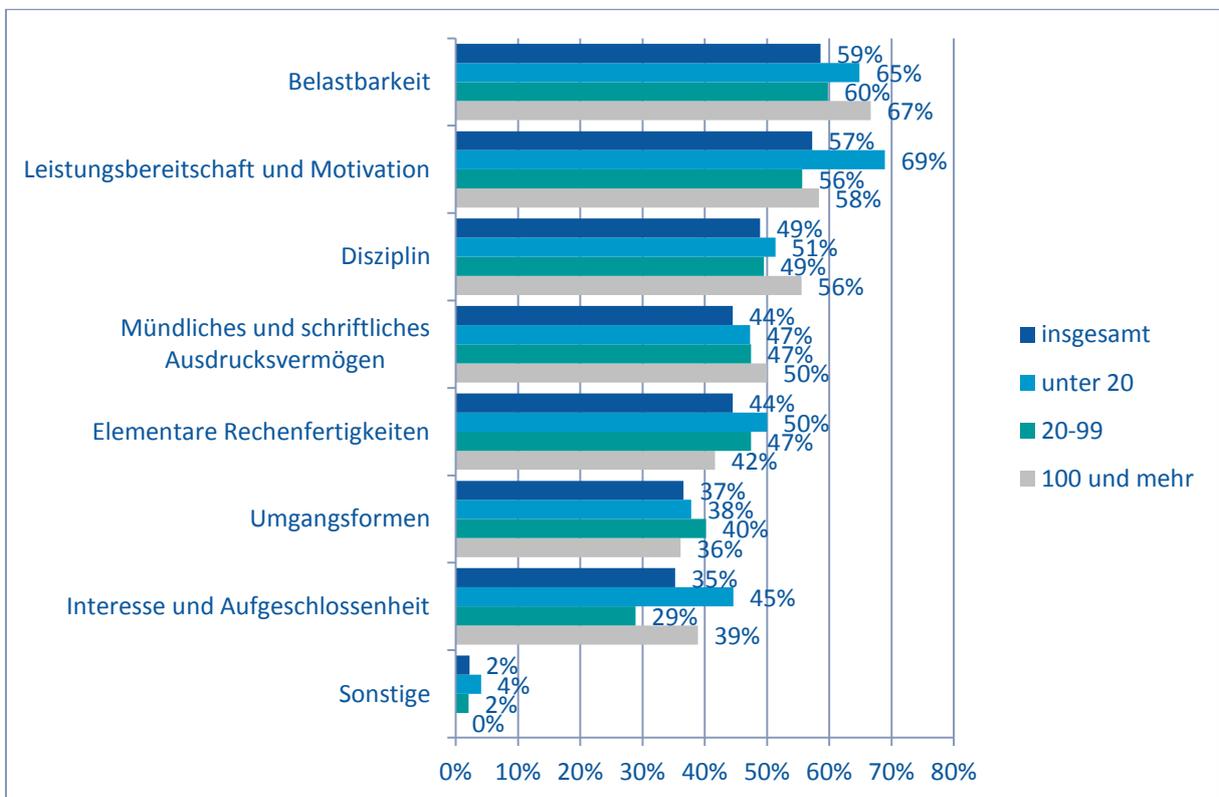
(insgesamt: n=132, unter 20: n=39, 20-99: n=54, 100 und mehr: n=29)



Frage 16

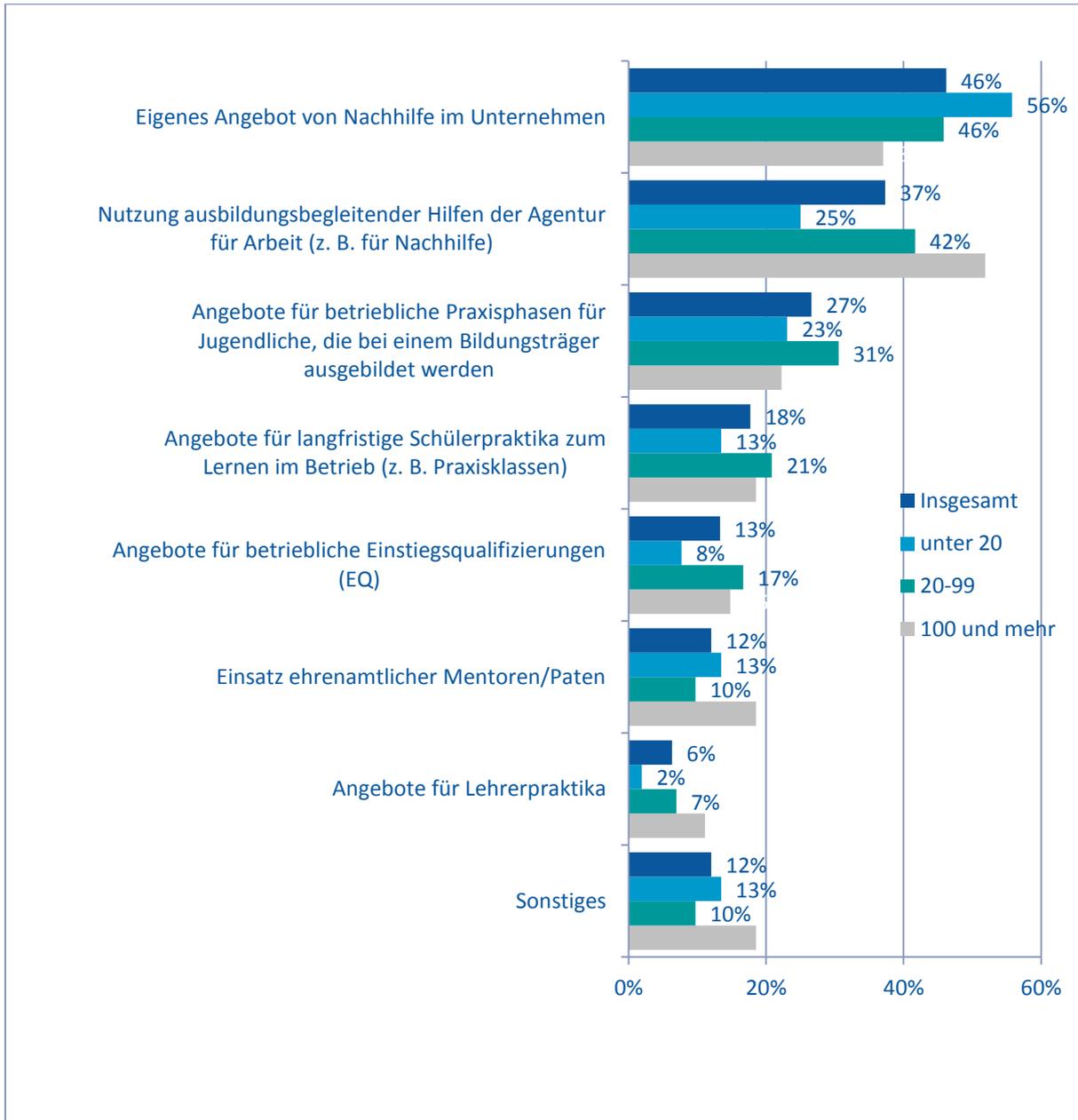
In welchen Bereichen stellen Sie bzw. Mitarbeiter Ihres Betriebs Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?

(insgesamt: n=227, unter 20: n=74, 20-99: n=97, 100 und mehr: n=36)



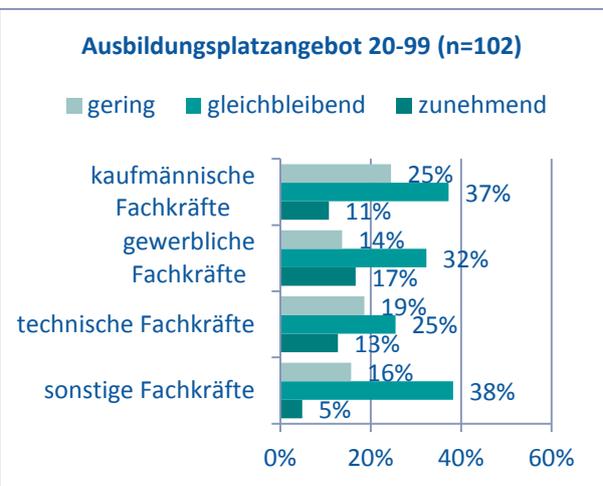
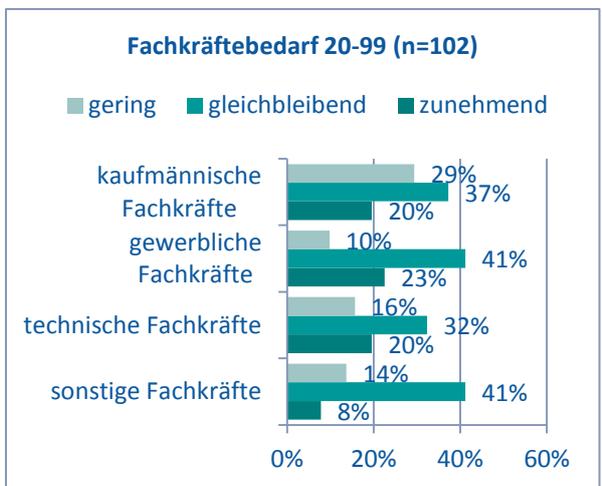
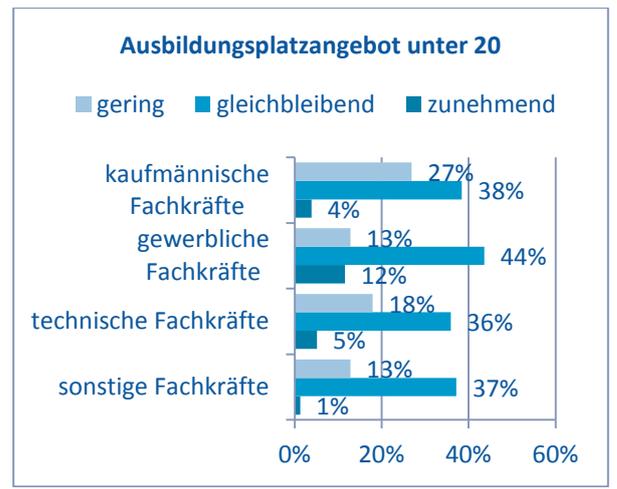
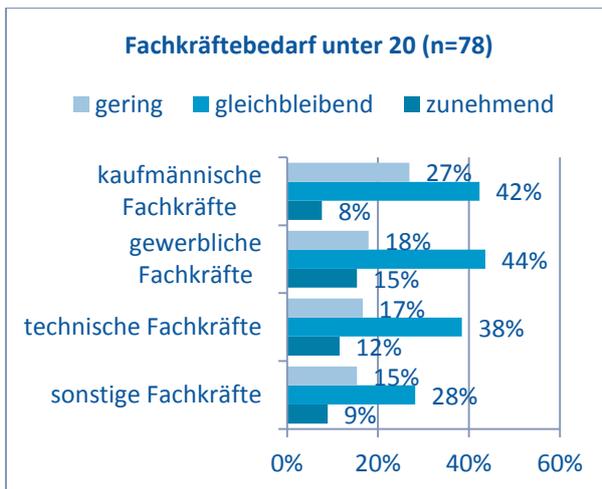
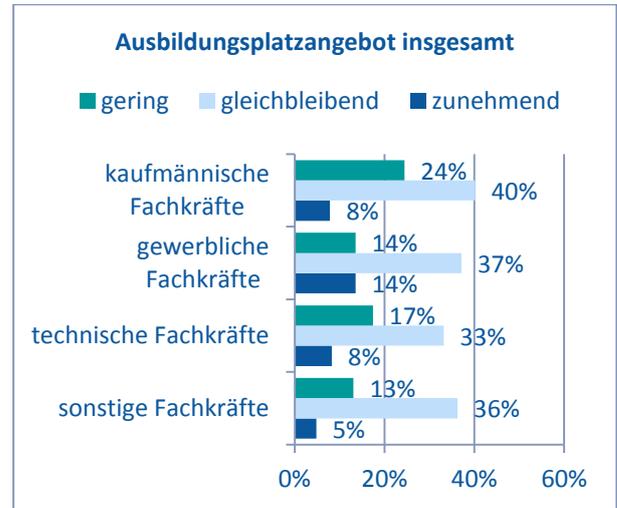
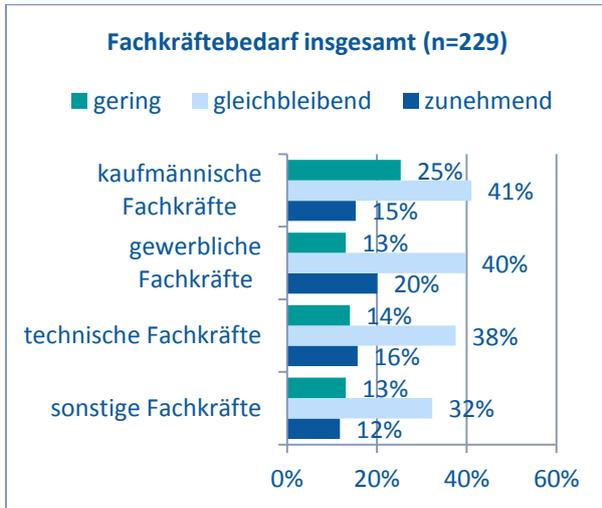
Frage 17

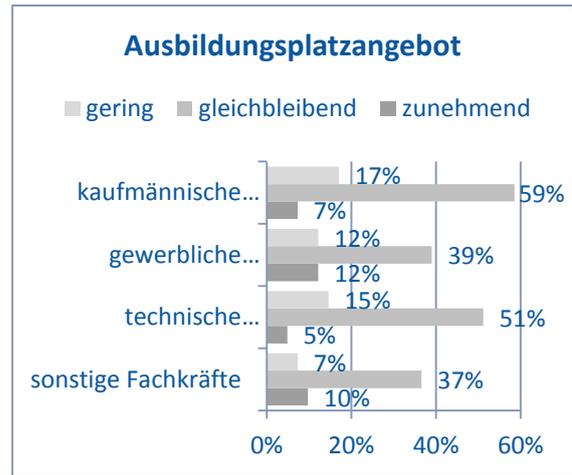
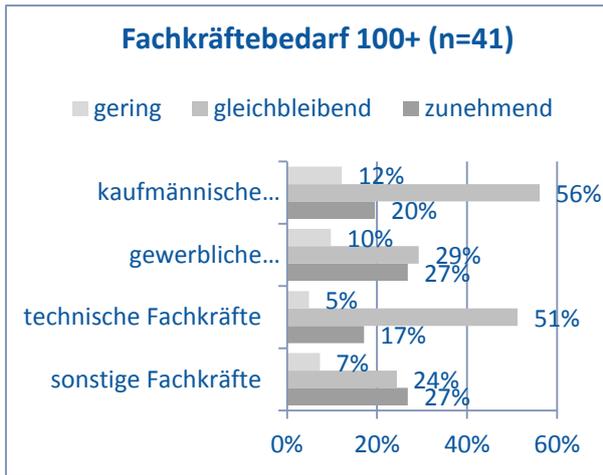
Wie reagiert Ihr Betrieb auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?
 (insgesamt: n=158, unter 20: n=52, 20-99: n=72, 100 und mehr: n=27)



Frage 18

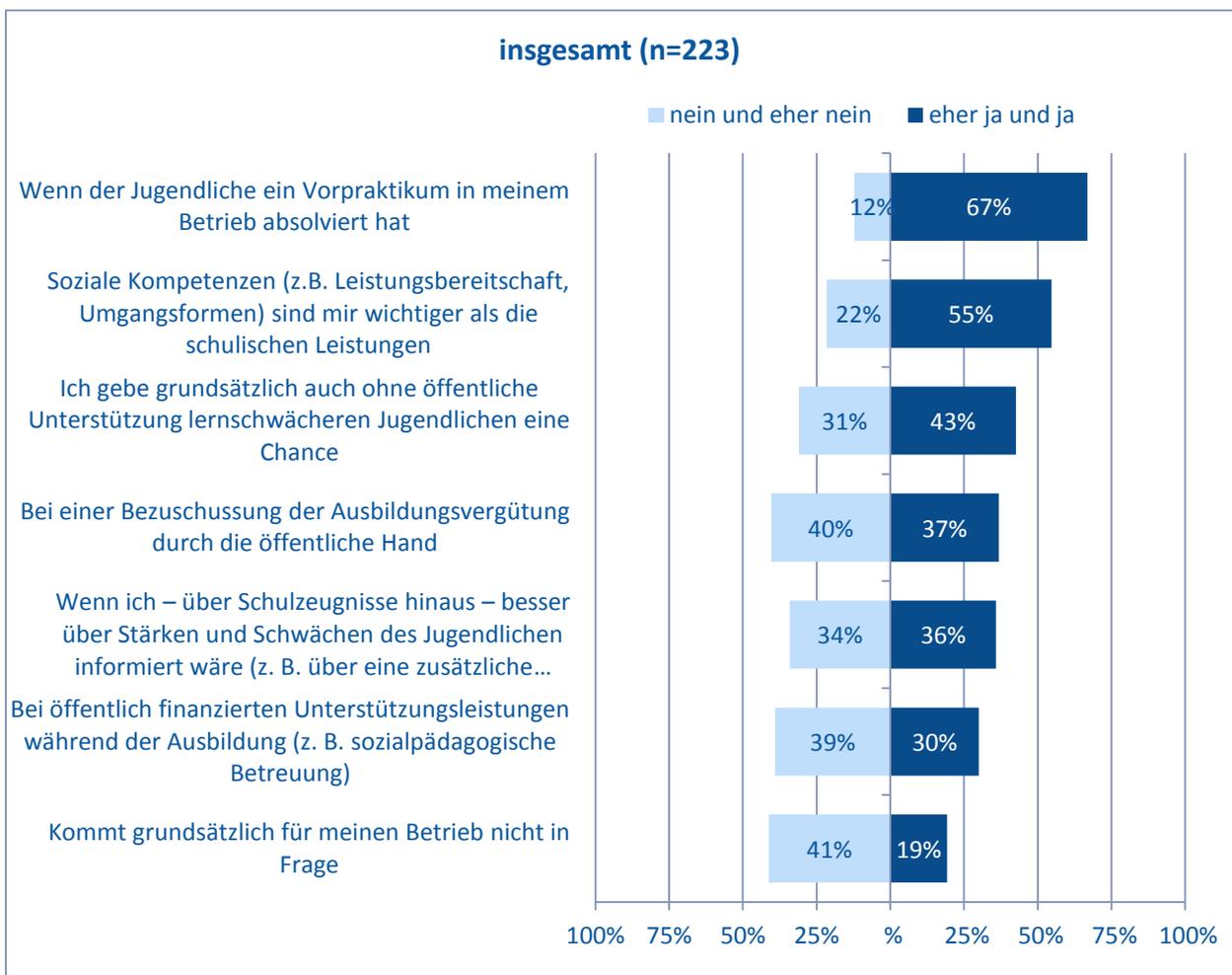
Wie schätzen Sie in den kommenden ein bis drei Jahren Ihren Fachkräftebedarf und Ihr Ausbildungsplatzangebot ein?

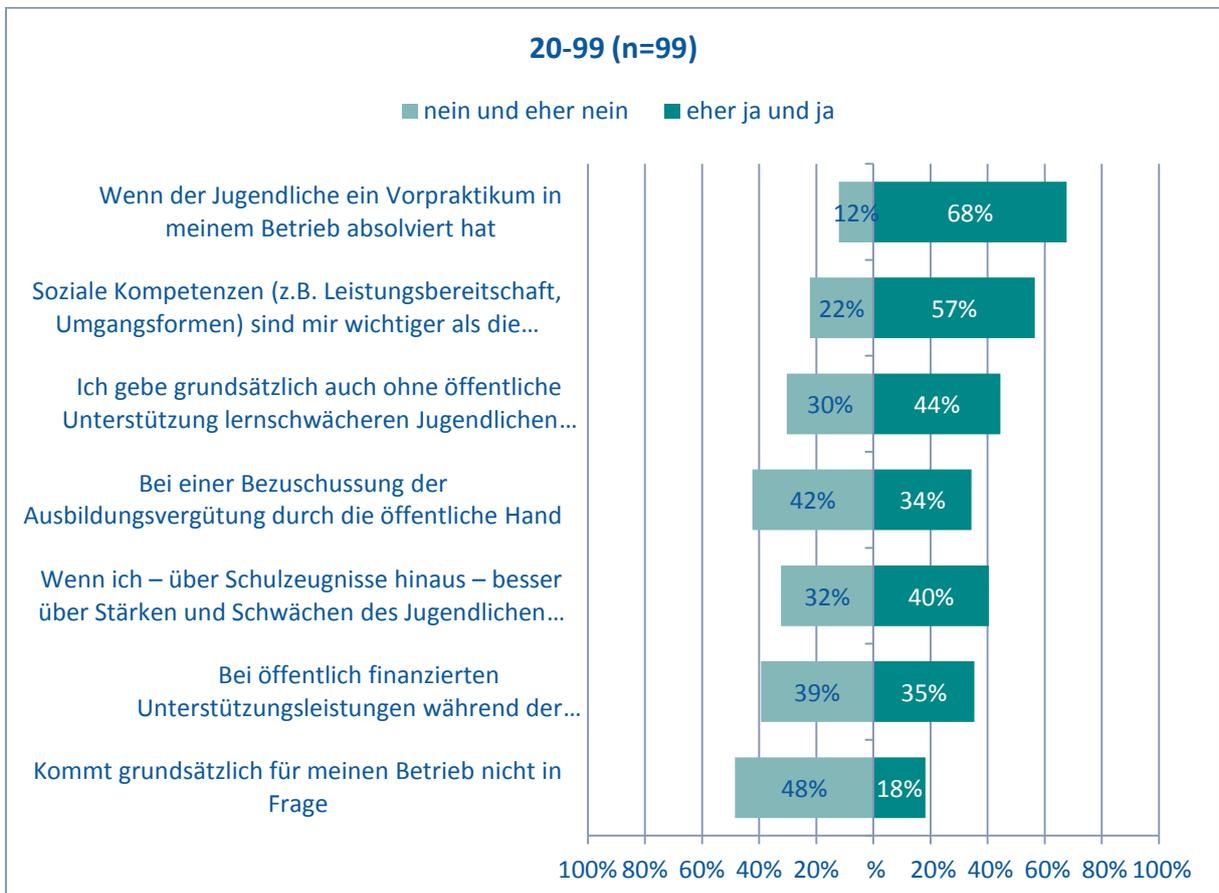
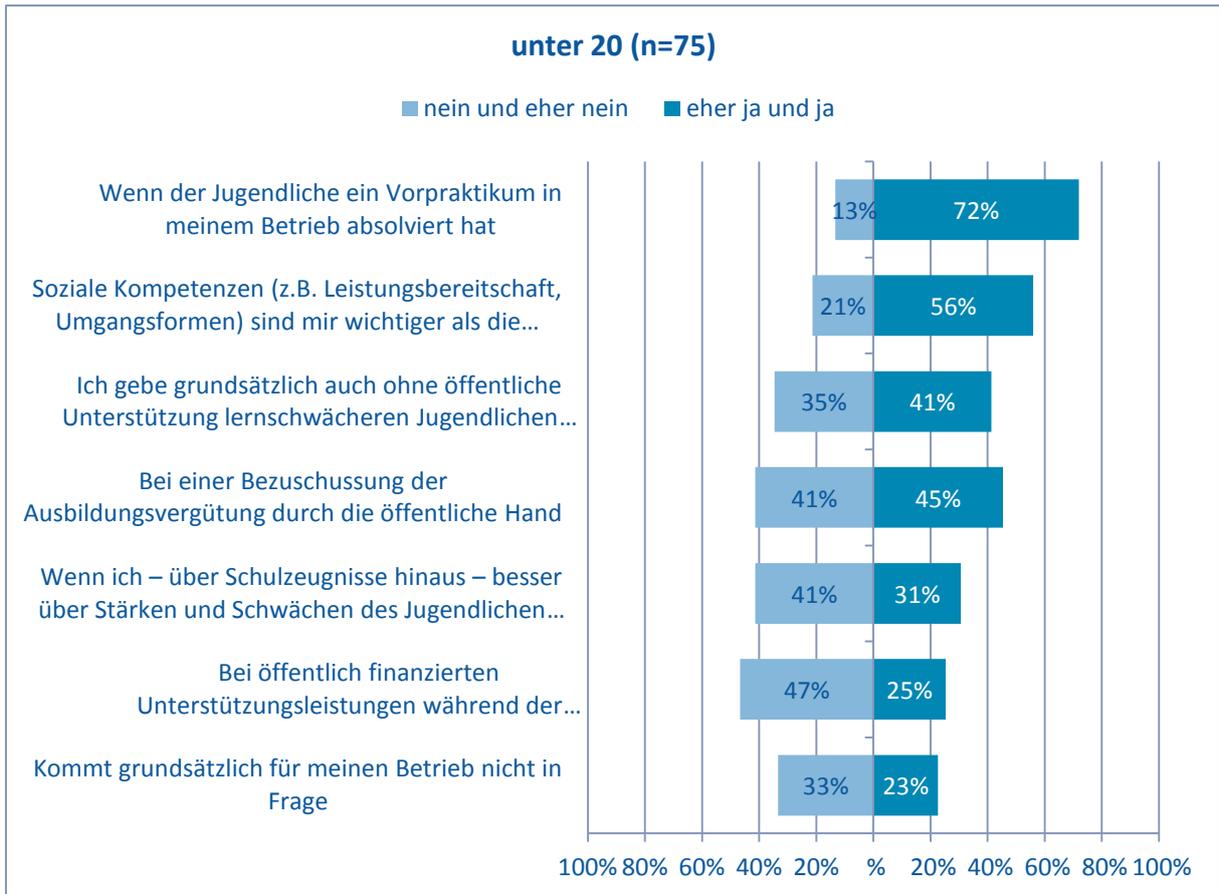


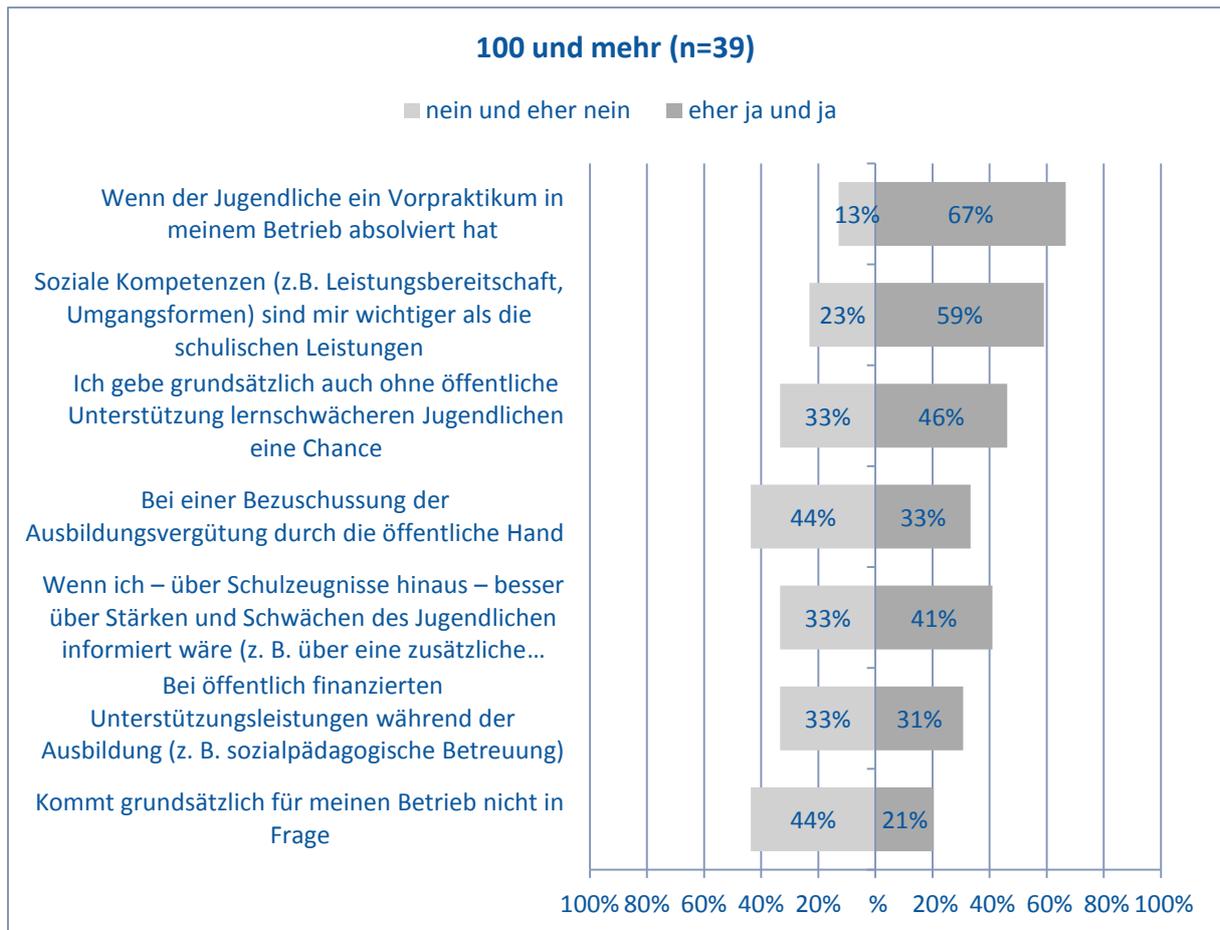


Frage 19

Unter welchen Voraussetzungen würde Ihr Betrieb mehr Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Jugendlichen besetzen?







3.4 Teilauswertung nach der Betriebsgröße (fünf Größenklassen)

Frage 1

Bildet Ihr Betrieb aus bzw. hat er ausgebildet im Jahr ... (Mehrfachantwort möglich)

	Unter 10 (n=158)		10-19 (n=80)		20-49 (n=76)		50-99 (n=53)		100-199 (n=27)		200 und mehr (n=16)	
2010	33	21%	34	43%	53	70%	41	77%	25	93%	12	75%
2011	33	21%	41	51%	52	68%	38	72%	26	96%	14	88%
2012	24	15%	36	45%	49	64%	37	70%	25	93%	12	75%
Der Betrieb bildet nicht mehr aus	37	23%	23	29%	4	5%	4	8%	0	0%	0	0%
Der Betrieb hat noch nie ausgebildet	85	54%	14	18%	10	13%	7	13%	0	0%	2	13%

Frage 2

Wie viele Auszubildende hat Ihr Betrieb zurzeit?

Unter 10 (n=36)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	9	25%
1-2	25	69%
3-4	1	3%
5-6	0	0%
7-8	0	0%
9-10	0	0%
Mehr als 10	0	0%
Keine Angabe	1	3%

20-49 (n=60)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	5	8%
1-2	22	37%
3-4	22	37%
5-6	6	10%
7-8	4	7%
9-10	0	0%
Mehr als 10	0	0%
Keine Angabe	1	2%

10-19 (n=42)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	3	7%
1-2	32	76%
3-4	5	12%
5-6	1	2%
7-8	0	0%
9-10	0	0%
Mehr als 10	0	0%
Keine Angabe	1	2%

50-99 (n=42)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	1	2%
1-2	9	21%
3-4	9	21%
5-6	7	17%
7-8	5	12%
9-10	6	14%
Mehr als 10	4	10%
Keine Angabe	1	2%

100-199 (n=27)		
----------------	--	--

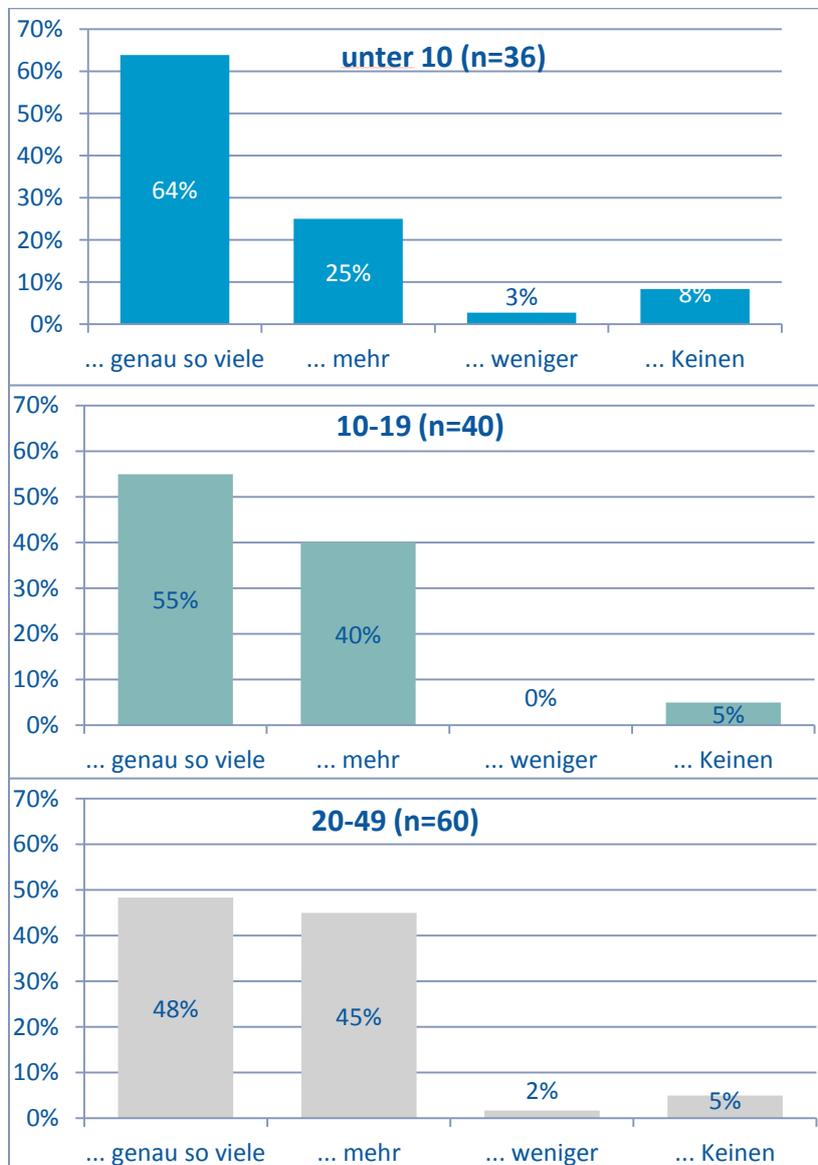
3.4 Teilauswertung nach der Betriebsgröße (fünf Größenklassen)

Wert	Anzahl	Prozent
keinen	0	0%
1-2	4	15%
3-4	6	22%
5-6	3	11%
7-8	3	11%
9-10	3	11%
Mehr als 10	8	30%
Keine Angabe	0	0%

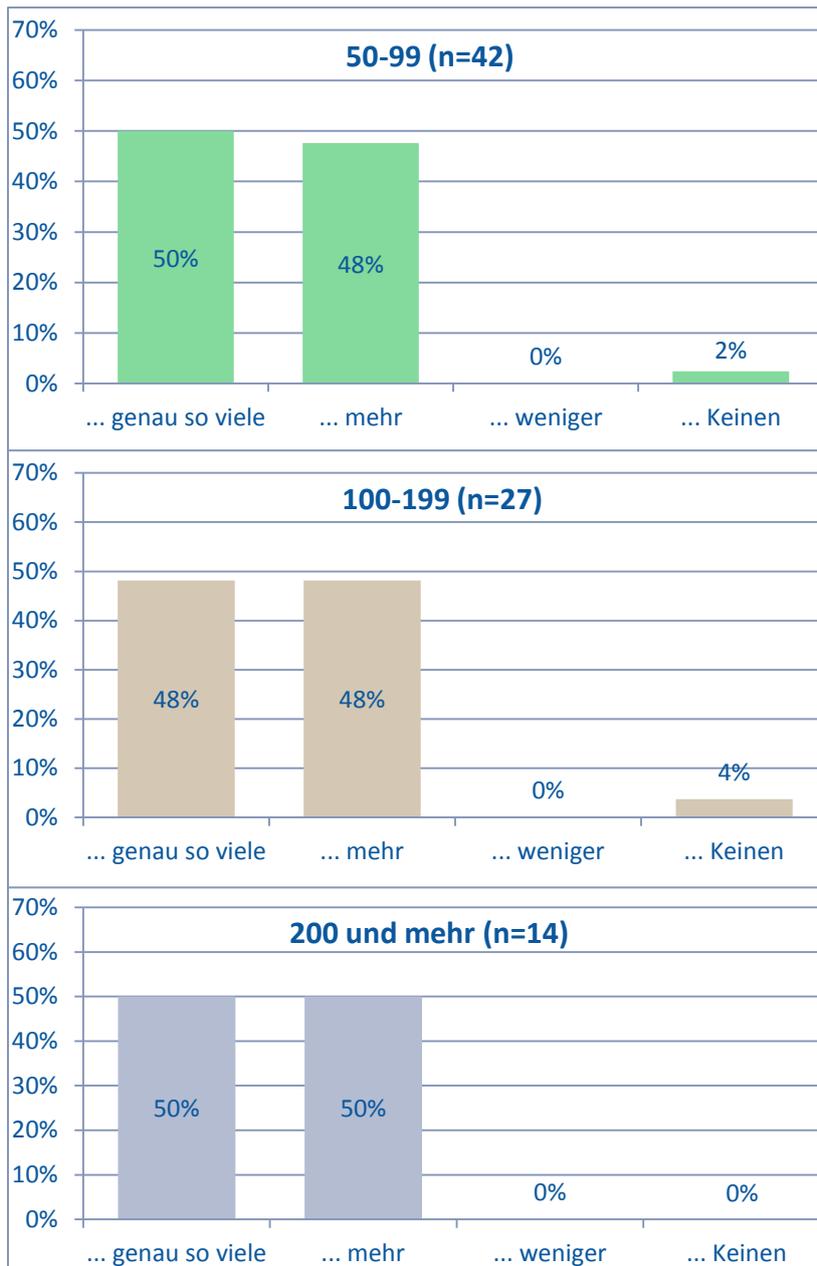
200 und mehr (n=14)		
Wert	Anzahl	Prozent
keinen	2	14%
1-2	0	0%
3-4	1	7%
5-6	1	7%
7-8	1	7%
9-10	1	7%
Mehr als 10	8	57%
Keine Angabe	0	0%

Frage 3

Verfolgt Ihr Betrieb eher die Strategie...

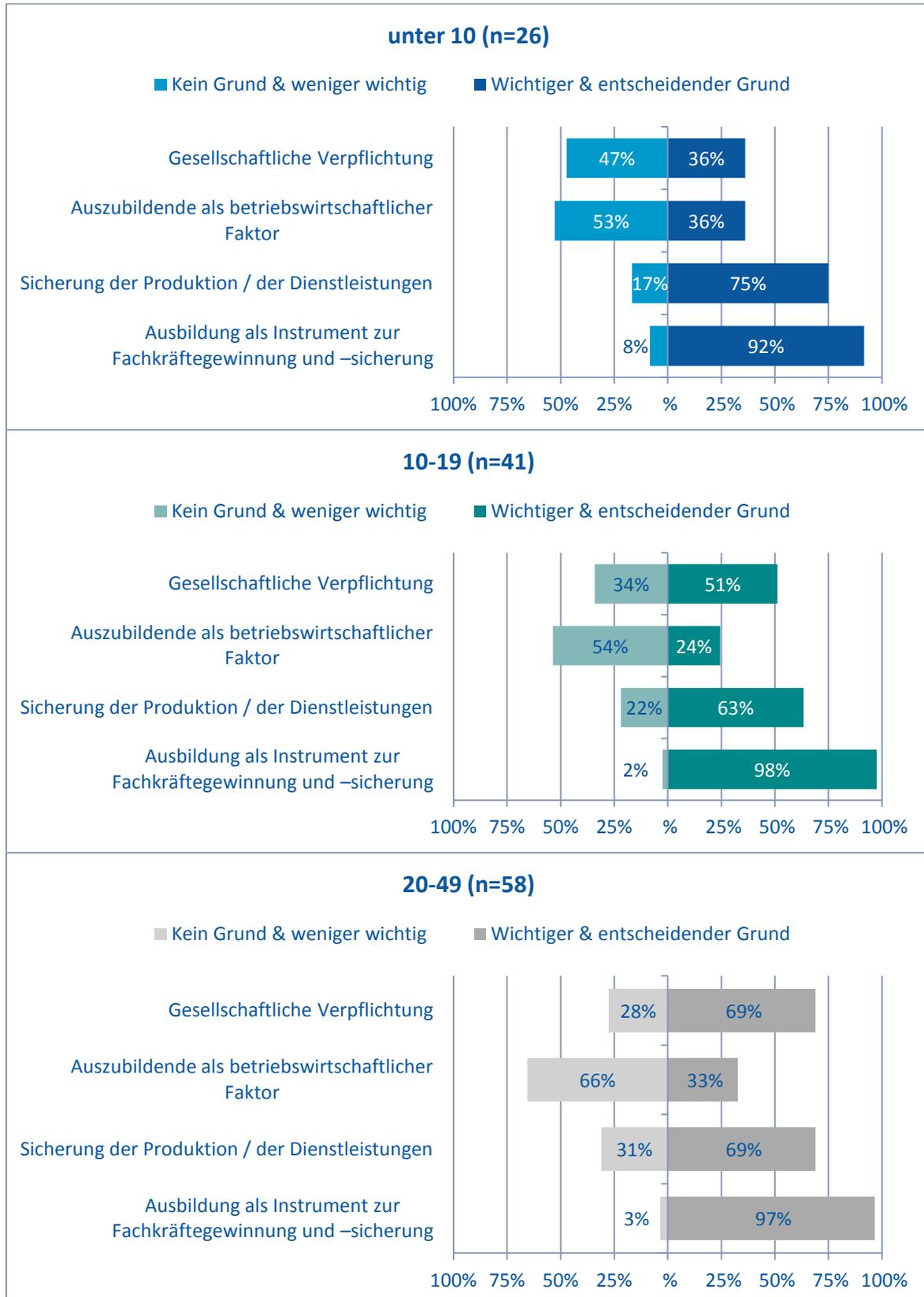


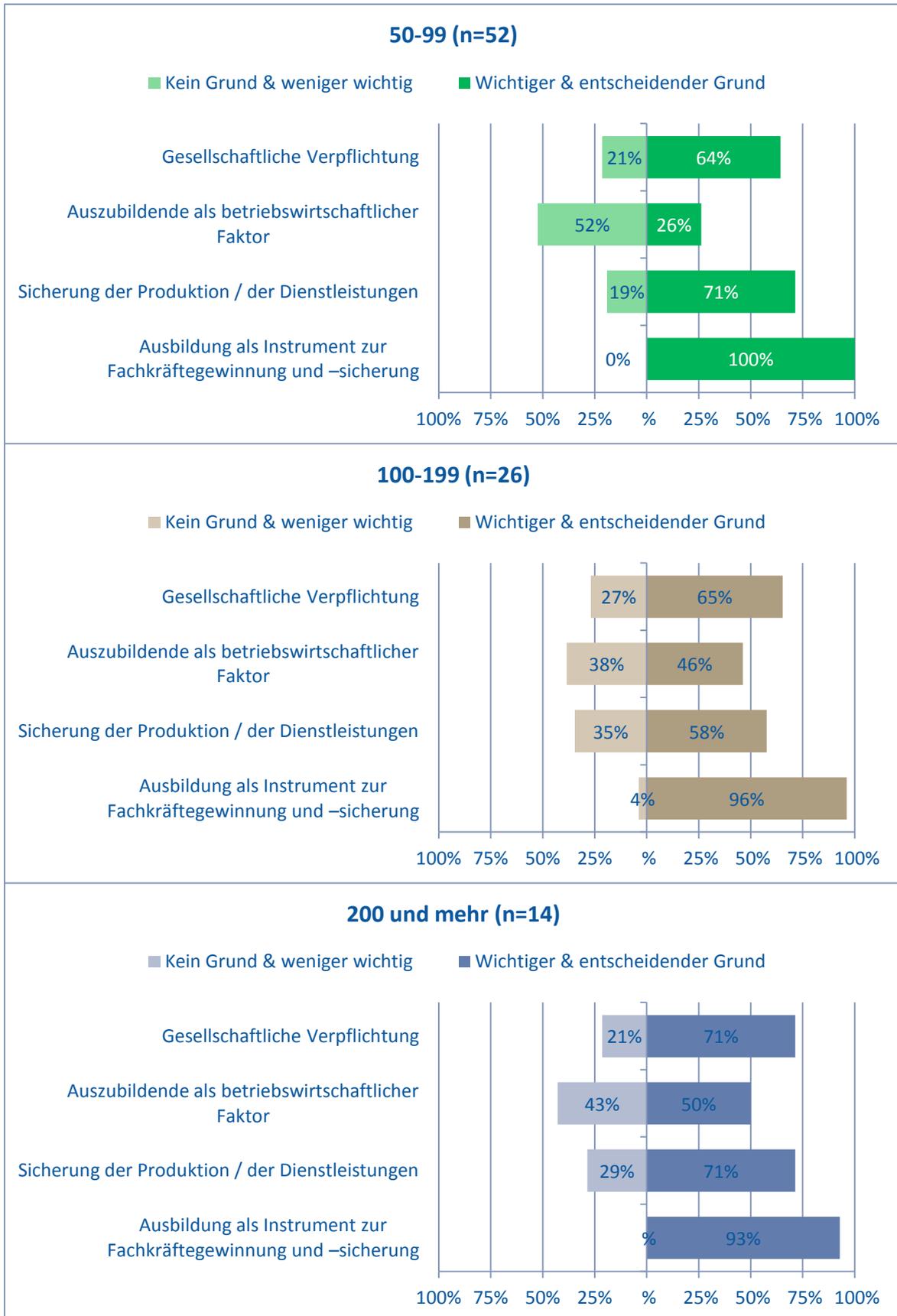
3.4 Teilauswertung nach der Betriebsgröße (fünf Größenklassen)



Frage 4

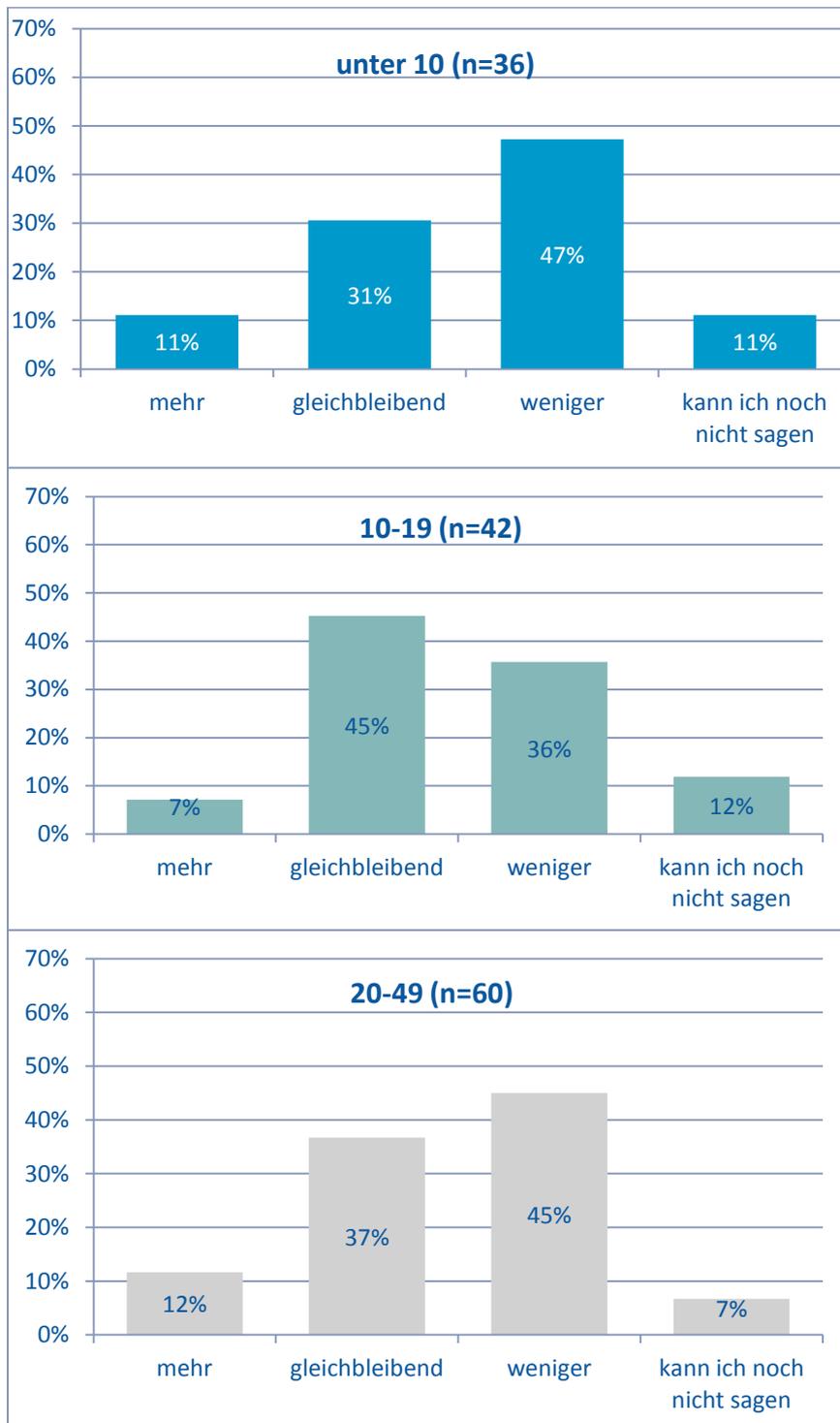
Aus welchen Gründen bildet Ihr Betrieb aus?



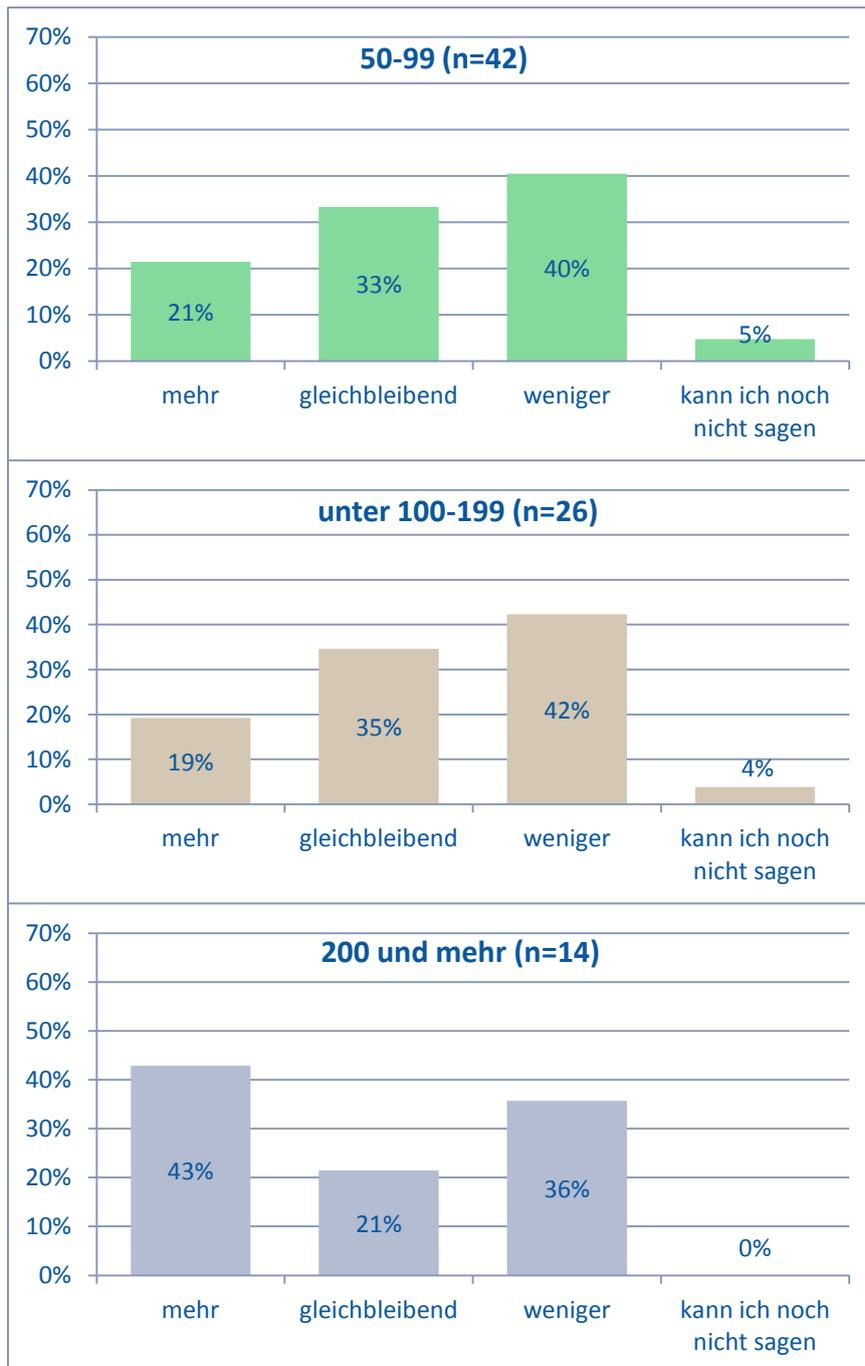


Frage 5

Schließen Sie im Jahr 2012 mehr oder weniger Berufsausbildungsverträge ab als im Jahr 2011?



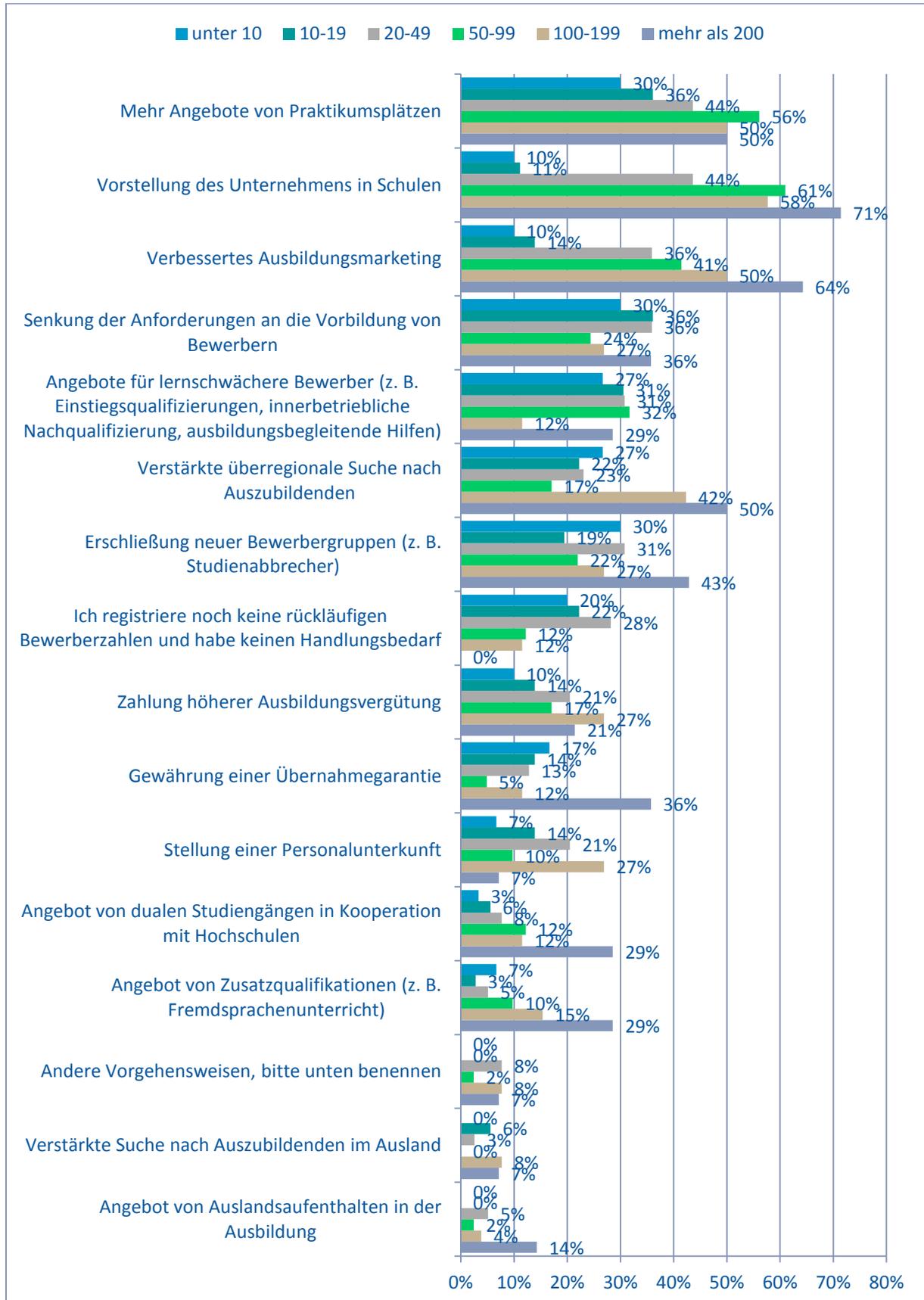
3.4 Teilauswertung nach der Betriebsgröße (fünf Größenklassen)



Wenn weniger, warum?	Insgesamt (n=99)	Unter 10 (n=17)	10-19 (n=15)	20-49 (n=27)	50-99 (n=17)	100-199 (n=11)	Mehr als 200 (n=5)
Es lagen zu wenige geeignete Bewerbungen vor	52%	47%	40%	48%	65%	82%	40%
Es lagen zu wenige Bewerbungen vor	41%	18%	33%	41%	47%	73%	40%
andere Gründe	26%	18%	20%	11%	18%	27%	60%
Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	9%	18%	20%	0%	6%	18%	0%

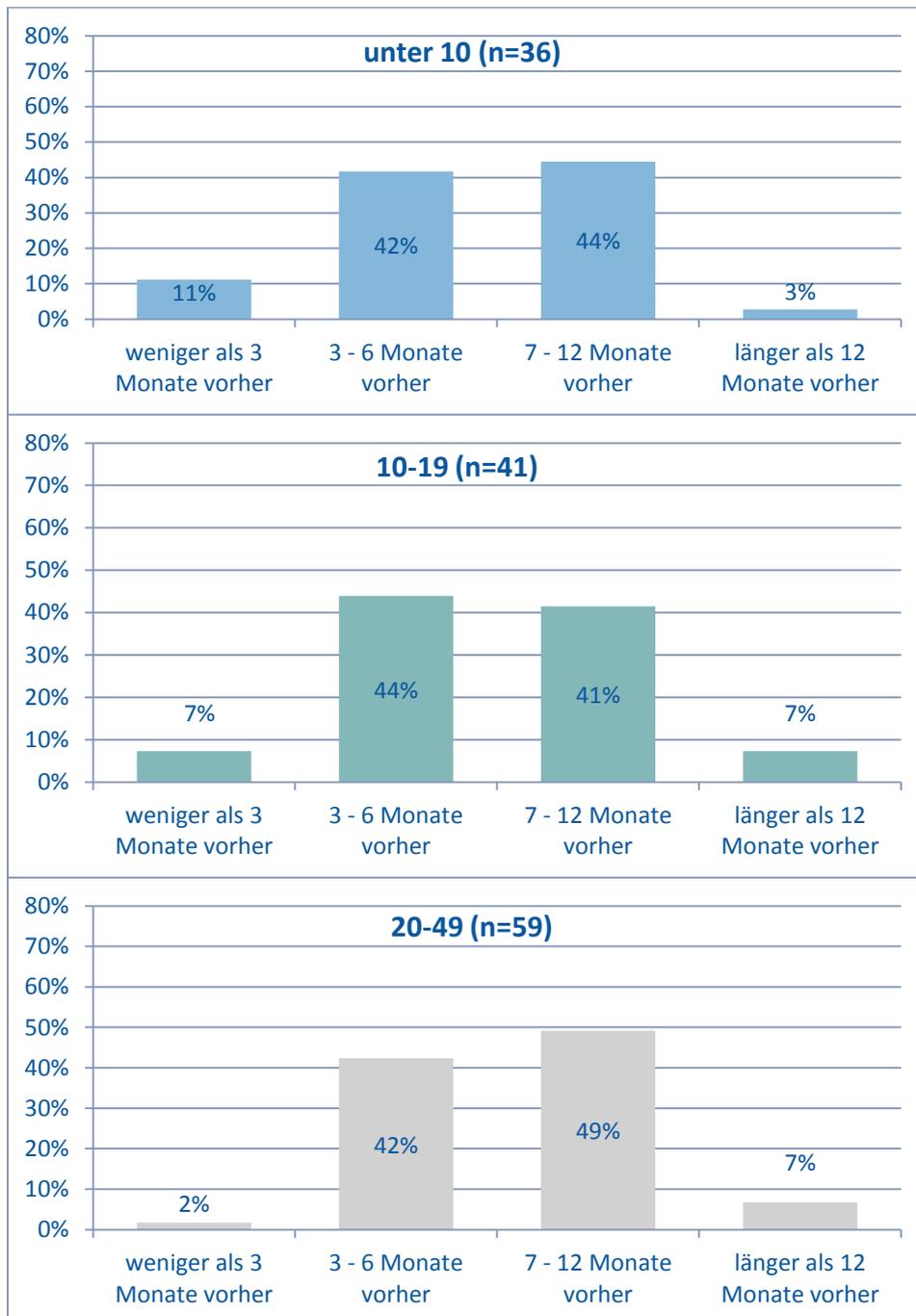
Frage 6

Wie reagiert Ihr Betrieb bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Bewerberzahlen?

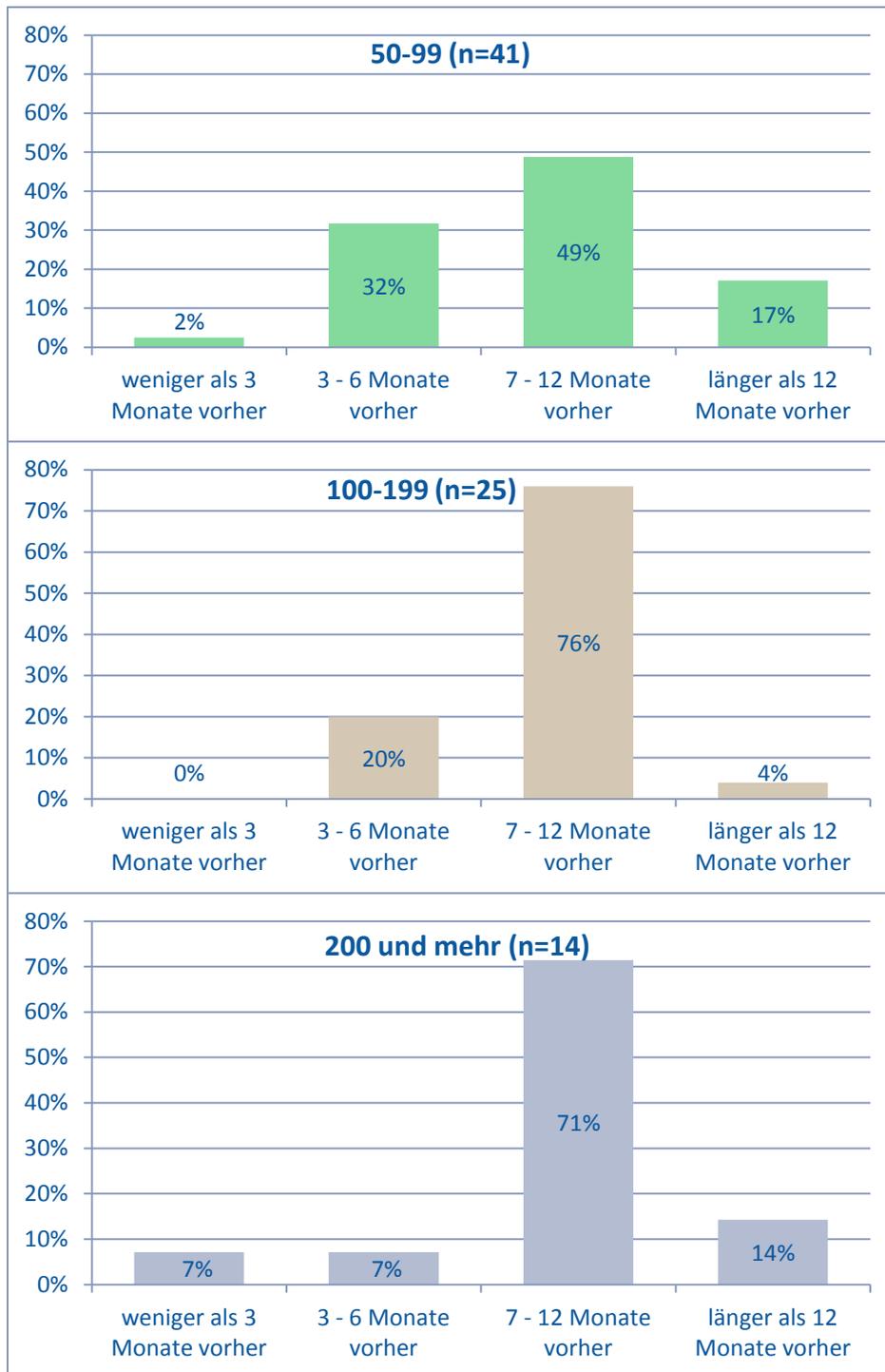


Frage 7

Wann beginnt Ihr Betrieb mit der Suche nach Ihren künftigen Auszubildenden?



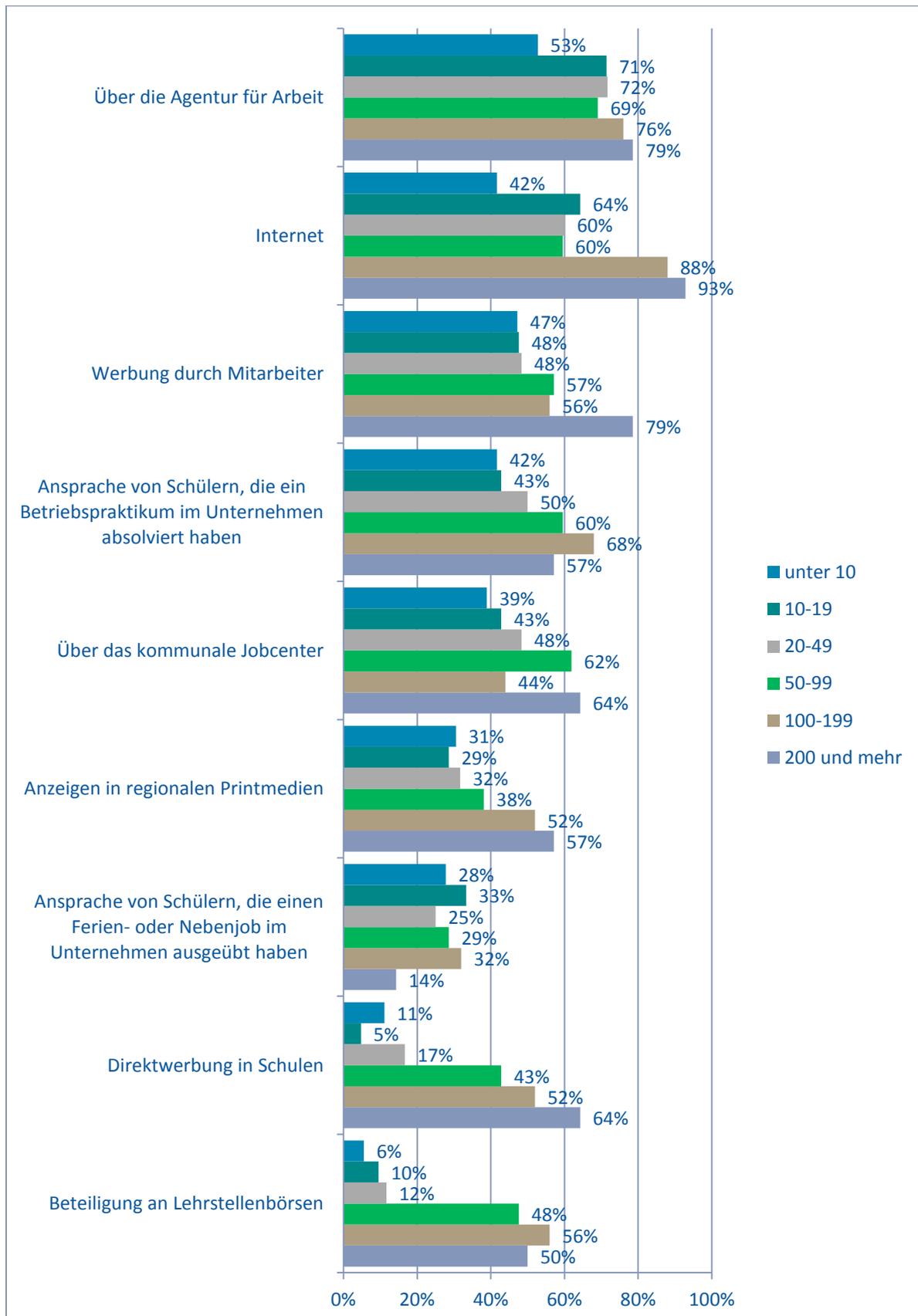
3.4 Teilauswertung nach der Betriebsgröße (fünf Größenklassen)



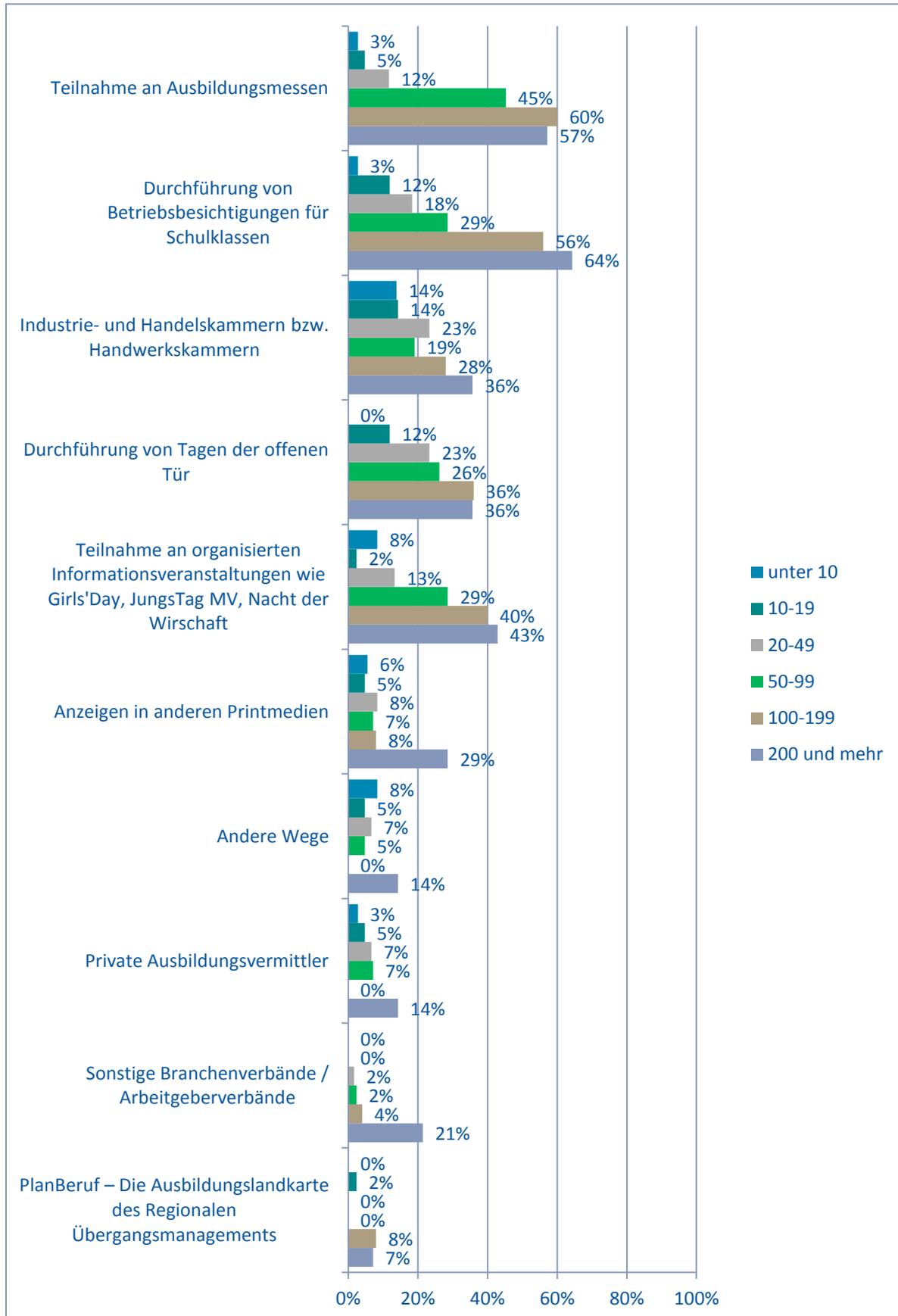
Frage 8

Auf welchem Wege gewinnen Sie Ihre Auszubildenden?

(unter 10 n=36, 10-19 n=42, 20-49 n=60, 50-99 n=42, 100-199 n=25, 200 und mehr n=14)



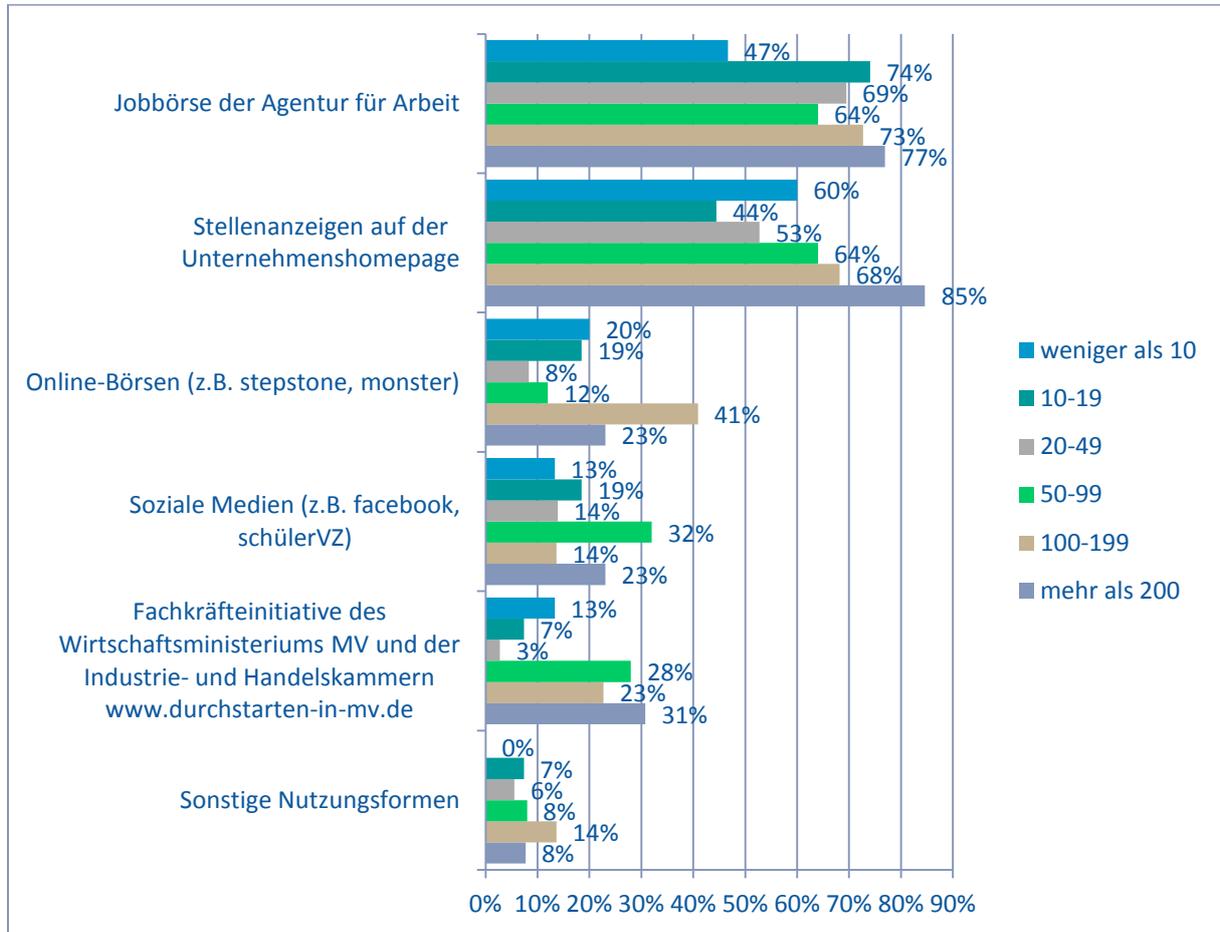
3.4 Teilauswertung nach der Betriebsgröße (fünf Größenklassen)



3.4 Teilauswertung nach der Betriebsgröße (fünf Größenklassen)

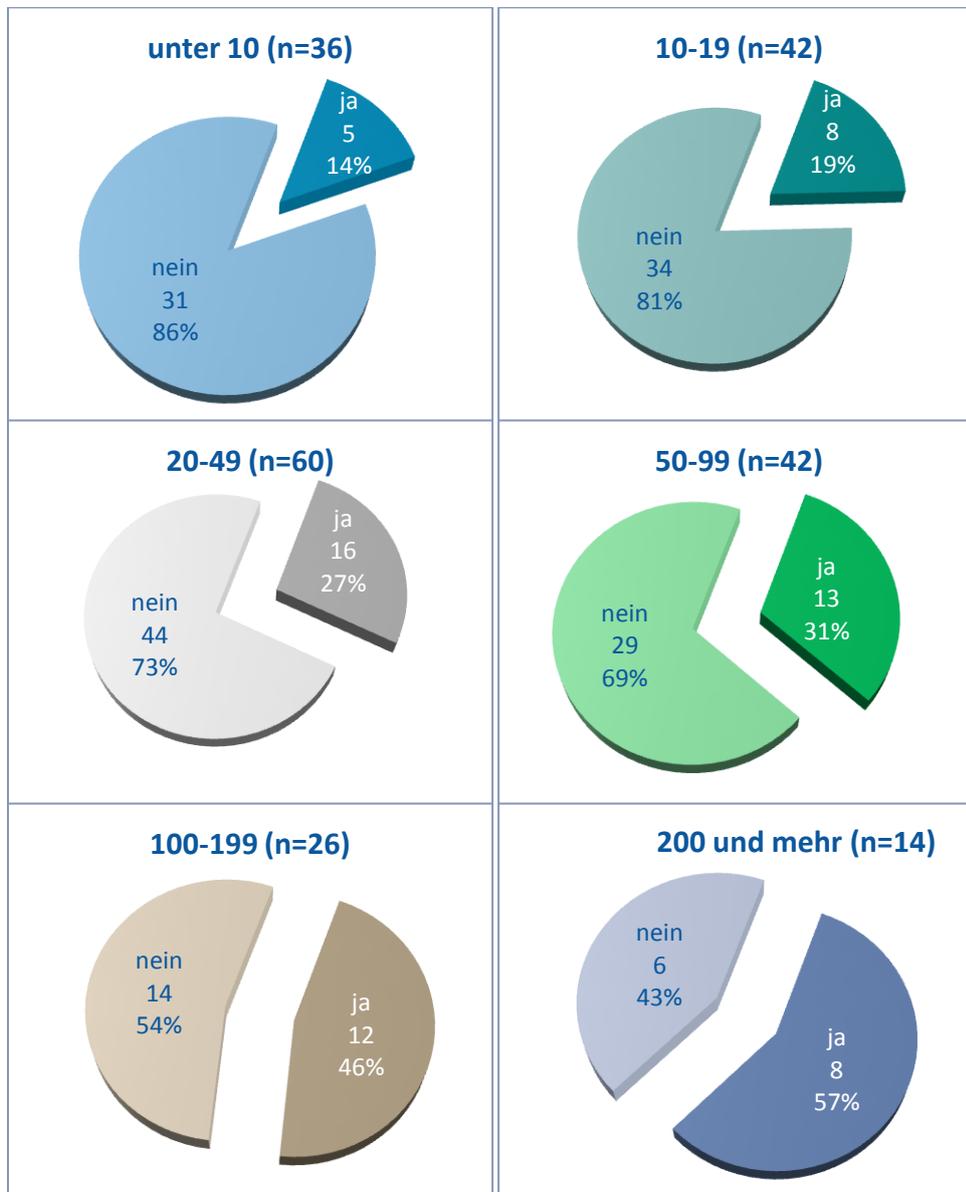
Wenn das Internet genutzt wird, auf welche Art und Weise?

(unter 10 n=15, 10-19 n=27, 20-49 n=36, 50-99 n=25, 100-199 n=22, 200 und mehr n= 13)



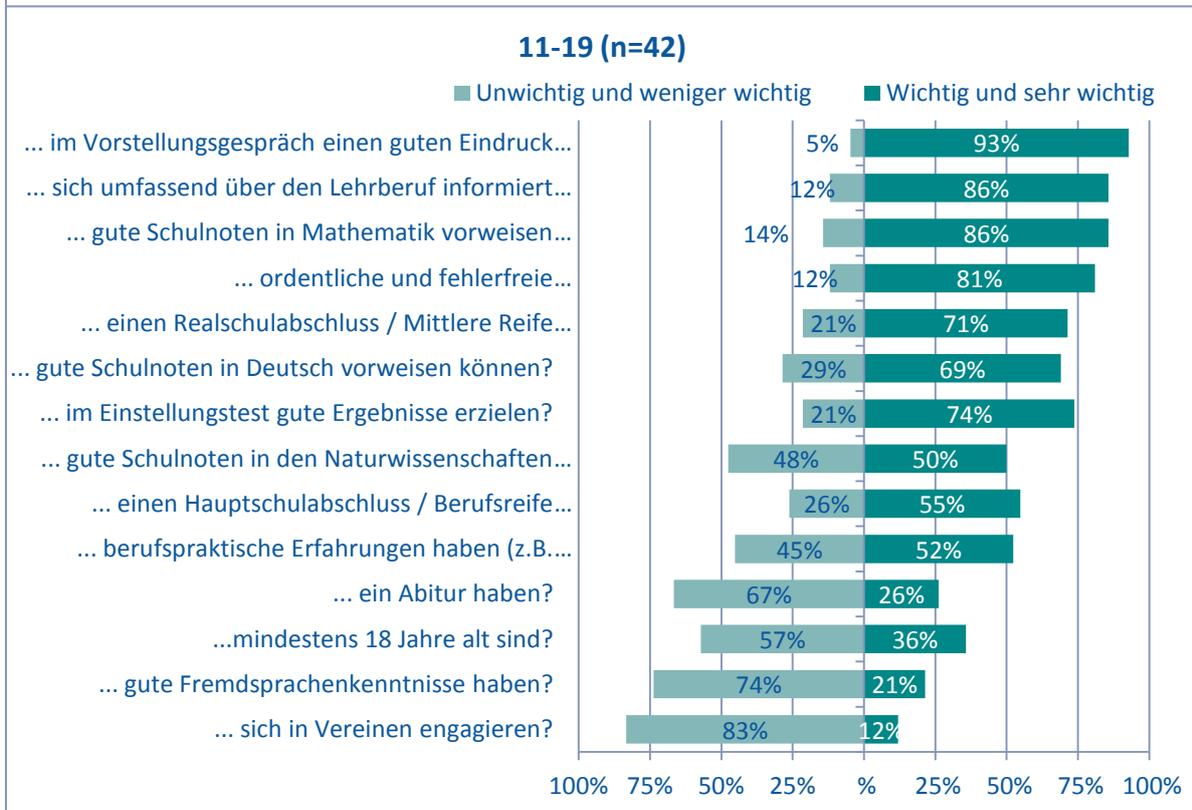
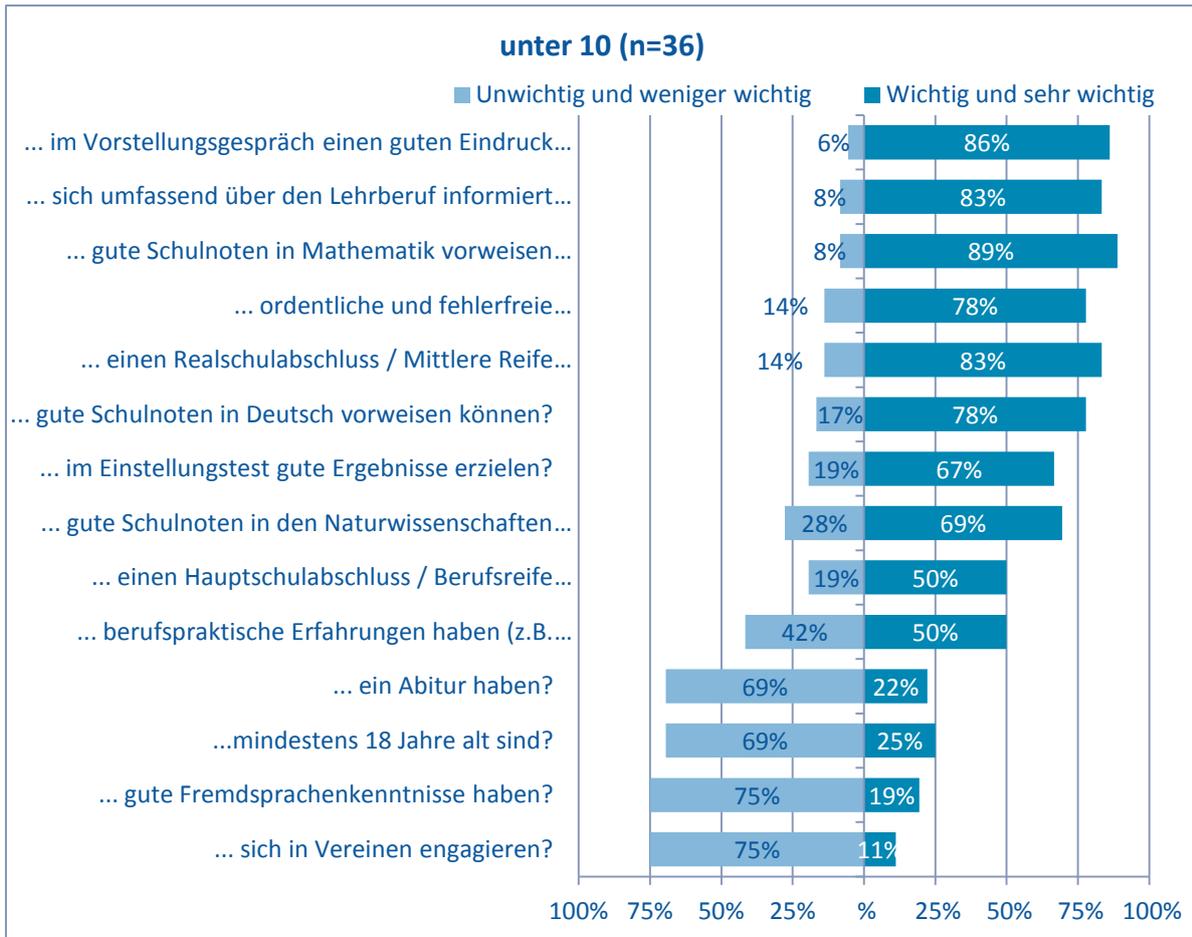
Frage 9

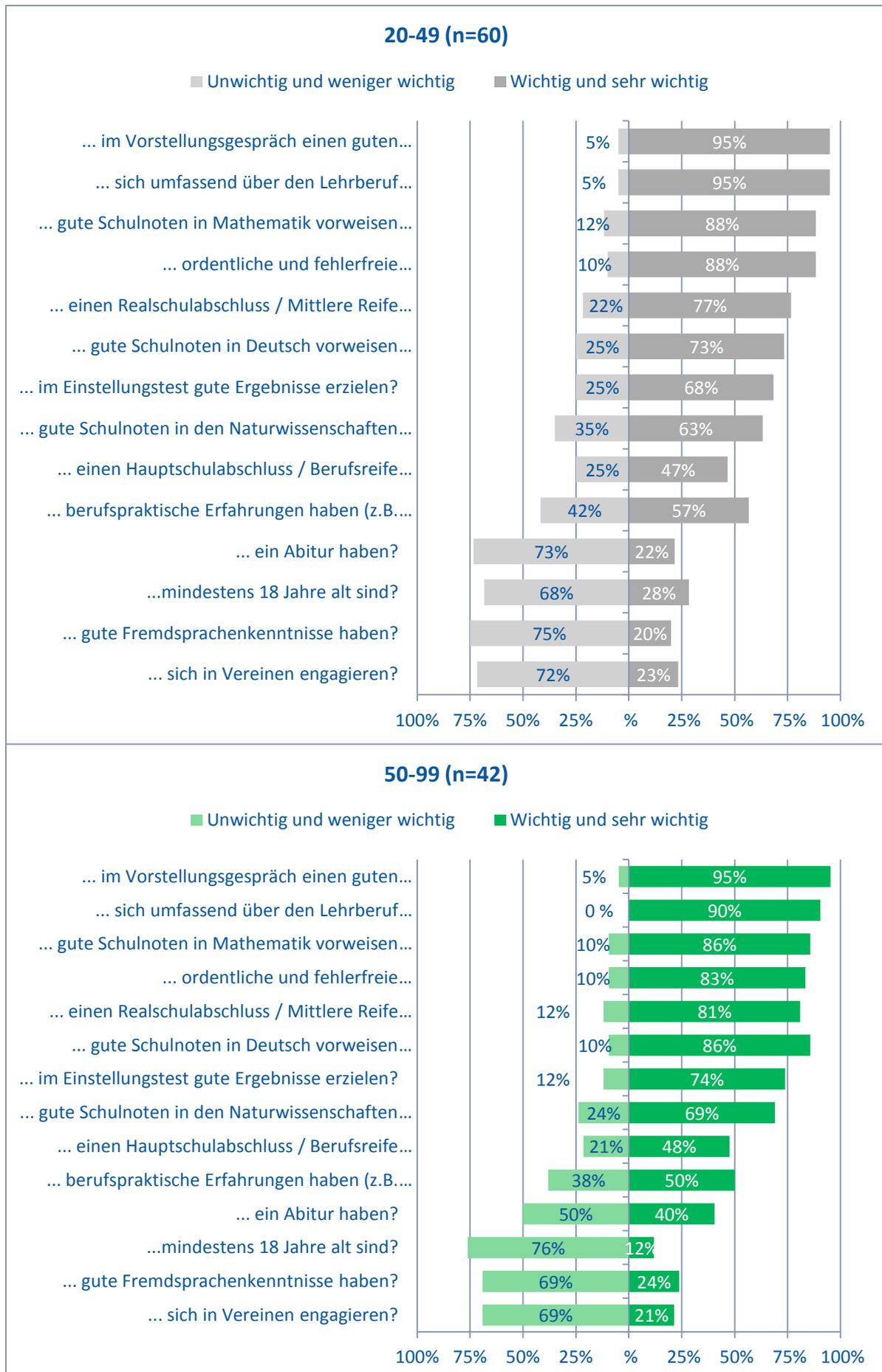
Kennen Sie das Projekt „Leuchtturm“ Regionales Übergangsmanagement des Landkreises Vorpommern-Rügen?

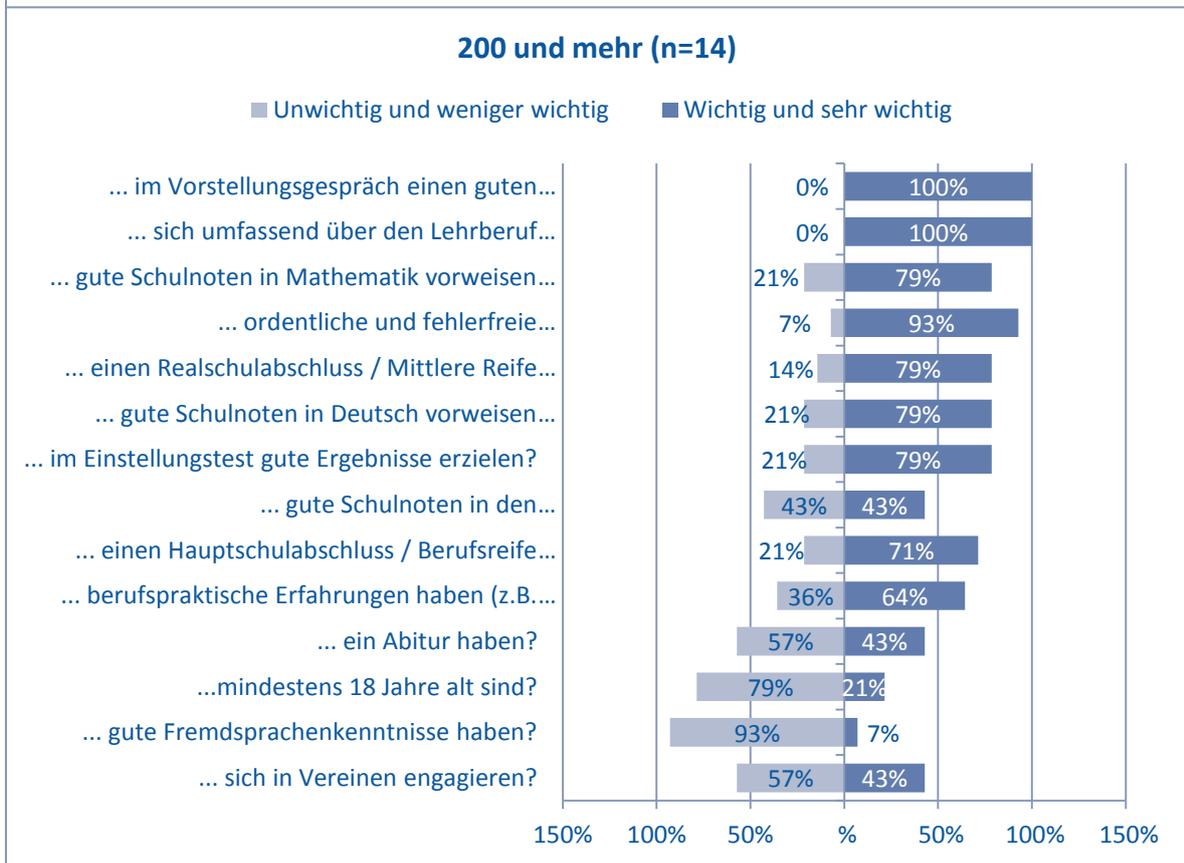
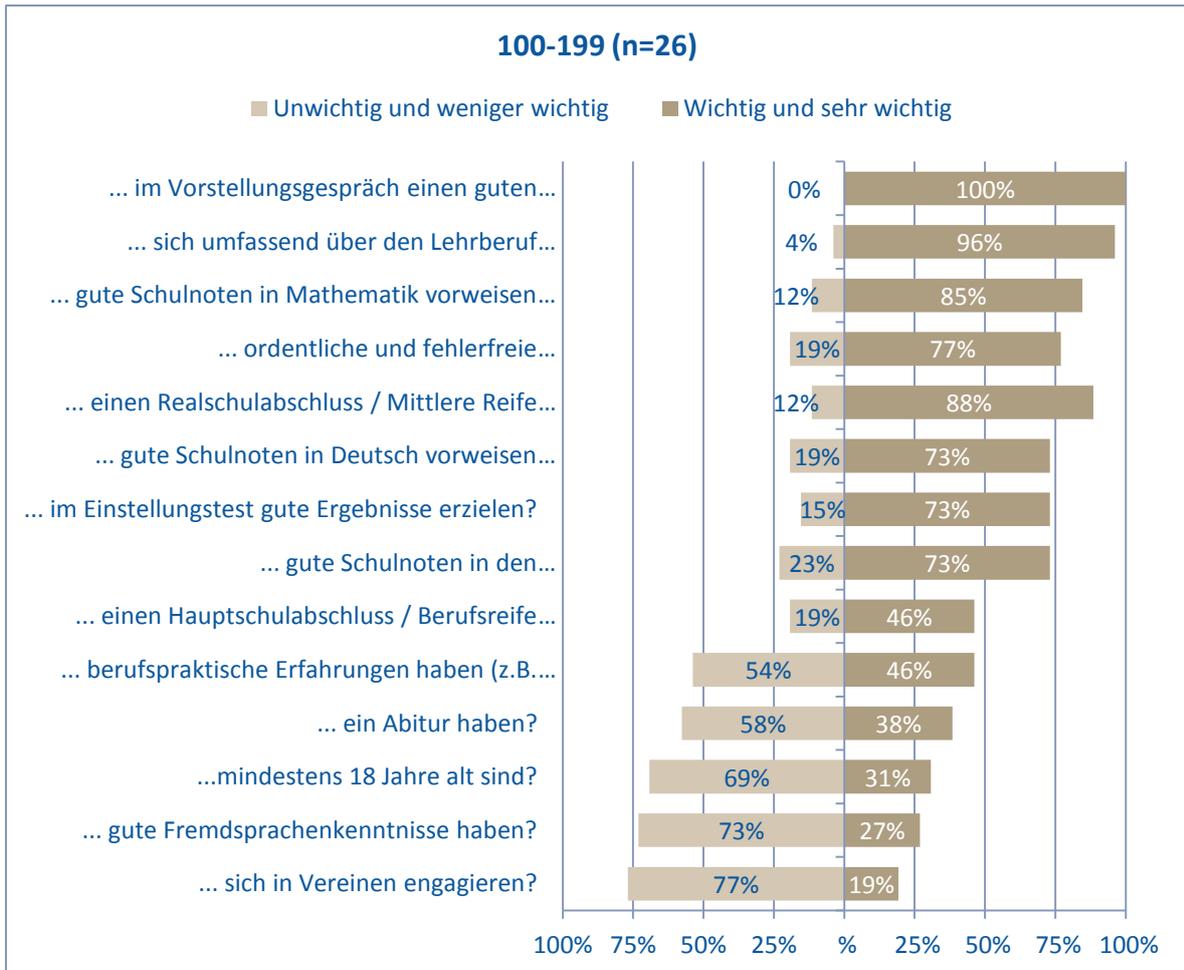


Frage 10

Wie wichtig ist es für Sie, dass Ihre zukünftigen Auszubildenden...

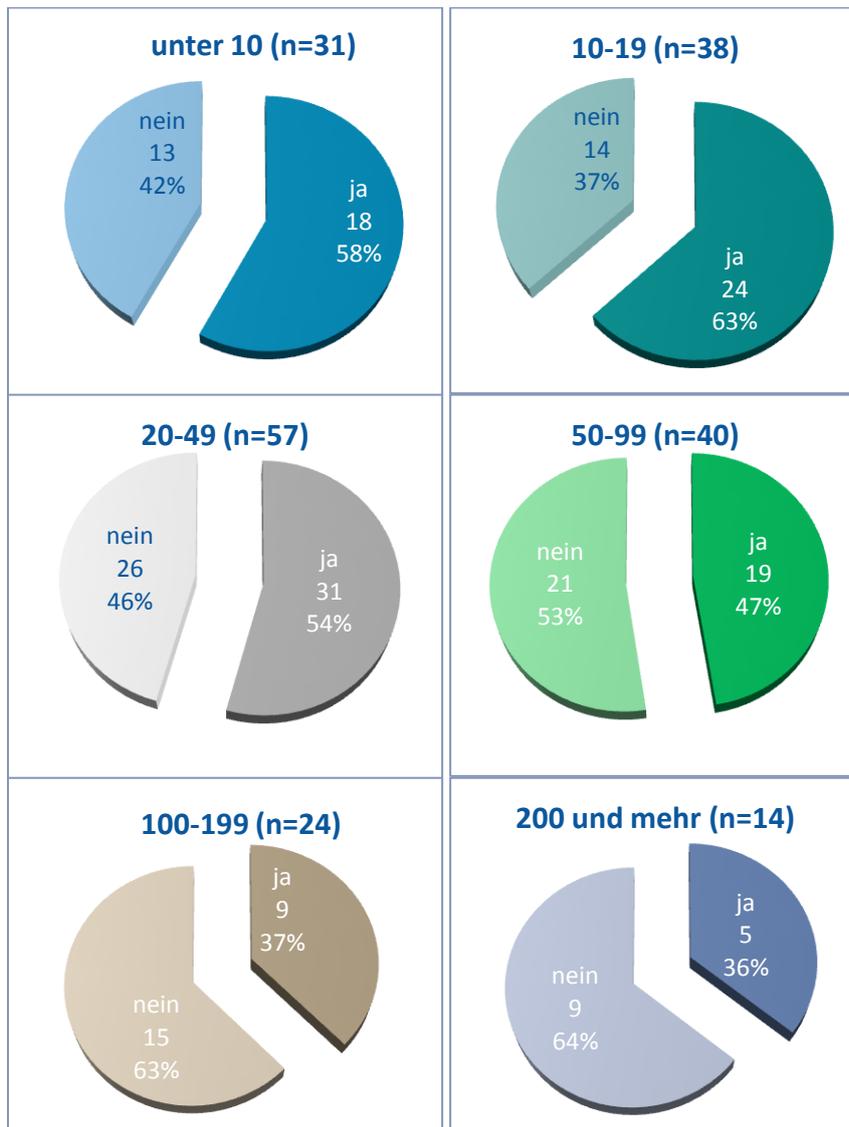






Frage 11

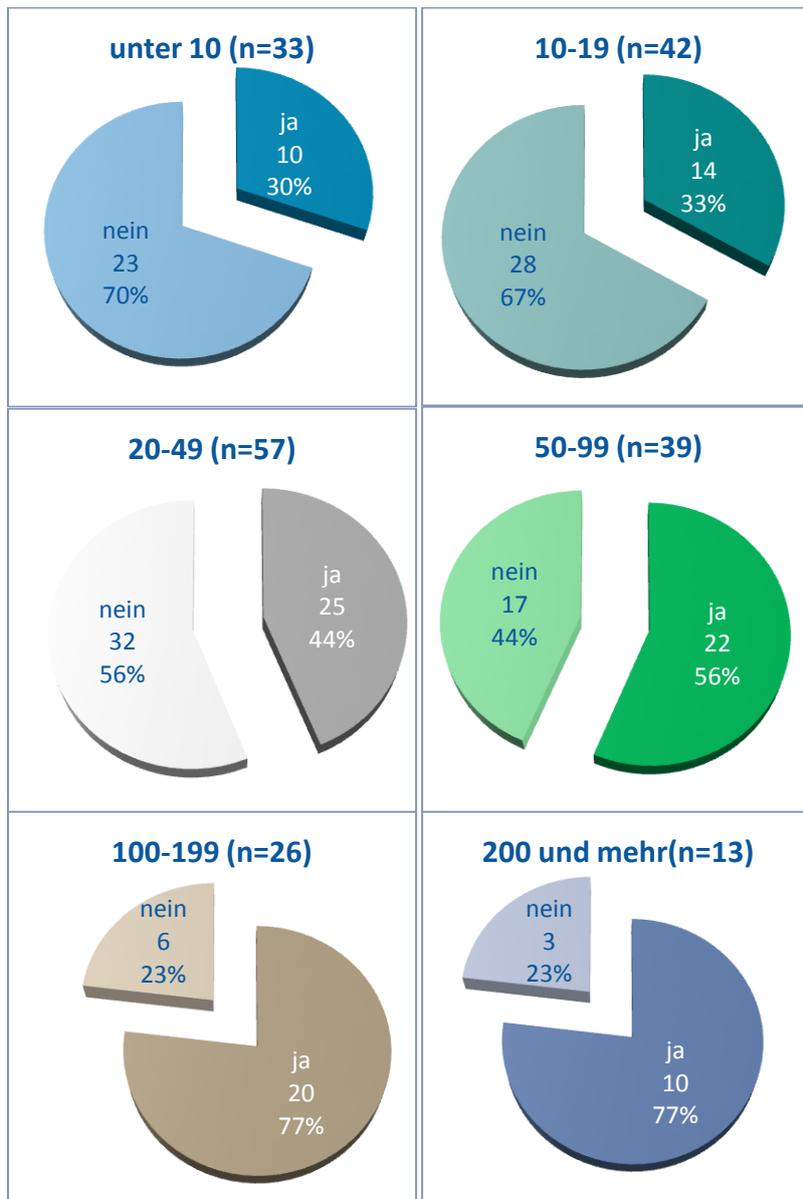
Kann Ihr Betrieb in diesem Jahr alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?



Wenn nein, warum nicht?	Insgesamt (n=99)	Unter 10 (n=13)	10-19 (n=14)	20-49 (n=26)	50-99 (n=21)	100-199 (n=15)	Mehr als 200 (n=9)
Es lagen zu wenige geeignete Bewerbungen vor	61%	38%	36%	54%	86%	73%	78%
Es lagen zu wenige Bewerbungen vor	53%	38%	64%	54%	38%	67%	44%
Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten	15%	0%	14%	23%	14%	20%	22%
Andere Gründe, bitte benennen	15%	31%	21%	19%	10%	7%	11%
Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	12%	31%	14%	8%	10%	13%	0%

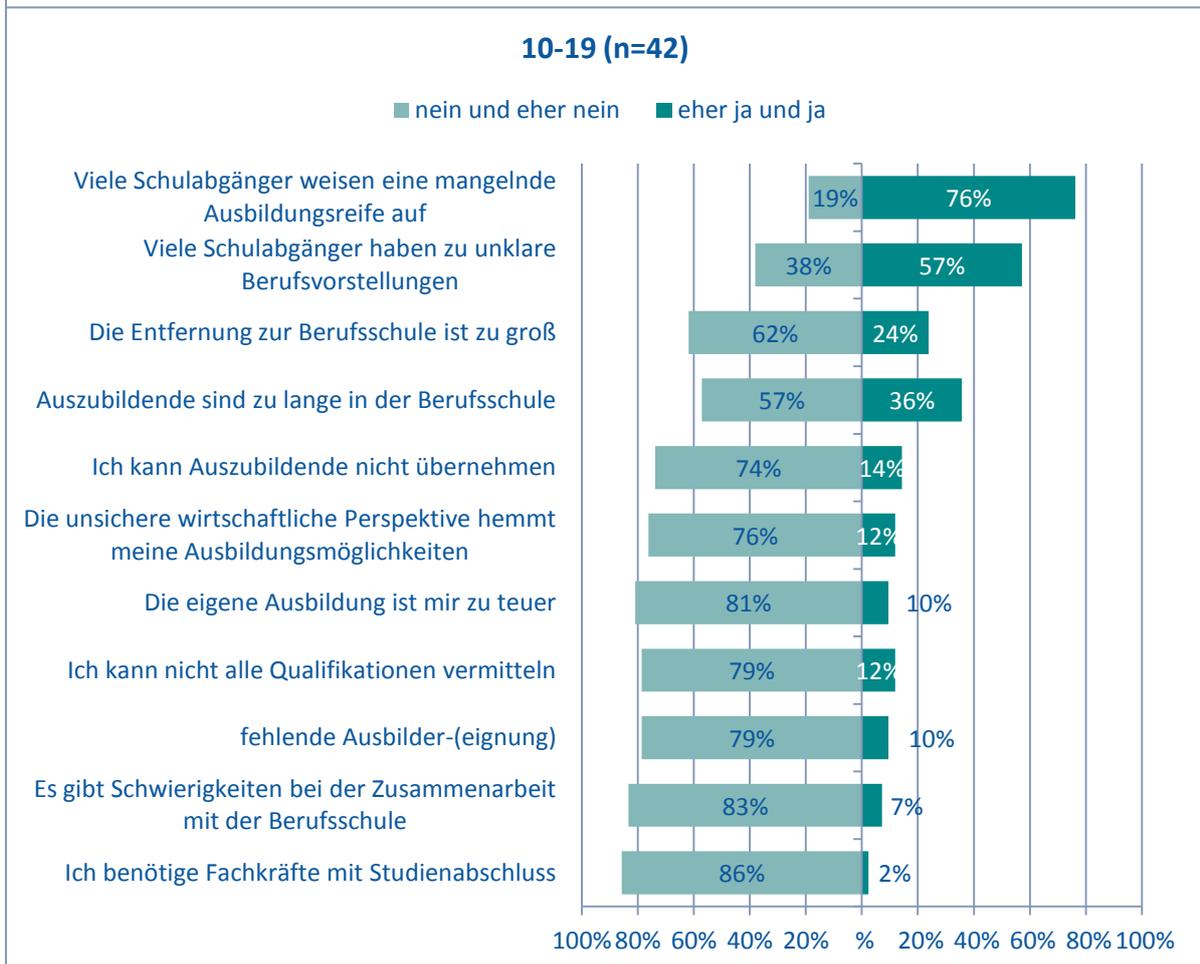
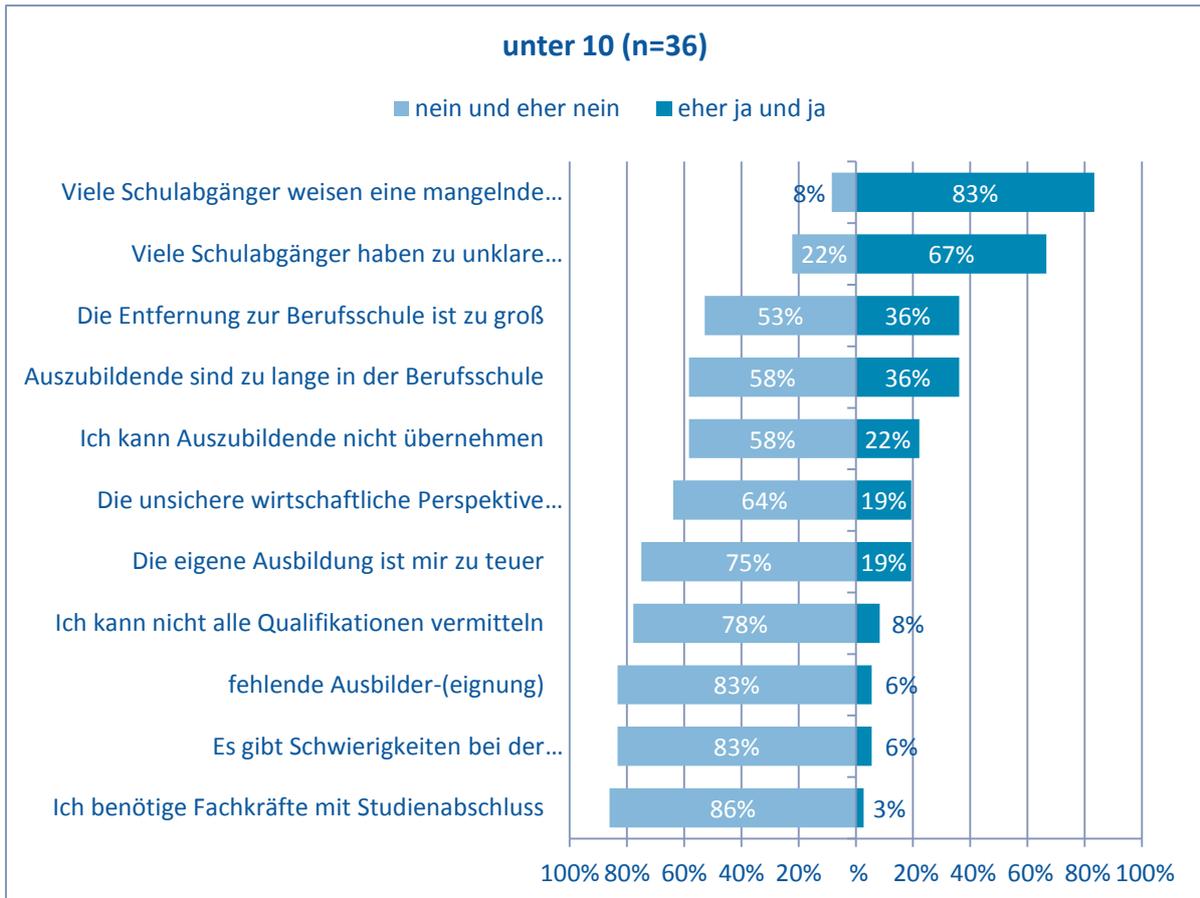
Frage 12

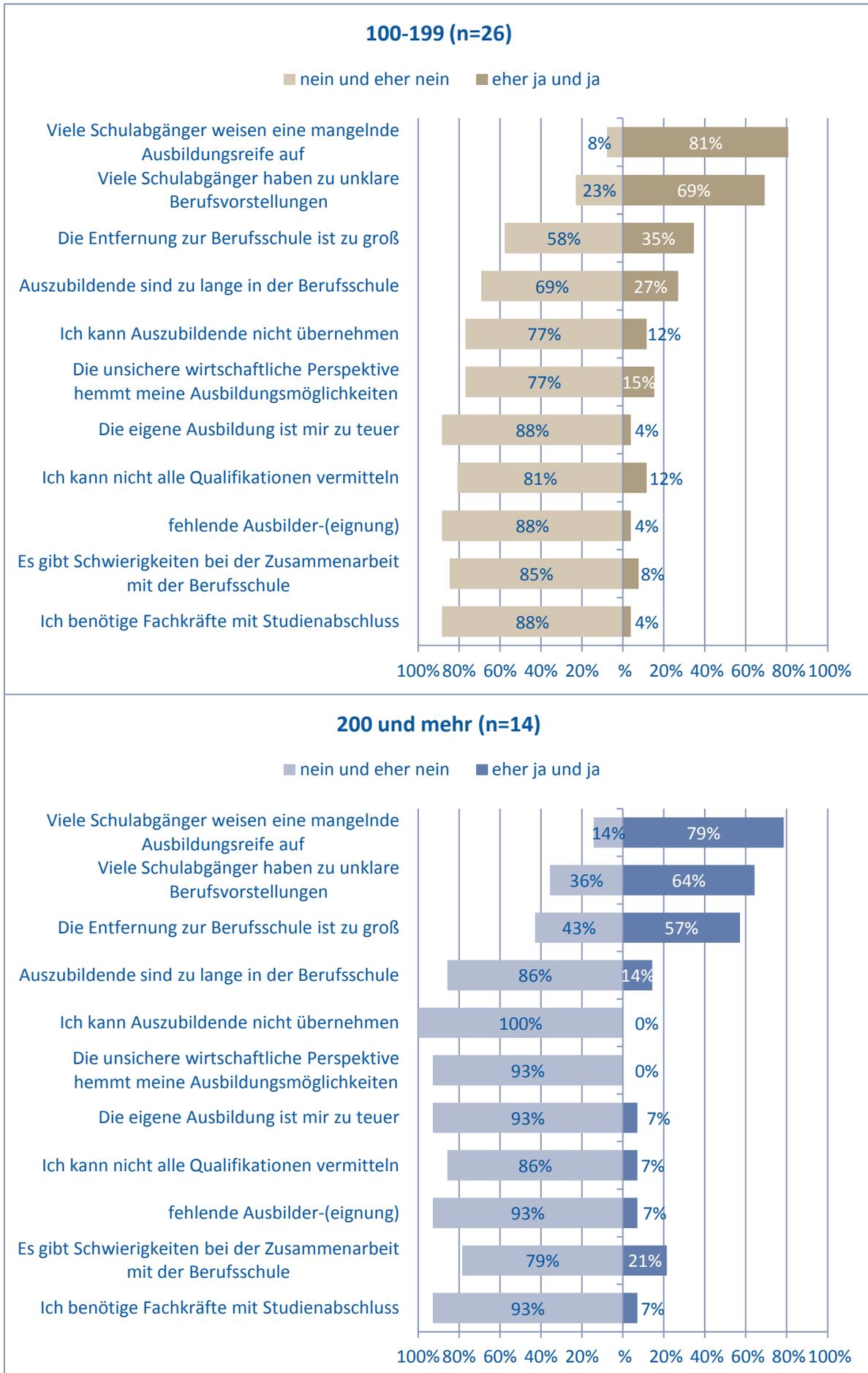
Hat Ihr Betrieb im Jahr 2012 Auszubildende übernommen?



Frage 13

Mit welchen Ausbildungshemmnissen sieht sich Ihr Betrieb konfrontiert?





Frage 14

Wie hoch ist die Quote der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge in den letzten drei Jahren in Ihrem Betrieb??

Unter 10 (n=35)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	26	74%
1 - 10%	1	3%
11 - 20%	1	3%
21 - 30%	2	6%
31 - 40%	0	0%
41 - 50%	2	6%
Über 50%	3	9%

10-19 (n=37)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	20	54%
1 - 10%	3	8%
11 - 20%	2	5%
21 - 30%	5	14%
31 - 40%	3	8%
41 - 50%	3	8%
Über 50%	1	3%

20-49 (n=58)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	33	57%
1 - 10%	6	10%
11 - 20%	10	17%
21 - 30%	3	5%
31 - 40%	2	3%
41 - 50%	4	7%
Über 50%	0	0%

50-99 (n=41)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	20	49%
1 - 10%	11	27%
11 - 20%	6	15%
21 - 30%	3	7%
31 - 40%	0	0%
41 - 50%	0	0%
Über 50%	1	2%

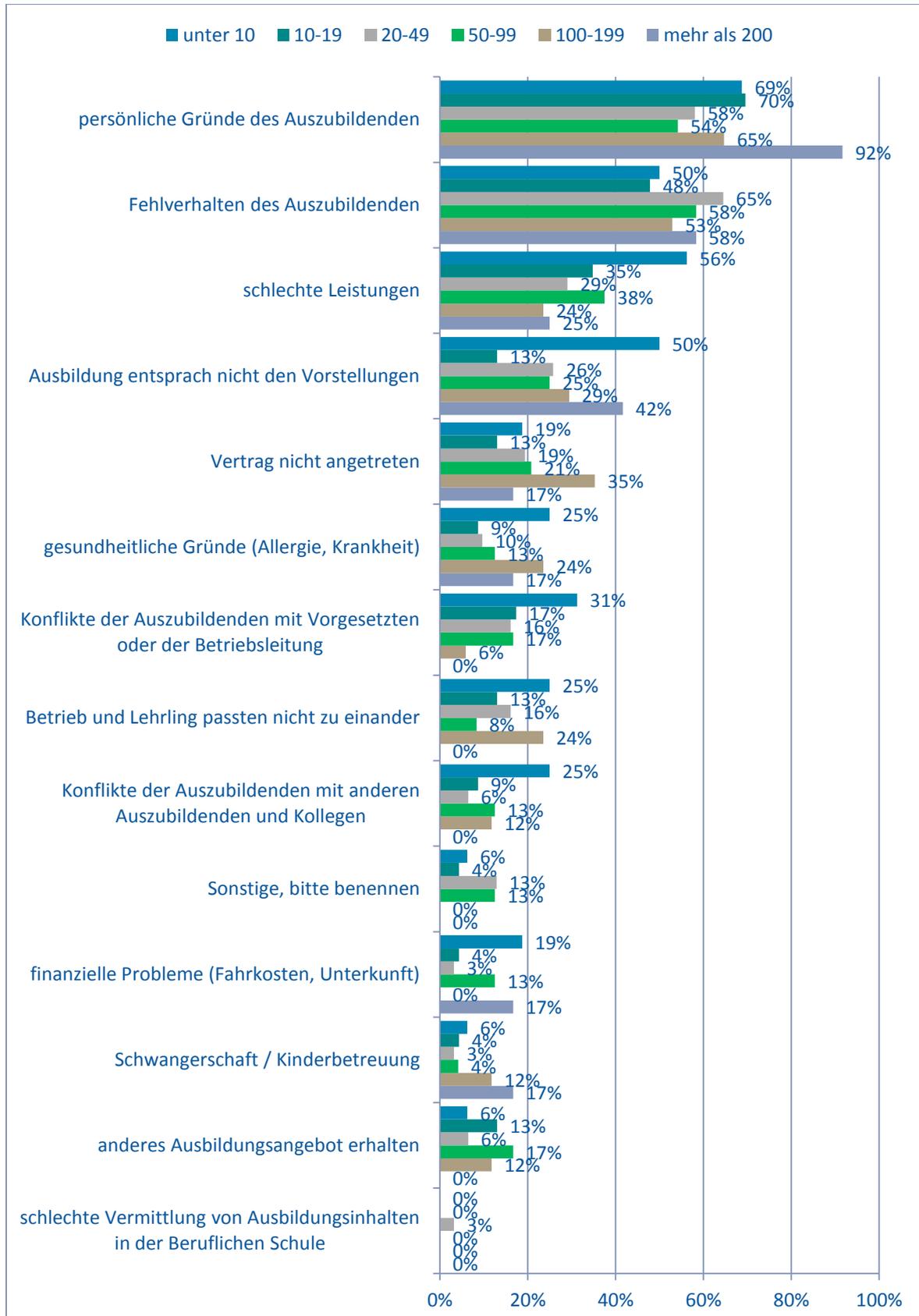
100-199 (n=24)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	10	42%
1 - 10%	7	29%
11 - 20%	2	8%
21 - 30%	2	8%
31 - 40%	0	0%
41 - 50%	3	13%
Über 50%	0	0%

200 und mehr (n=14)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	2	14%
1 - 10%	9	64%
11 - 20%	2	14%
21 - 30%	1	7%
31 - 40%	0	0%
41 - 50%	0	0%
Über 50%	0	0%

Frage 15

Welche Gründe gibt es für die Auflösung der Verträge?

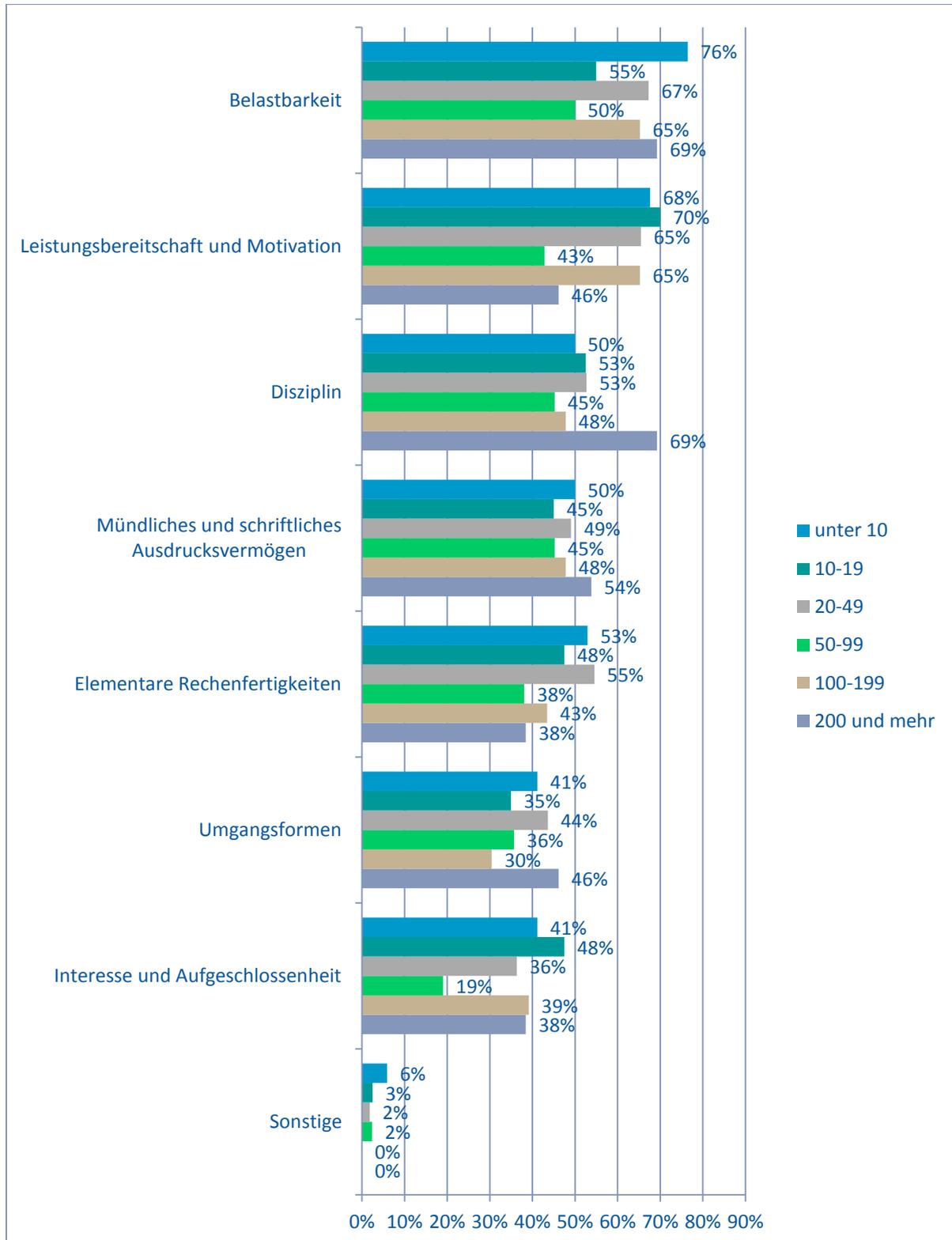
(unter 10 n=16, 10-19 n=23, 20-49 n=31, 50-99 n=24, 100-199 n=17, 200 und mehr n= 12)



Frage 16

In welchen Bereichen stellen Sie bzw. Mitarbeiter Ihres Betriebs Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?

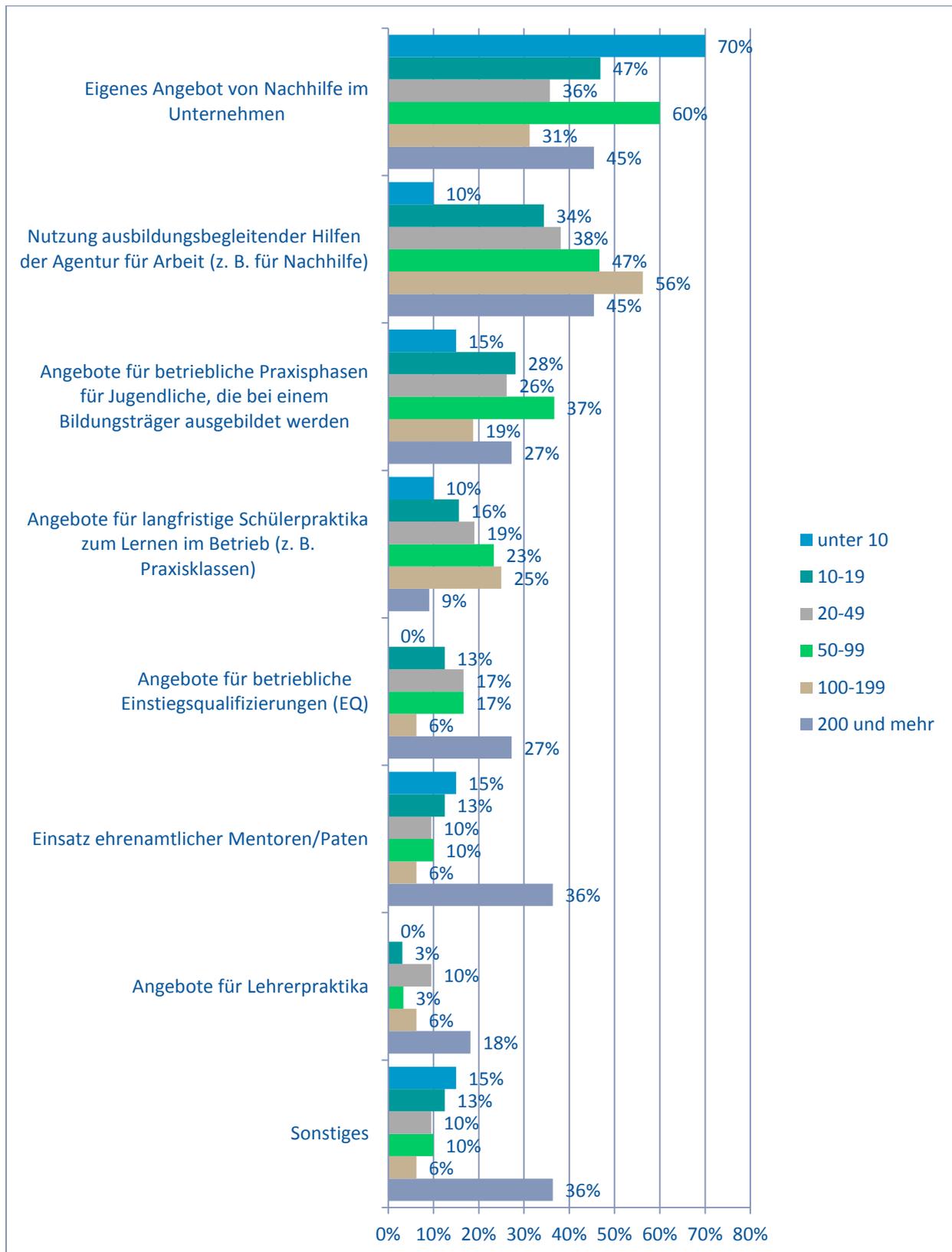
(unter 10 n=34, 10-19 n=40, 20-49 n=55, 50-99 n=42, 100-199 n=23, 200 und mehr n= 13)



Frage 17

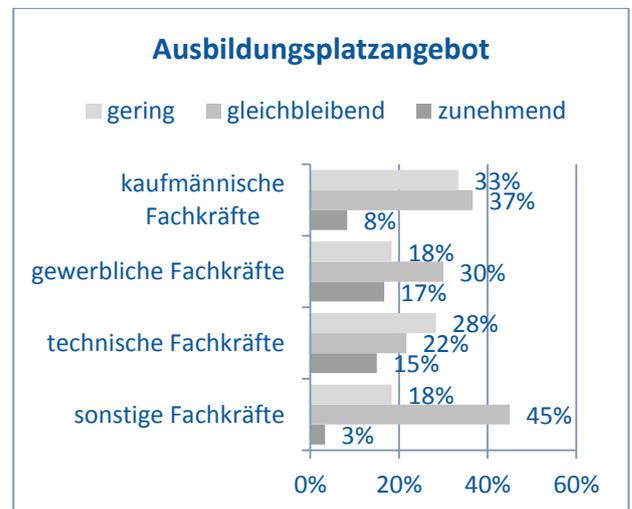
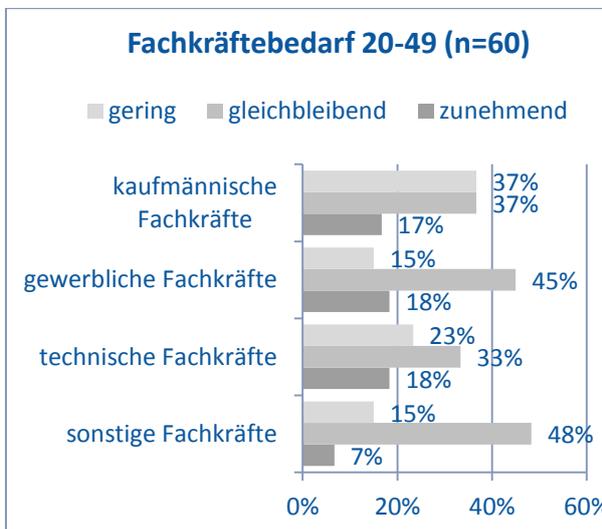
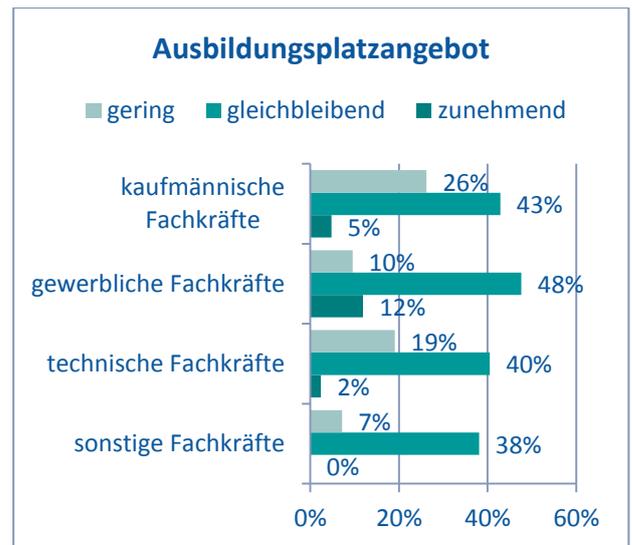
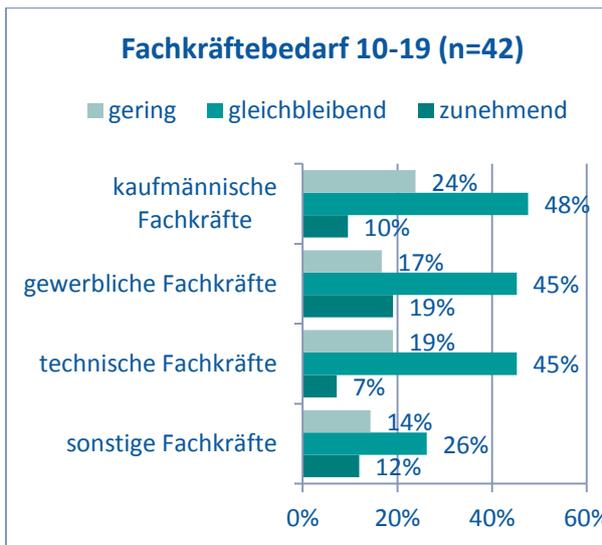
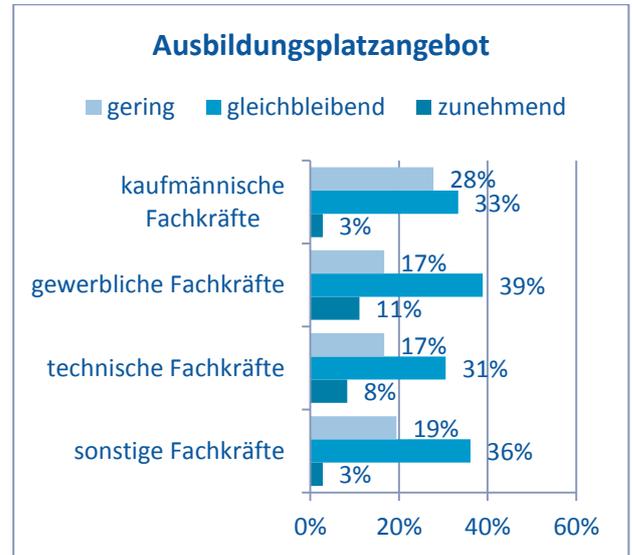
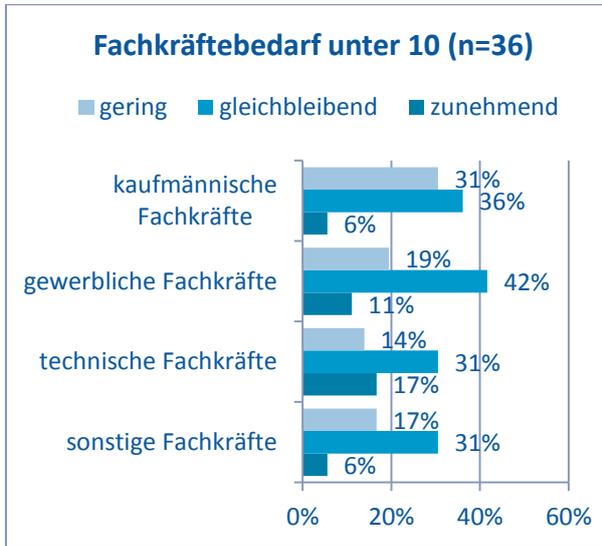
Wie reagiert Ihr Betrieb auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?

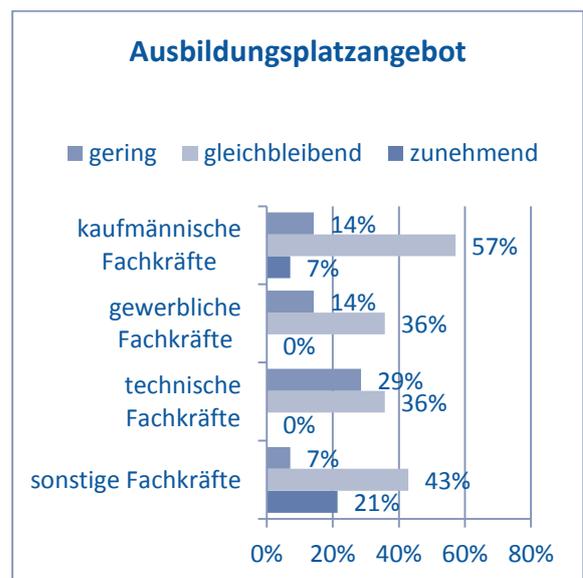
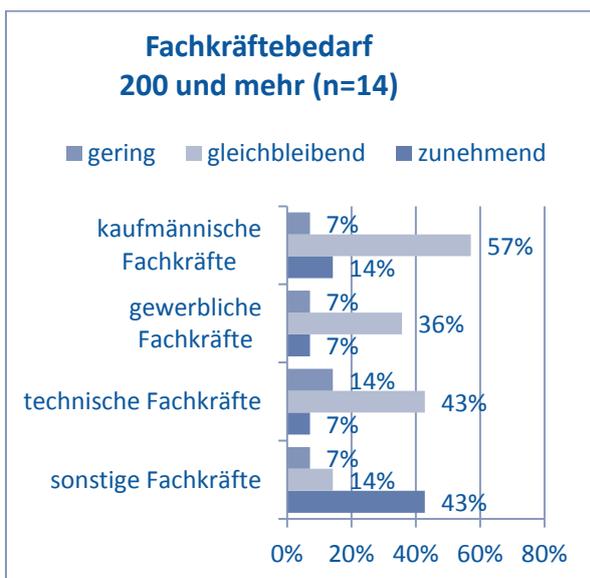
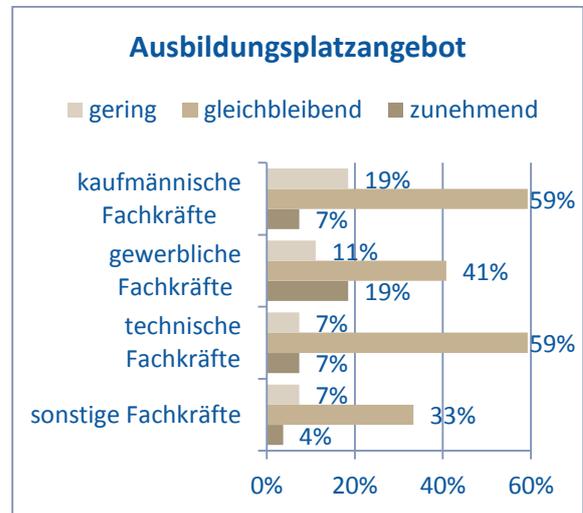
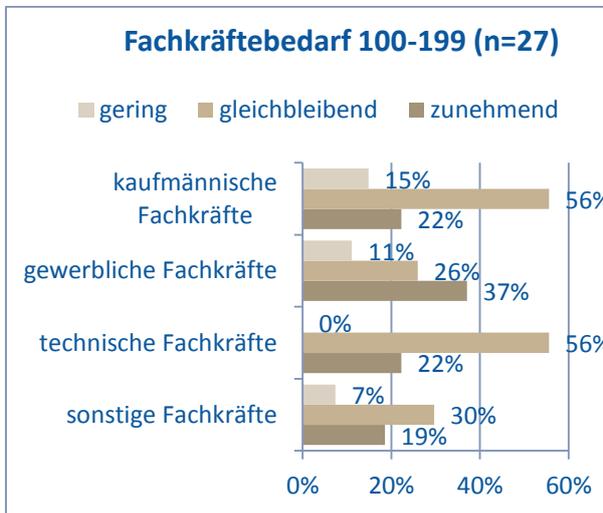
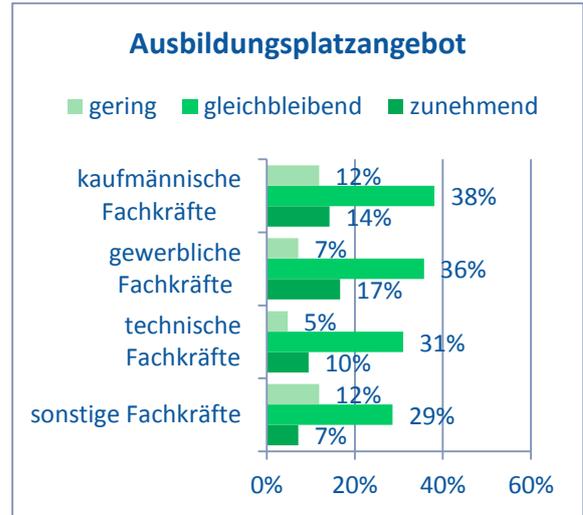
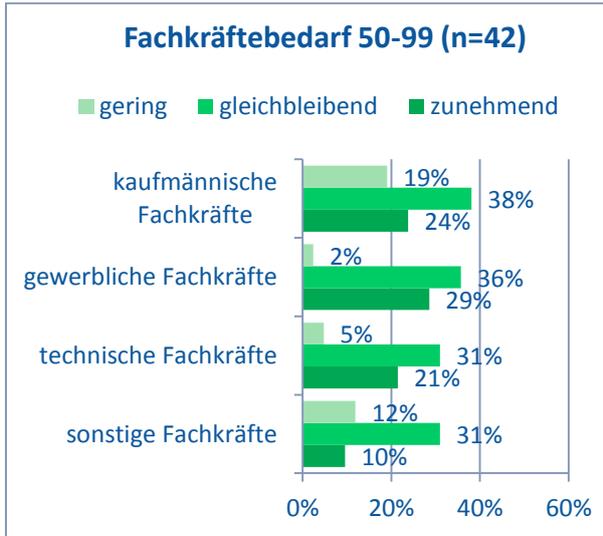
(unter 10 n=20, 10-19 n=32, 20-49 n=42, 50-99 n=30, 100-199 n=16, 200 und mehr n=11)



Frage 18

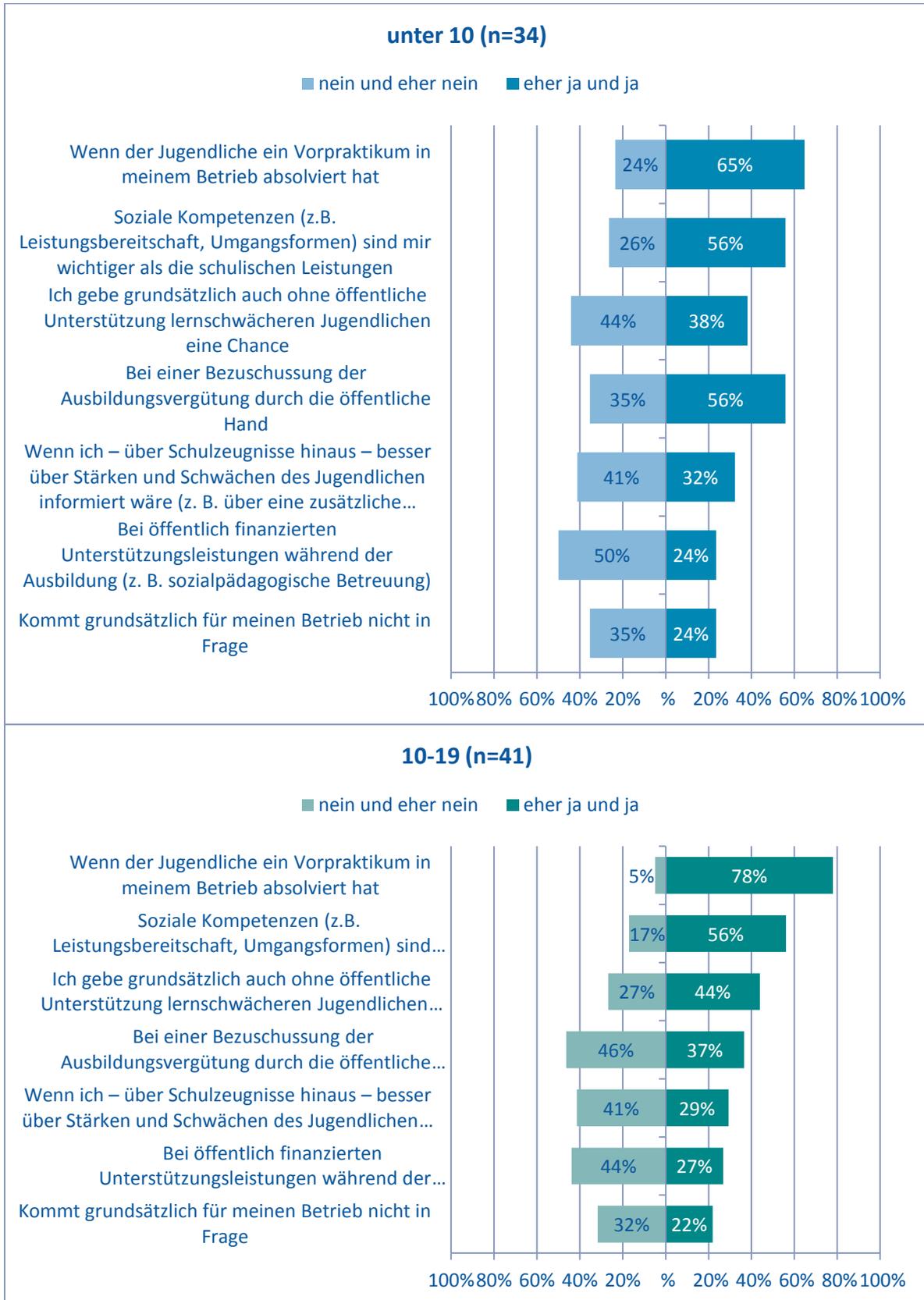
Wie schätzen Sie in den kommenden ein bis drei Jahren Ihren Fachkräftebedarf und Ihr Ausbildungsplatzangebot ein?

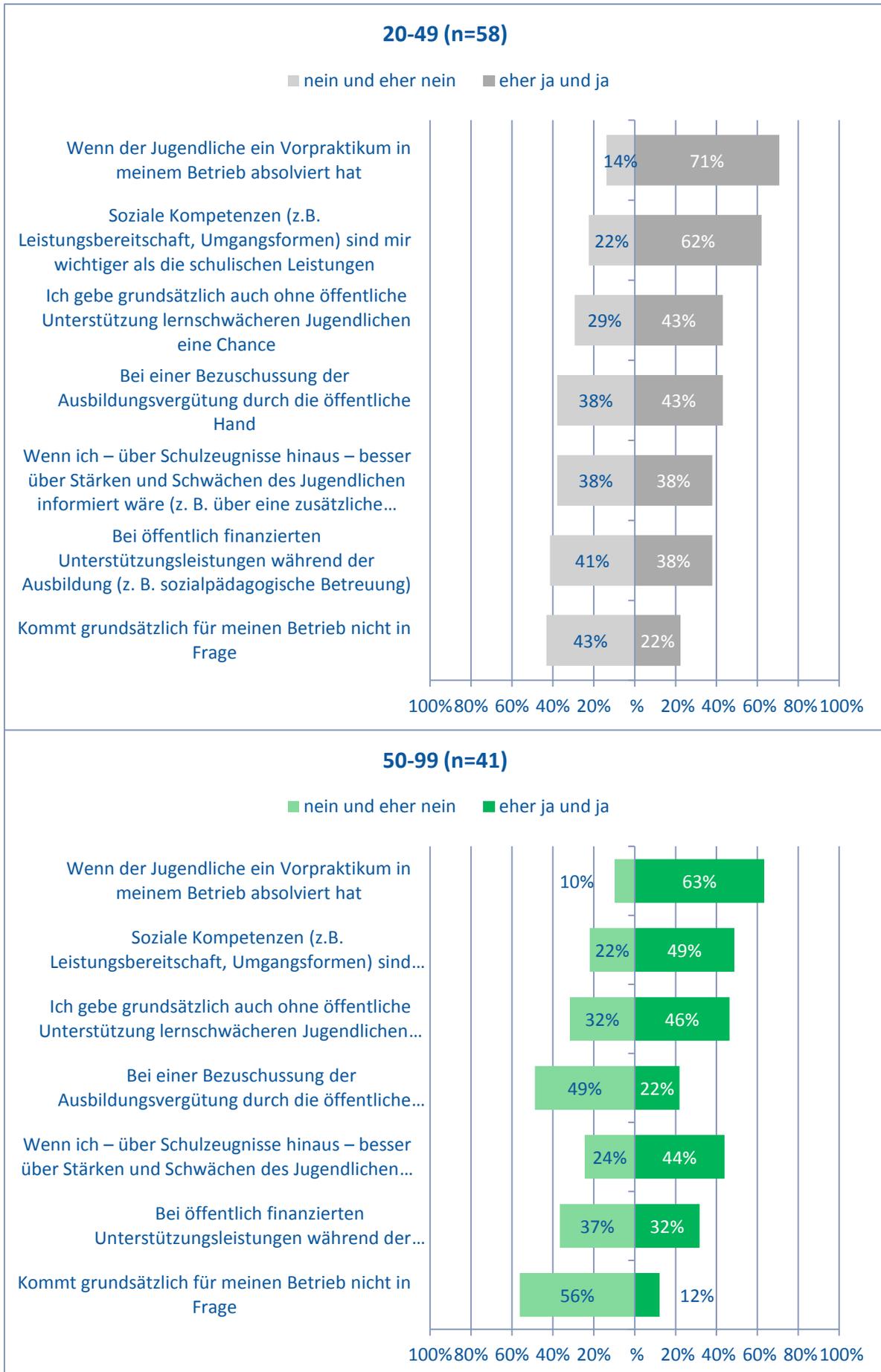


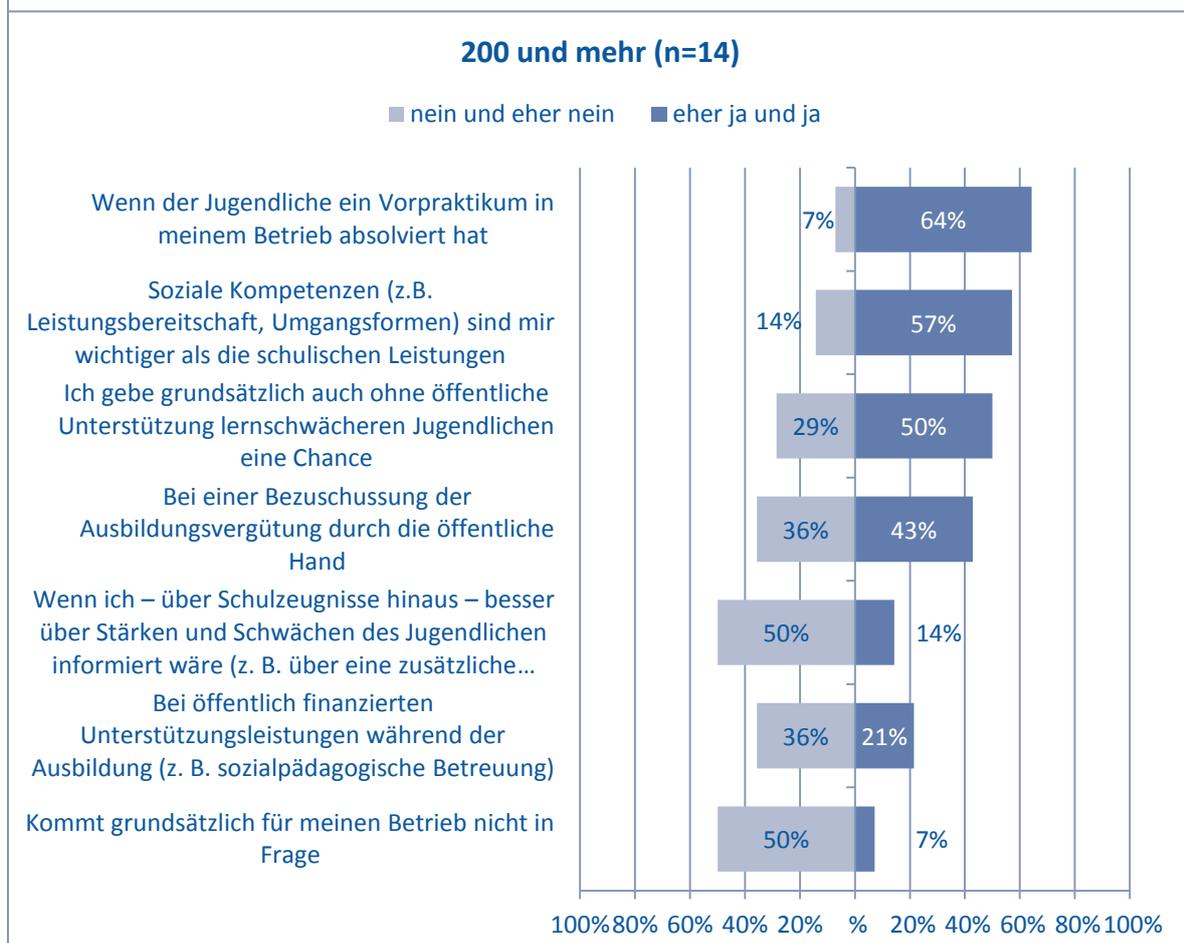
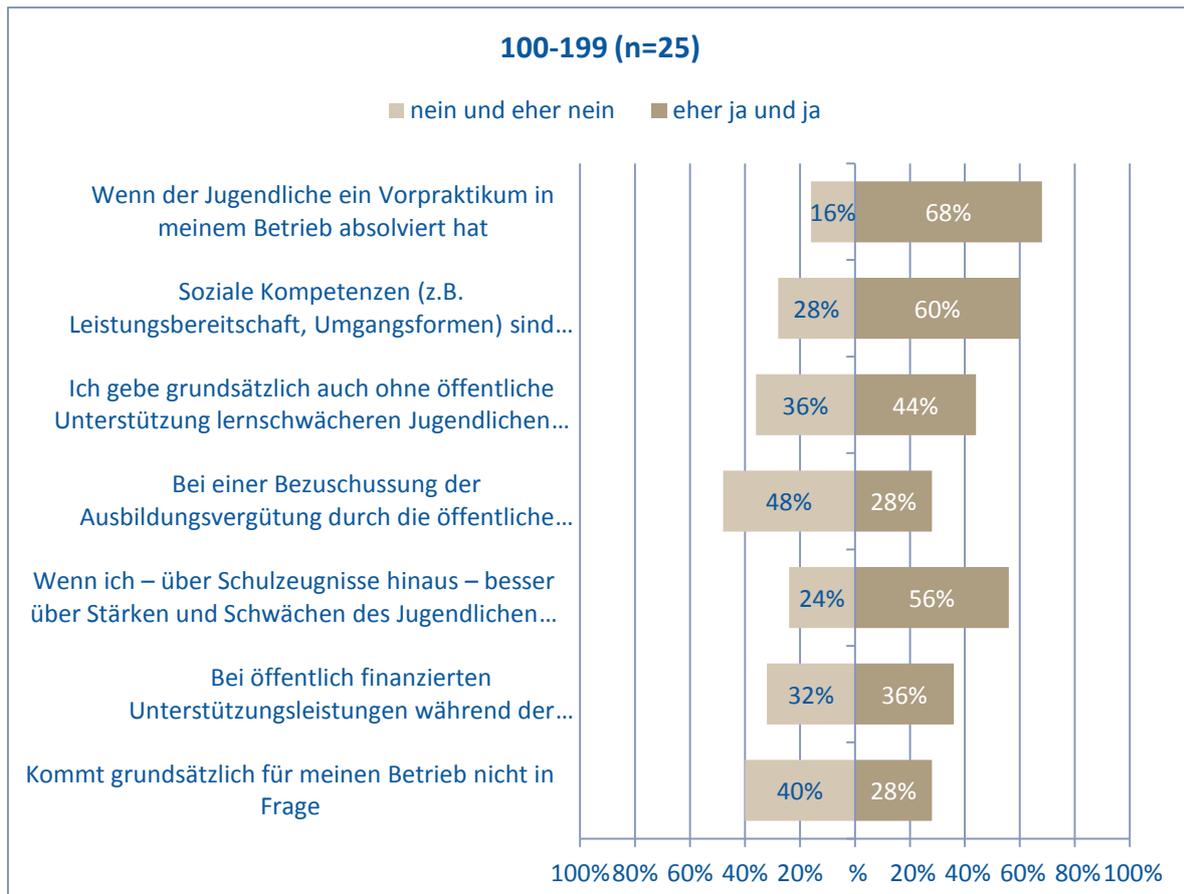


Frage 19

Unter welchen Voraussetzungen würde Ihr Betrieb mehr Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Jugendlichen besetzen?

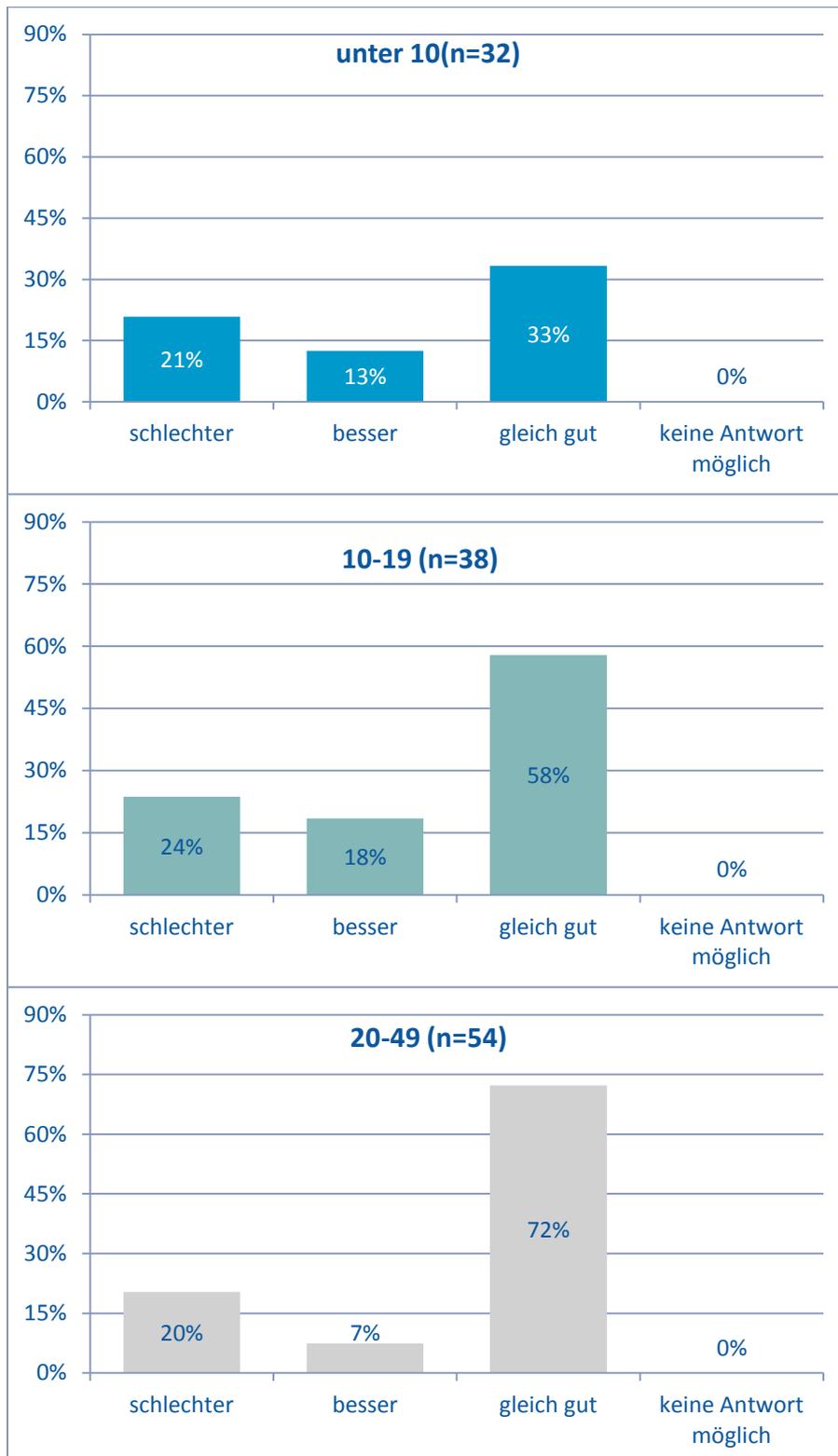




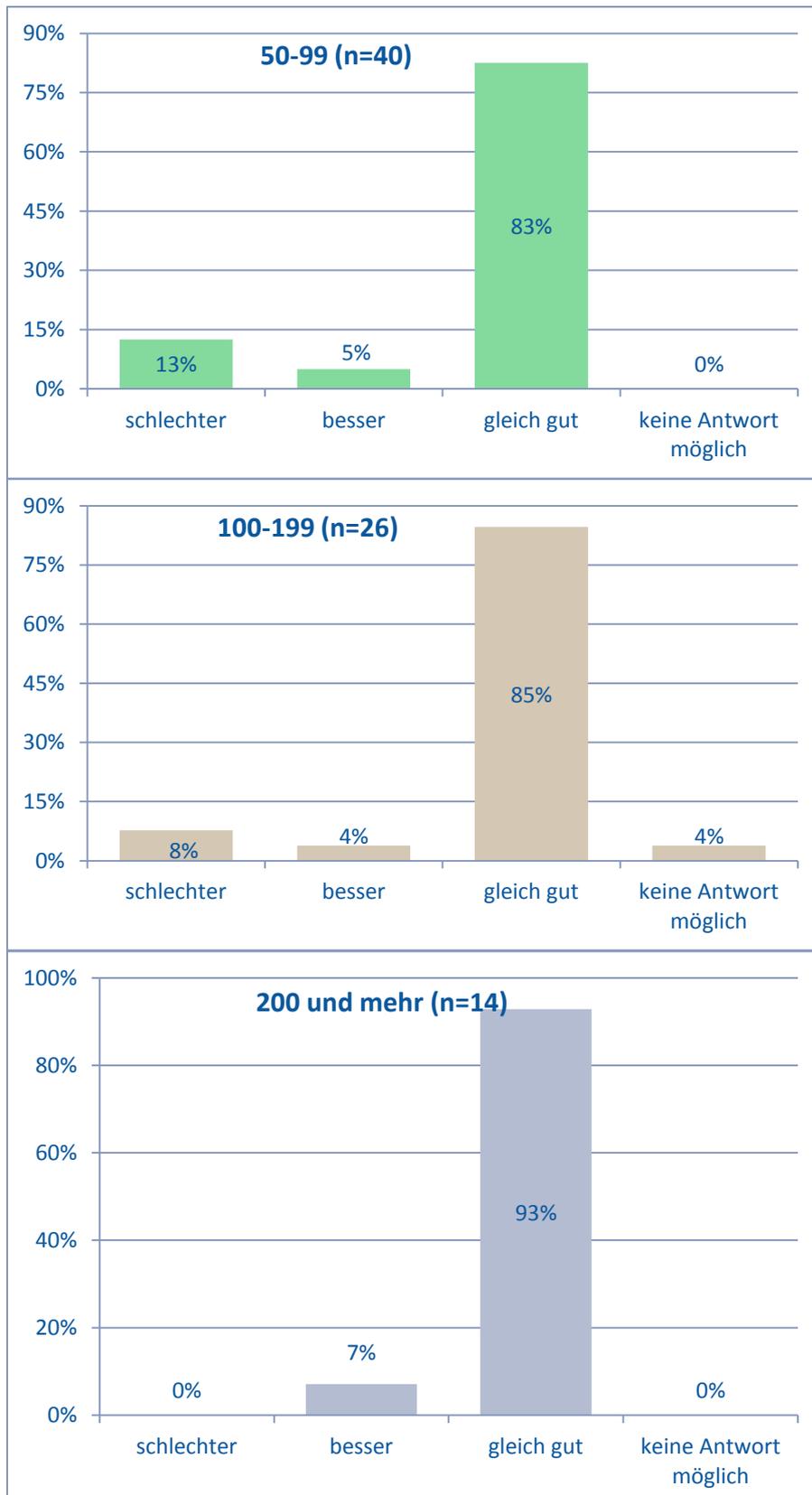


Frage 20

Wie beurteilen Sie die Chancen, dass weibliche Jugendliche einen Ausbildungsplatz in Ihrem Betrieb erhalten?



3.4 Teilauswertung nach der Betriebsgröße (fünf Größenklassen)



Frage 21

Wie hoch ist der Anteil Ihrer Beschäftigten in der Altersklasse 55+?

Unter 10 (n=36)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	15	42%
1-10%	5	14%
11-20%	5	14%
21-30%	6	17%
31-40%	3	8%
41-50%	1	3%
51-100%	0	0%
keine Angabe	1	3%

10-19 (n=42)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	7	17%
1-10%	12	29%
11-20%	7	17%
21-30%	5	12%
31-40%	3	7%
41-50%	2	5%
51-100%	1	2%
keine Angabe	5	12%

20-49 (n=60)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	2	3%
1-10%	17	28%
11-20%	20	33%
21-30%	8	13%
31-40%	3	5%
41-50%	5	8%
51-100%	2	3%
keine Angabe	3	5%

50-99 (n=42)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	0	0%
1 - 10%	12	29%
11 - 20%	13	31%
21 - 30%	4	10%
31 - 40%	4	10%
41 - 50%	1	2%
Über 50%	2	5%
keine Angabe	6	14%

100-199 (n=27)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	0	0%
1-10%	5	19%
11-20%	7	26%
21-30%	10	37%
31-40%	1	4%
41-50%	1	4%
51-100%	1	4%
keine Angabe	2	7%

200 und mehr (n=14)		
Wert	Anzahl	Prozent
0%	0	0%
1-10%	0	0%
11-20%	4	29%
21-30%	3	21%
31-40%	0	0%
41-50%	0	0%
51-100%	0	0%
keine Angabe	7	50%

Frage 23

Zu welcher Branche zählt Ihr Unternehmen?

Branche	Unter 10 (n=36)	10-19 (n=42)	20-49 (n=60)	50-99 (n=42)	100-199 (n=27)	200 und mehr (n=14)
Land- und Forstwirtschaft / Fischerei	0%	12%	8%	2%	0%	0%
Bergbau	0%	0%	0%	2%	0%	0%
Herstellung von Waren	11%	7%	3%	12%	11%	14%
Ver- und Entsorgung	0%	0%	3%	2%	11%	0%
Baugewerbe	14%	7%	8%	0%	0%	0%
Handel, Instandhaltung und Reparatur	17%	21%	20%	26%	7%	0%
Hotel- und Gastgewerbe	19%	29%	15%	12%	22%	7%
Verkehr / Logistik	3%	0%	7%	5%	7%	0%
IT und Kommunikation / Medien	8%	5%	3%	0%	0%	14%
Kreditinstitute und Versicherungen	3%	0%	0%	0%	4%	14%
Wirtschaftliche Dienstleistungen	0%	0%	3%	0%	0%	7%
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	0%	2%	8%	7%	4%	0%
Erziehung und Unterricht	0%	2%	3%	0%	0%	0%
Gesundheits- und Sozialwesen	6%	5%	5%	14%	11%	21%
Sonstige Dienstleistungen	19%	10%	12%	17%	19%	21%
Keine Angabe	0%	0%	0%	0%	4%	0%

Frage 25

Wo ist der Sitz Ihres Betriebs?

Unternehmensgröße	Unter 10 (n=36)	10-19 (n=42)	20-49 (n=60)	50-99 (n=42)	100-199 (n=27)	200 und mehr (n=14)
Rügen	47%	40%	30%	26%	41%	36%
NVP	33%	29%	52%	33%	26%	14%
Stralsund	11%	31%	13%	31%	26%	43%
Keine Angabe	8%	0%	5%	10%	7%	7%

4 Wünsche und Empfehlungen aus Unternehmenssicht (Liste der Antworten zur Frage 22)

Im Rahmen der RÜM-Unternehmensbefragung wurde folgende Frage gestellt: „Haben Sie konkrete Wünsche / Verbesserungsvorschläge für die Ausbildungssituation oder auch allgemeine Hinweise an den Landkreis oder die Wirtschaftsförderung?“ Nachfolgend die Liste der 135 Antworten, sortiert nach Adressaten/Themenschwerpunkten. Es werden die Originalantworten dargestellt, inklusive vorhandener Schreib- und sonstiger Fehler.

Schule / Bildung

Unterstützung bei Fahrt und Unterbringungskosten (Nicht nur bei Hartz4 Empfängerfamilien) Einstellung neuer und jüngerer Fachlehrer Verringerung der Ausfallzeiten zB durch Erhöhung der Wochenstundenzeiten für Fachlehrer ein oder zwei Ernährung- Fachschulen im Land MV Änderung des Schulgesetzes im Land
Bei überbetrieblichen Ausbildungen, ist der Anteil des Förderunterrichts (zusätzlich zum normalen Berufschulaufwand) zu hoch. Die Azubis sind zuviel im Ausbildungsbetrieb abwesend. Schwerpunktzeiten im Einzelhandel, wie etwa die Weihnachtssaison, sind Zeiten in denen AZUBIS den realen harten Alltags wirklich kennenlernen können. Berufsschulzeiten teilweise über einige Wochen in dieser Zeit sind da nicht förderlich.
Mir gefällt absolut nicht ,dass unsere Auszubildenden nach Rostock fahren müssen um dort teure Lehrgänge zu absolvieren. Das können wir hier auch.
- räumliche Lage der Berufsschule - gemeinsame Vorbereitung der Jugendlichen auf das Berufsleben - soziale Kompetenz
Die ab 2013 geplante Umstrukturierung der Berufsschulstandorte darf für einige Ausbildungsrichtungen so nicht umgesetzt werden. Beispielsweise wird nach den bestehenden Plänen östlich einer Linie Rostock-Waren kein einziger Berufsschulstandort mehr Holzberufe ausbilden. In den Medien und in der Öffentlichkeit sollten die Handwerksberufe stärker in den Mittelpunkt gerückt werden. Die Qualifizierungsmöglichkeiten im Handwerk müssen besser bekannt gemacht werden. Dadurch kann die Attraktivität des Handwerks erhöht werden. In der nachfolgenden Frage ist das Handwerk gleich gar nicht vorgesehen. Wozu gehört beispielsweise ein Bäcker, Friseur oder Tischler? Insgesamt müssen alle Stufen der Bildung von der Vorschule bis zum Abitur einschließlich der Berufsschulen ihren Bildungsauftrag neben der selbstverständlichen Allgemeinbildung als Vorbereitung auf das Berufsleben verstehen. Hier muss über Inhalte der Bildung auf allen Ebenen nachgedacht werden und die Bereitschaft zu Veränderungen ausgeprägt werden ohne gleich wieder ganze Schulsysteme zu ändern. Diese Systemänderungen sind in den letzten 20 Jahren allgegenwärtig gewesen (sehr zum Nachteil der Motivation bei Schülern und Lehrern) ohne das inhaltlich irgendwelche Fortschritte erzielt werden konnten. Im Gegenteil, die Ergebnisse des schulischen Bildungsweges sind in dem besagten Zeitraum kontinuierlich schlechter geworden. Das trifft natürlich nicht für jeden einzelnen Schüler / Jugendlichen zu aber ein Trend zeichnet sich deutlich ab.
Überarbeitung der Schulpolitik. Die Probleme entstehen bereits in der Schulbildung! Es sollte ein einheitliches Schulungsmodell geben, siehe Schweden, Norwegen oder sogar das der alten DDR was den Nordischen sehr ähnelt...Die Hauptprobleme sind die schlechte und unterschiedliche Schulvorbildung in den Hauptfächern und die Bereitschaft der Jugendlichen Leistung zu zeigen. Das trifft natürlich nicht für alle zu aber ist doch ein großer auffallender Anteil.
Die Schulbildung muß sich stärker an den Anforderungen in den Berufsschulen orientieren. Bessere Vorbereitung der Schüler auf eine Ausbildung. Praktika allein reichen nicht. Individuelle Schülerbetreuung und Förderung ist notwendig. Freizeitangebot für Jugendliche, besonders im ländlichen Bereich, muß dringend erweitert werden.
Bessere schulische Voraussetzungen Mehr Praktikas praktischen Unterricht, bereits in der Schule
die Saison muss berücksichtigt werden ... 01.04.-31.10. + 28.12.-05.01. keine Berufsschule in der Hotellerie und Gastronomie
- Jugendliche rechtzeitig auf das Berufsleben vorbereiten - Jugendliche umfassender über die einzelnen Ausbildungsberufe informieren - Jugendliche berufliche Perspektiven aufzeigen - Förderangebote
andere Zeiten in der Berufsschule
Die Kinder müssen schon im Kindergarten auf das spätere Leben vorbereitet werden. Gerade Kinder aus sozial schwachen Familien müssen einen geregelten Tagesablauf kennenlernen. Das heißt sie werden von den Eltern morgens zum Frühstück in die Kita gebracht und nach dem Mittag, bzw. Schlafen wieder abgeholt. Nur so können sie auf das Arbeitsleben vorbereitet werden und nicht „Ich habe keine Lust dich zur Kita zu bringen, du darfst heute zu Hause bleiben“. Denn gerade sozial schwache Familien bekommen die Kita-plätze gestützt und das Essengeld auch. Also für keinen mehr Geldaufwendungen oder das man sich das nicht leisten kann, dass Kind in die Kita zu bringen. Die Eltern werden

dadurch auch wieder zu einer Vorbildperson, indem sie den Kindern einen geregelten Tagesablauf vorleben. Hierbei ist es auch ganz wichtig das die Kinder sozialen Kontakt zu anderen Kindern aufbauen, Regeln und Grenzen in der Gemeinschaft kennenlernen, täglich mit Frühstück und warmen Mittag versorgt werden, dass Lernen lernen (Lieder, Gedichte), sich an der frischen Luft bewegen etc., nur so können die Kinder Selbständigkeit erlernen. Gleichzeitig könnten die Eltern die Zeit nutzen sich weiterzubilden oder einen Minijob anzunehmen. Was auch ganz wichtig ist in diesem Zusammenhang es werden die Arbeitsplätze von den Erziehern gesichert und man muss nicht wegen Kinder-mangel die Einrichtungen schließen. Denn wenn Kinder nicht im frühen Kindesalter das Miteinander lernen, sondern erst in der Schule, ist es zu spät, sie haben es nicht gelernt sich unterzuordnen bzw. Kompromisse einzugehen, nur in der Familie, mit Geschwistern und Eltern bzw. Großeltern. Wie kläre ich Meinungsverschiedenheiten. In der Kita lernen die Kinder mit unterschiedlichen Charakteren sich auseinanderzusetzen. Also es muss im Kindesalter angefangen werden, denn dann werden viele Betriebe und Unternehmen wieder Jugendliche ausbilden, weil sie schon im Kindesalter auf das Berufsleben vorbereitet wurden. Ohne Schulschwänzen, sondern ich möchte in meinem Leben was erreichen. Ich weiß zwar nicht ob dies das Erfolgsrezept ist, aber sicherlich ein Anfang.

- engere und effektivere Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb - der Beruf der Hotellerie/Gastronomie muss für Azubis attraktiver gemacht werden (z.B. Tarifgehälter, Berufsberatung in der Schulzeit, etc.)

Bessere Kooperation zwischen Schulen und Betrieben. Ich denke Schüler werden nicht ausreichend für das Berufsleben vorbereitet. Längere Betriebspraktika werden sicherlich denkbar.

Wie bereits beantwortet, ist die Entfernung zur Berufsschule ein wirkliches Problem bzw. die Unterbringung dazu vor Ort oder die damit verbundenen Kosten. Organisation von Berufsmessen, aber nicht alle Berufe zusammen, sondern mehr unterteilt in handwerkliche, gastronomische, technische etc.

Unterkünfte für Lehrlinge sind nicht realisierbar Berufsschule in der Hauptsaison ist ein Unding - wird aber von IHK und Landespolitik ignoriert.

Grundlagen für eine umfassende Ausbildung in der Schule schaffen. z.B. Klassenstärken senken, weniger Stundenausfall, Lehrer besser motivieren um Lehrstoff an alle Schüler zu vermitteln, kurze Schulwege, damit die Schüler mehr Zeit für Hobby's und Schulaufgaben haben, Lehrpläne reformieren und den heutigen Bedürfnissen in der Gesellschaft anpassen, frühkindliche Entwicklung fördern, Sozialkompetenz stärken

Intensivierung der Berufsvorbereitung in den Schulen, hier insbesondere auch Gymnasien vor der Oberstufe, beispielsweise durch Bewerbungstrainings im Unterricht durch erfahrene Wirtschaftsleute (z.B. aus der Zeitarbeit) mit umfangreichen Berufskennntnissen, die im Rahmen dieser Trainings so ganz nebenbei den Schülern Berufskunde vermitteln können

Die aktuelle Ausbildungssituation, freie Ausbildungsplätze trotz jugentlicher ohne Ausbildungsplatz, kann nur durch Änderung der Ursache langfristig gelöst werden. Die Ursache liegt nach meiner Meinung im Bildungssystem unseres Landes. Gut ausgebildete Jugendliche sind so selten, dass sie es sich leisten können, sich in Landkreisen oder Bundesländern zu bewerben, in denen sich die wirtschaftliche Stärke und die Infrastruktur für die Zukunft interessanter darstellen.

Qualifikation der Berufsberatung und Studienberatung in der Schule mit Blick auf die in Zukunft notwendigen Fachvoraussetzungen der fehlenden Fachleute

bessere Vorstellung neuer Berufe - mehr Informationen an Schüler über neue/unbekannte Ausbildungsberufe

Da wir ein Saisonbetrieb sind, benötigen wir Auszubildende in dieser Zeit und nicht in der Schule. In der Nebensaison sieht das anders aus. Wir können Auszubildende auf dem Fischland Darss keine Unterkünftsmöglichkeit stellen. Viele besitzen noch keinen Führerschein.

Wir benötigen Auszubildene mit Schulabschlüssen, die sie auch in die Lage versetzen, das Berufsleben zu meistern. Das ist leider derzeit nicht der Fall.

Bitte sorgen Sie für bessere allgemeine Schulkenntnisse, z.B. durch Schulen die nicht mehr geteilt werden in Hauptschule-Realschule, sondern erst später z.B. ab 7. oder 8. Klasse sollten die guten Schüler die Möglichkeit haben eine höhere Schulausbildung, wie Gymnasium, zu nutzen. So haben lernschwache Schüler noch Lernvorbilder!!!!und verdummen nicht miteinander! Bitte beachten Sie unseren Rat: Es herrscht ein absoluter Fachkräftemangel und durch fehlenden Nachwuchs wird bald nichts mehr gehen. Zusatzfrage: Wie kann es sein das Fachkräfte vom Staat bezahlt werden, obwohl in VIELEN Branchen Arbeitsplätze frei sind und Betriebe nicht mehr in der Lage sind den Bedarf abzudecken? Ich hätte gerne eine Antwort und hoffe sehr das Sie dies ernst nehmen. Meine Bemühungen seit über 3Jahren sind nachweisbar erfolglos.

Das Land darauf hinweisen, dass die Grundlagen der Ausbildung in den Schulen gelegt werden. Die Einsparungen bringen unser Land vom Schlusslicht (die meisten Schulabbrecher) nicht nach vor. Mehr Lehrer, kleinere Klassen. Die Ansprüche an Auszubildende herunterzuschrauben sind der falsche Ansatz.

Eine bessere Vorbereitung der Kinder und Jugendlichen in den 5 Naturwissenschaftlichen Fächern !!!! Damit geben wir den jungen Menschen wirklich die Chance im Berufsleben Erfolg zu haben.

Das Schulsystem müsste verbessert werden, so dass Schüler nach der 10. Klasse wieder lesen, rechnen und schreiben können.

die Qualität der Ausbildung und die Aktualität an den Berufsschulen verbessern und die Ausfallzeiten zu reduzieren
Am wichtigsten ist die verstärkte Förderung bereits in der Vorschulzeit und Schulzeit, da in dieser Zeit die Grundlagen für die spätere Eignung gelegt werden, dort müssen die Interessen frühzeitig geweckt und gefördert werden. Dies ist nur über Ganztagschulen mit einem qualifizierten Hortangebot zu erreichen mit guter finanzieller Ausstattung. Die Horteinrichtungen müssen auf jeden Fall den Schulen angegliedert werden, um die Zusammenarbeit der Lehrer mit Betreuern im außerschulischen Bereich zu ermöglichen, damit auf diese Weise Interessen und Talente der Schüler erkannt und gefördert werden können, die im schulischen Bereich Lernschwierigkeiten o.ä. haben. Auf jeden Fall müssen Erzieher, Lehrer und Berufsschullehrer durch gute Arbeitsbedingungen und sehr gute Bezahlung Anreize und Motivation für ihre wichtige Tätigkeit kriegen. Sie dürfen nicht Opfer von Einsparungen sein. In diesem Bereich darf nicht gespart werden. Viel wichtiger ist es, ein System zu schaffen, welches gute, engagierte und motivierte Erzieher und Lehrkräfte erkennt und fördert und es ermöglicht, sich von Mitarbeiteren zu trennen, die den Zielen nicht förderlich sind. Werden diese um jeden Preis gehalten, führt dies zur Demotivierung der anderen, was in jedem Fall zu vermeiden ist. Schulen und Berufsschulen müssen mehr zusammenarbeiten, der Kontakt zu Firmen muss verstärkt werden. Die Kinder und Jugendlichen sollten Möglichkeiten erhalten, bereits in der Schule, ihre Neigungen im Rahmen praktischer Tätigkeit in Betrieben auszuloten (vergleichbar dem PA-Unterricht aus der DDR). Die Mobilität der Kinder und Jugendlichen auch über Kreisgrenzen hinaus ist zu fördern durch einen konsequenten Ausbau der Angebote von Bus und Eisenbahn. Dies darf nicht vom Geldbeutel der Eltern und deren Möglichkeit, die Kinder und Jugendlichen fahren zu können, abhängen.

Da das Bildungsniveau der Schulabgänger in vielen Fällen bedenklich schlecht ist, sollte schon in den Schulen angesetzt werden. Nur wenn die Grundbildungssituation der Kinder sich wieder verbessert, werden sie wirklich erfolgreich in ein Berufsleben starten können. Alles fließt in einander und nichts funktioniert nur für sich.

Berufsschulangebot zum Kfz Mechatroniker Fachrichtung Kommunikationstechnik (im Landkreis)

Besuch des Ausbildungsplatzes durch die Schule, Treffen : Lehrer/Ausbilder häufiger auf Initiative der Schule

- Weniger Blockunterricht der Auszubildenden, da sie dann zu lange aus dem Thema im Betrieb sind - Finanzielle Unterstützung für uns Unternehmen, wenn Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden, da dies der Allgemeinheit dient

Die Grundlagen der Schulbildung muss dringend verbessert werden. Kopfnote zur besseren Einschätzung der künftigen Lehrlinge wären sinnvoll. Leistungen der Schüler in den Schulen müssen gefördert werden. Lehrer sollten sich an den Leistungsstarken Schülern orientieren, um endlich wieder ein vernünftiges Niveau an unseren Schulen zu erreichen. Die Wirtschaft und das Handwerk brauchen Lehrlinge mit einem guten Allgemeinwissen, dazu gehören gute Umgangsformen, Disziplin, Ordnung und gesundes Durchsetzungsvermögen. Die Leistungsbereitschaft der jungen Menschen muss geweckt werden und zwar nicht auf Aussicht auf Hartz 4! Diese Einstellung darf in den Köpfen der Schüler keine Rolle mehr spielen, man sollte die Schüler schon frühzeitig und zwar in den Schulen nach Ihren Begabungen einstufen und fördern ggf in Förderklassen beschulen.

mehr Mispracherecht im Verhältnis zur Berufsschule

die schulische Vorbereitung auf das zukünftige Berufsleben sollte stärker entwickelt werden, Leistungen in den Grundlagenfächern in Verbindung mit unserer modernen technisierten Welt sind zwingend notwendig. Motivation muß entwickelt werden durch Spaß am Lernen und Abkehr von der „Null-Bock-Einstellung“ gefördert. Auch Lehrkräfte in den Schulen haben sich neuen Lehrmethoden zu stellen und sollten nach ihrer Leistung hinterfragt werden.

bessere Schulausbildung

bessere Förderung bereits in der Schule mit praktischeren Ansätzen fördert die Ausbildungsreife

Die theoretischen Voraussetzungen wie z. Bsp. Beherrschung der Grundrechenarten ist für unseren Bereich sehr wichtig. Diese Kenntnisse sind bei 90% der Bewerber nur sehr mangelhaft vorhanden.

die motivation der lehrermüßte wieder gesteigert werden, weiterhin müßten die handlungsräume der lehrer erweitert werden hartz 4 empfänger die keine lust zum arbeiten haben (70-80%) und sich eingerichtet haben müßten die bezügen reduziert werden, weil die vorbildwirkung des elternhauses gleich null ist und die lebensmaxime auch ohne arbeit alt zu werden an erster stelle steht.

- konkretere Vorstellungen über den Ausbildungsberuf - Umgangsformen, soziale Kompetenzen

Netzwerkstärkung im großräumigen, ländlichen Bereich zwischen Schulen und Betrieben (Schulen sind oft mit Anfragen überfordert, Betriebe haben oft nicht die Zeit für eine ausreichende Absolventenwerbung) -> regelmäßige Vor-Ort-Netzwerktreffen organisieren

Insgesamt müssen die jugendgerechten Angebote außerhalb der eigentlichen Ausbildung verbessert werden. Das reicht von entsprechenden, bezahlbaren Wohnungsangeboten über günstige ÖPNV-Angebote bis zur Kultur.

- konsequente Einbindung der eventuell zukünftigen Mitarbeiter in den Arbeitsprozeß durch Ämter - Abbau der kostspieligen Umschulungsmaßnahmen, was nutzt den Bäcker zum Fleischer und den Fleischer zum Bäcker auszubilden - rigorosere Kürzungen der Arbeitslosenhilfen/ Hartz 4 bei Nichtantritt zu Vorstellungsgesprächen, erhöhte Kontrollen des „Krank“ feierns, - Druck muß durch Ämter erhöht werden, damit Menschen in Arbeit gehen.... persönlich hat unser Unternehmen über die Saison 4 offene Stellen zu besetzen gehabt, ca. 80 Vorschläge erhalten, davon 8 Bewerbungsmappen bekommen, 3 Bewerber eingeladen, davon eine Person erschienen, 10 Tage Probearbeiten, nach dem 3 Tag krank!!!! - Änderung der sozialpolitischen Aspekte, nicht nur Arbeitnehmer sind Menschen mit Familie, auch Unternehmer schaffen es manchmal eine Familie zu gründen und möchten auch sehr gerne ihren familiären Bedürfnissen nachkommen, aber.....sie haben meistens das Pech für die Arbeitnehmer die sozialen Grundbedürfnisse zu erfüllen.....Urlaub, Krankschreibung, geregelten Feierabend, unbedingt alle zustehenden Rechte in Anspruch zu nehmen, Pflichten sind dabei nicht so wichtig, da der Arbeitgeber vor Sozial und Arbeitsgerichten meistens sowieso kein Recht bekommt!!!! - möchte gerne ein Buch über diese Brennpunkte schreiben, habe aber keine Zeit dafür, nach 80-100h/Wochen am Stück muß die Arbeit eines Mitarbeiters noch kompensiert werden....Krankschreibung!!!! (Wie krank darf eigentlich ein Arbeitgeber werden???)

Förderung von Unterküften für Auszubildende

Kost und Logis als Kostenfaktor (Besteuerung !!!!!) Kein bezahlbarer Wohnraum, gesellschaftliche Wertung der Branche, gravierende Nachteile durch die ausgeprägte Saison an der Ostseeküste. Mitarbeiter werden oft aus sozialen Gründen 8 Monate beschäftigt, obwohl nur Arbeitsbedarf für 6 Monate besteht. Vor allem Ältere bekommen selten Harz IV wegen (altem, ländlichen!) Wohneigentum und „Bedarfsgemeinschaften“ Ueffektive Werbung. Kosmetik- und Medical-Wellnes ist nicht alles. Golf und Wassersport bringen im Winter nichts. Und die Ostseeküste und ihre Inseln haben wesentlich mehr zu bieten.

Unterküfte für Auszubildende und überregionale Saisonkräfte (geldwerter Vorteil) sollten bei Steuer- und Beitragslast geringer bewertet werden.

Fachleute haben in den Branchen gut im und mit Bildungszentren zusammengearbeitet, diese Kompetenzen müssen mehr genutzt werden um Ausbildung und Bildung in Mecklenburg - Vorpommern zu einer nachhaltigen innovativen Qualität zu führen. Politische Profilierungen, sippenhafte Postenverteilung wie auch Lippenbekenntnisse bringen uns hier nicht weiter. Der Landrat sollte mit einer Handvoll ausgewählter Praktiker konsequent und langfristig neue Wege gehen, vorwiegend mit der Wirtschaft. Hier ist der Unterschied zwischen Unternehmer, Fördernehmer und Gehaltsempfänger bei den Entscheidungsträgern zu berücksichtigen. Richard David Precht hat in der NDR Talkshow die Probleme der Bildung in Deutschland fantastisch zusammengefasst.

Kostengünstig Azubi Unterküfte in Nähe des Arbeitsplatzes, bessere Verbindungen mit öffentlichen Verkehrsmitteln in den Früh- und Abendstunden

Unterküfte für Lehrlinge sind nicht realisierbar Berufsschule in der Hauptsaison ist ein Unding - wird aber von IHK und Landespolitik ignoriert.

Sehr geehrter Herr Dressler, es ist wohl ein Wunder geschehen, dass man sich für die Ausbildung schon jetzt interessiert, jetzt wo eigentlich "das Kind in den Brunnen gefallen ist". Wir Unternehmer warnen schon seit mehr als 15 Jahren vor der Situation, die wir nun haben. Bereits 1998 hat der Wirtestammtisch sich um Gespräche bemüht. Damals trafen sich in meinem Haus der Wirtestammtisch Zingst mit CDU-Vertreter E. Rehberg, Vertreter des AA Nord aus Kiel, AA Rostock und IHK. Wir boten eine Ausbildungsstellenerhöhung auf 300% an, wenn die Beschulungszeiten geändert werden. Damals war der Bedarf nach Lehrstellen noch da. Es kann nicht sein, dass die Lehrlinge bis einschließlich Juli Schule haben. Ab Mai bis Oktober können die Lehrlinge endlich in der Praxis was lernen. Der Winter ist lang genug um die Schule zu besuchen. Es hat allerdings zur Folge, dass der Lehrereinsatz anders geregelt werden muss und dass auch Lehrer für einen gewisse Zeit in Arbeitslosigkeit gehen müssen, so wie unsere Angestellten. Aber genau das war das Problem damals, an das man sich nicht traute. Jetzt leben wir mit den Folgen. Anfang der 2000 habe ich mich im Alleingang noch einmal durch Schreiben an das AA, IHK und Bildungsministerium bemüht. Ohne Erfolg, geschweige denn mit überhaupt einer Antwort. Was soll ich denn davon halten, niemand interessiert sich für die Ausbildung? Warum soll ich als Mittelstandsunternehmer es tun, doch nur noch zu meinen persönlichen Zweck. Ca. 2003 habe ich die Ausbildung aufgegeben und werde auch keine mehr aufnehmen, übrigens wie viele meiner Kollegen auch. Vielen Dank für das Angebot einer Meinungsäußerung, auch wenn ich jetzt schon wieder weiss, dass es keine Wirkung haben wird. Übrigens, auch ich werde jetzt meinen Enkelkindern, Kindern von Freunden, Verwandten usw. empfehlen, woanders ihre Lehre zu machen. Mit freundlichen Grüßen G. Zirtzow Hotel Meeresrauschen und Hotel Gode Tied in Zingst

bedufsbegleitende Förderungen für Zusatzqualifikation, die über die Ausbildungsrahmenverordnung hinaus gehen, aber strikt an den Bedarfen der Unternehmen orientiert sind Unterstützung bzgl. gemeinsamen Projekt zur Gestaltung der Unterbringungsmöglichkeiten

Ausbildungssituation: - bessere Vororientierung Allgemein: - bessere Versorgung mit Internet (überall auf dem Land und in der Stadt) - für IT Firmen insbesondere „schnellere“ (zur Verfügungstellung) von Standleitungen

Bevorzugt Schüler aus dem eigenen Land eine Chance zu geben, Damit dies nicht auswandern müssen. Bessere Bus und Zugverbindungen für die Auszubildenden um an den Arbeitsplatz zu kommen

1. Das ein reiner Ackerbaubetrieb keine Lehrlinge alleine ausbilden darf, ohne eine Kooperation mit einem anderen Betrieb einzugehen, der Tierzucht betreibt, ist nicht nachvollziehbar. Das wird auf Dauer einen Fachkräftemangel im Bereich Ackerbau bewirken. 2. Die Zusammenarbeit zwischen Ministerium und den Berufsschulen ist eine Katastrophe. Die Zuständigkeiten sind mehr als unklar. Hier muss dringend nachgebessert werden.

Problem 1: wegen des Bevölkerungsrückganges muss auch die Verwaltung Personal reduzieren. Wenn Lehrlinge überhaupt übernommen werden können, können ihnen oft nur Teilzeitstellen angeboten werden. Das ist finanziell wenig attraktiv und verzögert u.U. Lebensentscheidungen, z.B. f. Familiengründung, Kinder etc. Viele Ausgebildete gehen in die westlichen Bundesländer oder ins Ausland. Problem 2: die anschließende Bezahlung in den Handwerksberufen oder der Gastronomie erscheint oft als kaum auskömmlich Problem 3: die Arbeitszeiten und die Arbeitsbedingungen in der Baubranche und in der Gastronomie sind häufig problematisch. Arbeitszeiten werden überschritten, Überstunden sind unentgeltlich zu leisten, Urlaubstage werden gestrichen

Der Landkreis sollte zusammen mit den Ämtern eine Offensive starten, um die Ausbildungsdefizite nicht noch größer werden zu lassen. Im ehemaligen Landkreis und den Ämtern waren schon 2009 von den insgesamt in diesen Behörden von den insgesamt 656 Beschäftigten 51,73 % über 50 Jahre alt. Ich habe in den Kreistagsausschüssen immer wieder darauf hingewiesen, aber kein Verantwortlicher wollte das wissen. Ich befürchte das Disaster was wir mit den absehbar dramatischen Mangel an Lehren erleben werden, sehen wir in spätestens 3 Jahren auch in unseren Verwaltungen. Also ich glaube, die haben das größte und akuteste Problem. Wir werden in unserem Unternehmen in etwa 8 Jahren über Ausbildung nachdenken müssen. Zur Zeit haben wir keinen Bedarf und keinen Platz für eine zusätzliche AK. Außerdem wird die Gemeinde Altenkirchen, ob der Größe des Unternehmens erst noch entscheiden müssen, wie es mit dem Fortbestand aussieht, denn unser größter ökonomischer Feind ist der demographische Wandel der hier im ländlichen Raum gerade erst Fahrt aufnimmt. Mit freundlichen Gruß Petra Harder

Schaffung von Anreizen für Studienabsolventen, (zurück) in die Region zu kommen.

Bessere Koordination bei der Suche nach geeigneten Nachwuchskräften.

Praktikumsbörsen? Gibt es da eine zentrale Vermittlungsstelle?

Mehr finanzielle Sicherung für den Jugendlichen , Fördermoeöglichkeiten in Sachen sozialer Kompetenz, Unterstützung von Lernprogrammen in deutscher Rechtschreibung und Mathematikschwächen, mehr kostenfreie Projekte zur Motivation und Integration im Fachbereich

Personennahverkehr sollte für AZUBIS im ländlichen Raum kostenfrei gestaltet werden.

Wirtschaftsförderung

Bessere Förderung bzw. Zuschuß für die Ausbildung bzw. Unterstützung bei den Kosten

Es müssten für Kleinbetriebe bis 5 AK ,die gerne Lehrlinge Ausbilden möchten, eine finanzielle Unterstützung bekommen. Denn die Zusatzausbildungen, (wie im Kfz-Gewerbe,Schweißlehrgänge, Spezial Fachausbildungen -ABS Elektronik usw.) wird der Ausbildungsbetrieb mit zusätzlichen Kosten belastet.

bedufsbegleitende Förderungen für Zusatzqualifikation, die über die Ausbildungsrahmenverordnung hinaus gehen, aber strikt an den Bedarfen der Unternehmen orientiert sind Unterstützung bzgl. gemeinsamen Projekt zur Gestaltung der Unterbringungsmöglichkeiten

Ausbildungsprofil auch s.g. Nischen/Dienstleistungen öffnen, finanzielle Förderung für eigene betriebliche Fortbildungen und Lehrgängen

Die Ausbildungssituation ist ein Abbild der wirtschaftlichen Situation. Nach der Ausbildung außer im ÖD gibt es fast nur Angebote in der Zeitarbeit, im Handel in der Altenpflege und in der Gastronomie. Geringes Einkommen, ständig wechselnde Arbeitsverhältnisse und Arbeitsorte und tägliche Mehrfacharbeitswege sind für die Familiengründung unzumutbar. Daher ist es normal, dass wenn einer der Partner in den alten Bundesländern gute Bedingungen vorfindet, der andere Partner hier in M/V erst gar nicht die Ausbildung wünscht, oder gleich im Anschluss nachzieht. Durch das steigende Renteneintrittsalter wird die Aussicht der jungen fähigen Nachwuchskräfte noch einmal schwieriger einen Karrieresprung zu erleben. Das beschleunigt nochmals den Wegzug junger Familien. Ernsthafter Vorschlag: Nur Förderung von Betrieben in allen Branchen, bei Einhaltung familientauglicher Rahmenbedingungen

Das Geld was in Fördermaßnahmen gesteckt wird gehört in die Schulen. Mit 16 Jahren ist es zu spät. Ganztagschulen. Keine endlosen Förderprogramme und Projekte. Diese bringen wenig.

Förderung von Arbeitnehmern aus dem zweiten Arbeitsmarkt

Dringendste Aufgabe: Intensivierung der Ansiedlung von Unternehmen, damit die Monostruktur (Tourismus) aufgebrochen wird!

Die Wirtschaftsförderung ist einseitig auf Tourismus und speziell ausgesuchte Branchen beschränkt-sehr schade, dass war vor einigen Jahren anders !!!!!

Dann sollte die Wirtschaftsförderung auf Zukunftstechnologien und die Ausrichtung auf eine bestimmte „Wirtschaftsszene“ setzen, um so nicht breit zu streuen, sondern zielgerichtet eine zur Region passende neue Wirtschaftsstruktur und Standortentwicklung zu fördern. Wenn man auf der Titanic bleibt, geht man nun mal mit ihr unter. Egal wie schön sie ist.

bessere finanzielle Förderung der Ausbildung

Unterstützung für kleinere Firmen und nicht das Gießkannenprinzip bei Förderungen für Großbetriebe, die dann nur durch eines auffallen, nämlich Pleiten. Wenn diese Unmengen an Geldern auch den Betrieben zu Gute gekommen wäre die sich schon mehr als 20 Jahre auf dem Markt behaupten sähe es besser aus hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation. Aber leider ist das Gegenteil der Fall. „NEUEN“ wird der rote Teppich ausgerollt

Sonstiges

Arbeitsagenturen / Jobcenter

Würde gerne eine Auszubildende einstellen, jedoch die überzogenen Vorstellungen der jungen Leute in puncto Lehrlingsgeld und Freizeit, haben mich bis jetzt davon abgehalten. Dies ist ähnlich wie bei den älteren Arbeitssuchenden, würde gerne eine Arbeitskraft ab 50 einstellen, jedoch die Erfahrung leert mich, dass diese Arbeitskräfte überzogene Gehaltsvorstellungen haben. Es kommt beim Vorstellungsgespräch immer wieder die Anmerkung vom Arbeitssuchenden, dass es sich „lohnen“ muß, zu arbeiten, d.h. für Arbeitssuchenden ohne Ausbildung einen Stundenlohn von 14 Euro und mehr. Mein Fazit aus den Bewerbungsgesprächen, in Deutschland wird es dem Jugendlichen und Erwachsenen sehr leicht gemacht, da Grundsicherung vorhanden, benötigen sie keine Ausbildung oder Arbeitsstelle. Schaut man nach Polen, da gibt es ein Jahr eine Grundsicherung, das Bemühen der Arbeitslosen, die Arbeiten wollen, ist größer, als bei uns mit Grundsicherung.

Sprachförderung für ausländische Auszubildende. Kontaktbereitschaft zu ausländischen Auszubildenden. Kontaktvorschläge für ausländische Auszubildende. WIR MÖCHTEN AUSBILDEN!!! Bekommen aber keine geeigneten Auszubildenden. Die Agentur für Arbeit vermittelt KEINE ausländischen Bewerber!

Nicht nur Jungfacharbeiter ausbilden, sondern den Agenturen für Arbeit, mehr Möglichkeiten zur Förderung und Weiterbildung älterer Menschen geben. Mindestlohn im Handwerk anstreben und durchsetzen..Ost wie West ,gleich

Arbeitgeberseite / Betriebe

Hauptproblem in MV sind die im bundesweiten Vergleich zu niedrigen Löhne. Wir haben 3 Monate Saison im Jahr die 9 weitere Monate mit finanzieren müssen - Das drückt die Gehälter und führt im Umkehrschluß zu Motivationslosigkeit und Unzufriedenheit unter den Mitarbeitern die eine Festanstellung inne haben. Solange dort nicht angesetzt wird, dem Mittelstand in seiner Position als größten Arbeitgeber in der BRD von staatlicher Seite finanziell entgegen zu kommen, wird sich an der Arbeitsmarktsituation in MV nichts ändern. Die Kosten steigen weiter, die Gehälter stagnieren, Landflucht und/oder Abwanderung in Ballungszentren gehen weiter. Schon seit Jahren kämpfen die Gastronomen in MV um die wenigen noch guten Arbeitskräfte. Fakt ist: Es möchte niemand mehr in der Gastronomie arbeiten, zu schlechtes Geld für zuviel schwere Arbeit. Sie sollten bald handeln, der Tourismus und die Menschen die -Sie- dafür brauchen wandern ab. Mit freundlichen Grüßen Toni Münsterteicher Jr.

Viel zu geringe Löhne, zu hohe Nebenkosten, Abwanderung von Fachkräften nach Süd und West, Wir bekommen in MV große Probleme mit Fachkräften.

Mehr Praktikumsplätze in den auszubildenden Betrieben (amb. Pflege), da die meisten Auszubildenden in den Krankenhäusern und anderen amb. Pflegediensten nicht die Erfahrungen sammeln sondern als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden. Deshalb haben ausgebildete Fachkräfte zum Teil nicht mal die Grundfähigkeiten (z.B. Dauerkatheter legen oder Pflegedokumentation erstellen)

...Schülern + Eltern! nicht nur die Rechte, sondern auch die Pflichten vermitteln ...die Schulausbildung entrümpeln und wie in der Berufsausbildung (z.B. bei den Kfz- und Landmaschinenmechanikern) auf logische und zeitgemäße Lerninhalte umstellen ...schwache, aber arbeitswillige Jugendliche nicht in überbetrieblichen Projekten ablegen, sondern in langfristige betriebliche Ausbildung integrieren (z.B. Helferberufe)>>> mehrfache Beispiele zeigen die abnehmende

Motivation/ Eignung der Jugendlichen ...staatliche Unterstützung für kranke, behinderte, fleißige, kluge,..., aber nicht für arbeitsscheue Menschen(Sozial- Parasiten)...nicht nur gleiches Recht, sondern auch gleiche Pflichten und gleiche Zuschüsse / Hilfen für alle !!! >>> warum muss der fleißige Lehrling seinen LKW- Führerschein selbst bezahlen ??? warum bekommen überbetriebliche Ausbildungsstätten staatliches Geld und wir zahlen nicht nur Lehrlingslöhne, sondern auch für Ausbildungsverträge, Lehrgänge, Sozialabgaben, zahlen bei der Berufsgenossenschaft mehr, ..., ??? Man kann nicht verstehen, dass in einigen Berufszweigen Lehrlinge über die Kreishandwerkerschaft einen Ausbildungsvertrag mit Vergütung gibt und in anderen nicht, entweder alle Berufszweige oder keine.

Da wir einen sehr gesuchten Ausbildungszweig anbieten haben wir in der Regel keine Probleme passende Auszubildende zu finden. Wichtig ist uns dabei das Vorkenntnisse vorhanden sind, bei uns in der Medienbranche, Foto, Film, Musik oder ähnliches und ein Betriebspraktikum um den Bewerber kennenzulernen.

In ganz Deutschland werden händeringend Aufzugsmonteure gesucht.

Ich war einige Jahre in einem Ausbildungsausschuss im Ministerium um unsere Situation als Betrieb auch berücksichtigt zu wissen. Man hat nur den Auszubildenden stark gemacht.

Wir haben zur Zeit keine diesbezüglichen Wünsche, unser Unternehmen steht zum Verkauf. Die Ausschreibung läuft bis Ende Oktober. Für uns unverständlich, das das Land auf die Kommunen Druck ausübt und damit wieder Arbeitsplätze vernichtet und alle halten still!!!!

Frage an das Land MV stellen: Warum wurde die Ausbildung zum Berufskraftfahrer ab 2011 aus der Verbundausbildungsförderung genommen? Ber BUND (BAG) schleicht sich aus der Verantwortung in dem er die Anträge auf Ausbildungsförderung (als Ausgleich für Mautzahlungen) mit der Begründung ablehnt, man wäre im „Windhundverfahren“ leider nicht unter die zu Berücksichtigenden gefallen. Das Geld wäre alle. Leider wurden die Anträge aller Speditionen die wir kennen ebenfalls mit dieser Begründung abgelehnt, trotz rechtzeitiger Antragsstellung.

Ein Kleinunternehmen kann sich die organisatorischen Voraussetzungen und hohen Lehrlingsvergütungen nicht leisten.

Wertschätzung in den Berufen für Soziales, Gesundheit und Jugend in der Öffentlichkeit. Werbung für diesen Bereich. Weg vom Wunschdenken zur Realität im Berufsleben. Lokalpatriotismus stärken.

Zur Ausbildung ist meine Praxis zu klein. Der tägliche Arbeitsanfall ist zu hoch, um zusätzlich noch auszubilden.

Verbesserung der Wertschätzung der Arbeit in der Pflege

Es gibt keine hochwertige Ausbildung zur multifunktionalen Fachkraft im Gastgewerbe. Die Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe richtet sich zu sehr an die schlechtesten Schüler.

Berufsbilder in der It Branche sind nicht Zeitgemäß Ausbildung im Glasfaserbereich erfolgt mangelhaft bis gar nicht und Angebote diese Lücke zu schliessen werden nicht angenommen

Wir würden sehr gerne ausbilden, dürfen dies aber als Quereinsteiger nicht.

Ausbildungsmöglichkeiten die in einer Selbstständigkeit enden - gleichwertig zu behandeln wie rein betriebliche Ausbildungen

Anerkennung früherer erworbener Ausbilderqualifikationen bzw. langjährige Lehrtätigkeit als Eignung für die betriebliche Betreuung der Auszubildenden, zur Schaffung weiterer Ausbildungsmöglichkeiten.

Die Bürokratie bei Zulassung von Ausbildern sollte vereinfacht werden. Außerdem müssten Voraussetzungen geschaffen werden, um benötigte Nachweise, wie z.B. Sonderpädagogischen Nachweis, erfüllen zu können.

Wie geschrieben ist meiner Meinung nach eine Überbetriebliche Grundlagenausbildung sinnvoll siehe MET in Rostock in unseren kleinen Betrieben fehlt die Zeit sich mit den Azubis ausreichend zu beschäftigen, und ihnen die Grundlagen ordentlich zu vermitteln. Wir haben mit dem Tagesgeschäft zu tun.

beispielsweise in unserer Branche - Erwerb Führerscheinklasse für Schlepper/Zugmaschine Landmaschinenmechaniker muss Probefahrten ausführen können und benötigt dafür die Führerscheinklasse - und die ist nicht Bestandteil der Ausbildung

Ausbildungskosten für kleine Firmen sind zu hoch. Habe meine Mitarbeiter geschult und weiter ausgebildet, da die großen Träger andere Löhne zahlen können hat man auch eine Fluktation der Mitarbeiter und die Ausbildungskosten sind weg.

gezielte Begleitung von Auszubildenden, die Benachteiligungen oder andere Schwierigkeiten haben

in meiner beruflichen Situation als Freiberufler (Arzt) kann man zwar nur v. Jammern auf hohem Niveau sprechen, aber trotzdem ist d. ökonomische Situation so, daß Auszubilden wohl in nächster Zeit nicht möglich ist, da nicht abzu-sehen ist, daß mein „Gehalt“ von den gesetzlichen Krankenkassen erhöht wird!

Wir brauchen vor allem berufbegleitende Ausbildungsgänge, vor allem in sozialen Berufen, diese Ausbildungsgänge nicht bei den Bildungsträgern, die sich ihre Dozenten hier und da suchen etc., wir sollten dazu zuallererst unsere FH's in Nbg. und HST nutzen. Die berufsbegleitende Ausbildung muss dann auch zwingend die umgehende Anerkennung

und somit dem Einsatz als Fachkraft ermöglichen, so dass diese Menschen, wenn sie schon umsatteln (oft hoch motiviert), dann auch durch uns bezahlt werden können, somit in der Region verbleiben und so nicht abwandern oder anderenfalls oft dann irgendwann zu staatlich geförderten Hilfeempfängern „verkommen“. Wir verarschen z.B. seit Jahren Kinderpfleger/innen, aktuell Sozialassistenten/innen, weil wir sie als Fachkräfte nicht einsetzen können. Dann sind diese jungen Leute weg oder In unserem Bundesland galt bis ca. 2005 so eine Art Regel, wer sich in einer berufsbegleitenden Ausbildung/Studiengang/Anpassungsqualifizierung befindet (ab 1990 oftmals notwendig geworden), der wird als entspr. Fachkraft anerkannt. Viele derjenigen Entscheidungsträger, die seinerzeit von dieser Regelung selbst profitierten, verwehren dieses heute ihrer nachfolgenden Generation, so mein Eindruck, ich kann es nicht begreifen. Beispiel aktuell - Werft in Stralsund: Wir schreien beispielhaft zurecht, u.a. Männer in die Kitas. Wenn nun ein arbeitsloser Schiffbauer sich bei uns für die Kita bewirbt, dann haben wir da ggf. tatsächlich einen gestandenen Mann. Steigt er berufsbegleitend ein und wird als Fachkraft anerkannt, dann können wir ihn vergüten und er bleibt mit seiner Familie hier. Natürlich tariflich wohl beginnend etwas „tiefer“ eingestuft, bricht er die Ausbildung ab, dann endet der Arbeitsvertrag, auch kalr. Aber warum wir uns diese Chance ohne Not nehmen, die jahrelang für viele Mitarbeiter/innen bewährt galt, dieses ist mir absolut unverständlich??? Wie gesagt, sollte diese Anregung aufgenommen werden, dann bitte zuallererst unsere FH's nutzen!!!

Da die Ausbildung der Medizin technischer Radiologieassistent eine schulische Ausbildung ist, haben wir keinen Einfluß und können nicht selber ausbilden. Es sollte überdacht werden dies zu ändern, weil es kaum Interessenten gibt und auch für die Jugendlichen kein Anreiz besteht (Ausbildungsvergütung).

Als regionaler Bildungsdienstleister und Arbeitgeber haben wir als Verbesserungsvorschlag lediglich die aktive Einbeziehung der Dienstleister in Ihre Projekte und Befragungen. Wir bieten seit Jahren erfolgreiche Auftragsausbildung an, bei denen Unternehmen gerade die nicht selbst zu leistenden Inhalte bei uns für Ihre Azubis buchen können. Vielleicht sollten solche Angebote in Anlehnung an solche Abfragen erfolgen. Mit unserer Infrastruktur und dem Knowhow können wir Unternehmen bei der Ausbildung unterstützen, mehr als jetzt. Zu wenige Unternehmen kennen die Angebote oder sind bereit hierfür Geld zu zahlen.

Zu wenig Zeit in den Betrieben durch Auslastung der Kernarbeitszeit. Daher sollten Auszubildene mehr oder häufiger Überbetrieblich ausgebildet werden um so die für den Berufszweig fachlichen Kenntnisse zu erlangen. Diese sollten dann wiederum auch gefördert werden und nicht auf Kosten des Ausbildungsbetriebes fallen.

5 Interviewpartner und Fragenkatalog der Experteninterviews

Interviewpartner

Mit den nachfolgend genannten Experten und Praktikern wurden die Ergebnisse der Unternehmensbefragung diskutiert:

- Herr Hans-Günter Trepte, NORDMETALL Verband der Metall- und Elektroindustrie e. V.
- Frau Helga Rusin, IHK Rostock
- Herr Matthias Dettmann, DEHOGA MV e.V.
- Herr Gunther Gerner, Arbeitsagentur Stralsund
- Vertreter folgender Unternehmen:
 - Ostseestaal GmbH Stralsund
 - DRK-Krankenhaus Grimmen GmbH
 - Jasmara RESORT RÜGEN Neddeseitz
 - Recknitztal-Hotel Marlow
 - Sana-Krankenhaus Rügen GmbH

Die Befragung erfolgte anhand eines strukturierten Fragenkataloges, der wie folgt aufgebaut war.

1. Können Sie die Ergebnisse der Befragung aus Ihrer Sicht bestätigen?
 - Was überrascht Sie am meisten?
 - Was freut Sie am meisten?
 - Was macht Sie nachdenklich?
2. Ausbildungsstrategie
 - Ausbildungsstrategie, Frage 3: Wie bewerten Sie die Tatsache, dass 39% der ausbildenden Betriebe mehr Jugendliche ausbilden, als übernommen werden können?
 - Ausbildungsstrategie, Frage 5/Ausbildungspraxis, Frage 11: Bei 52% der ausbildenden Betriebe gehen zu wenige geeignete Bewerbungen ein? Was können diese Betriebe aus Ihrer Sicht dazu beitragen, die Anzahl geeigneter Bewerber zu erhöhen?
 - Ausbildungsstrategie, Frage 6: Wie beurteilen Sie die Maßnahmen der Betriebe als Reaktion auf rückläufige Bewerberzahlen?
3. Rekrutierungsstrategie
 - Rekrutierungsstrategie, Frage 8: Halten Sie die Wege, wie Unternehmen ihre Auszubildenden gewinnen für richtig? Wo sollten Schwerpunkte gesetzt werden?
 - Rekrutierungsstrategie, Frage 10: Wie bewerten Sie das Ranking der Erwartungen der Betriebe an ihre zukünftigen Auszubildenden?
4. Ausbildungspraxis
 - Ausbildungspraxis, Frage 13: Bitte bewerten Sie die beiden Hauptausbildungshemmnisse, mit denen sich die Betriebe konfrontiert sehen.
 - Ausbildungspraxis, Frage 14/15: Wie beurteilen Sie die Quote der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge bzw. die dafür verantwortlich gemachten Hauptgründe?
 - Ausbildungspraxis, Frage 16: Können Sie die genannten Mängel bezüglich der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger bestätigen?
5. Schlussfrage – Kernfrage: Wie kann der Übergang von Schule in den Beruf aus unternehmerischer Sicht verbessert werden?“