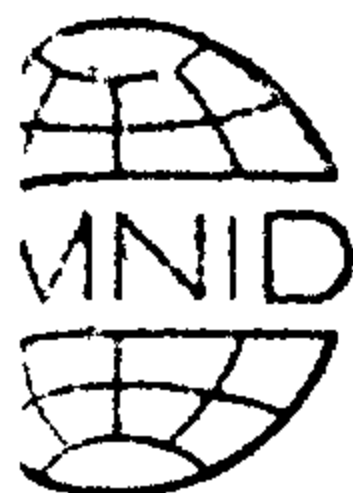


ZA – Archiv Nr. 0247

*Probleme der Weiterbildung
industrieller Führungskräfte*

(August – Dezember 1964)



EMNID - INSTITUT FÜR MARKT- UND VERHALTENSFORSCHUNG

GMBH & Co.

BIELEFELD • POSTFACH 2540

Befragung

Nr.:

40852

00681

0247

Nachdruck oder Nachahmung von Text und Platzverteilung untersagt, Copyright 1966 by EMNID-Institut

INTERVIEWER-AUSWEIS-NR.:

--	--	--	--	--

(Bitte deutlich schreiben)

LAUFENDE NUMMER DES INTERVIEWS:

--	--

STRUKTUR DES UNTERNEHMENS

Rechtsform:

- 1 Einzelfirma
- 2 Personengesellschaft
- 3 Kapitalgesellschaft

4 *Genossenschaft*

Besitzverhältnisse:

- 1 Einzeleigentum
- 2 Familienbesitz
- 3 Mehrere Anteilseigner
- 4 Streubesitz

Gründungsjahr:

Betriebsgröße:

Gesamtzahl der Beschäftigten:

Branche:

davon Angestellte:

Betriebszweck:

Arbeiter:

bzw. Produktions-
programm

Lehrlinge:

weibl. Arbeitskräfte:

Das Interview fand statt im Regierungsbezirk:

Einwohnerzahl des Befragungsortes:

- 1 Düsseldorf
- 2 Köln
- 3 Aachen
- 4 Münster
- 5 Detmold
- 6 Arnsberg

- 1 Unter 5.000 Einwohner
- 2 5.000 bis unter 10.000 Einwohner
- 3 10.000 bis unter 50.000 Einwohner
- 4 50.000 bis unter 100.000 Einwohner
- 5 100.000 bis unter 200.000 Einwohner
- 6 200.000 bis unter 500.000 Einwohner
- 7 500.000 Einwohner und mehr

der Unterzeichner, versichere, daß ich das Interview entsprechend den Anweisungen der EMNID-Institute durchgeführt habe.
Ort ist Bielefeld.

in:

(Ort)

(Datum)

Das EMNID-Institut für Meinungsforschung führt eine Untersuchung zum Thema "Weiterbildung von Führungskräften in der Wirtschaft" durch. Es geht dabei nur um Kräfte, die bereits Führungsaufgaben wahrnehmen oder dafür vorgesehen sind. Die normale Lehrlingsausbildung soll unberücksichtigt bleiben.

Durch ein statistisches Auswahlverfahren wurde Ihr Unternehmen in die befragte Gruppe einbezogen. Wir bitten Sie, durch Gewährung eines Interviews mitzuarbeiten. Bitte beantworten Sie folgende Fragen so, daß die Auffassung des Unternehmens, das Sie vertreten, zum Ausdruck kommt. Die Auswertung erfolgt rein statistisch und ohne daß das Unternehmen oder Ihr Name genannt wird.

1. Über den Begriff der Führungskraft gibt es mehrere Auffassungen:

Die einen sehen ihre Aufgabe im wesentlichen in der Führung von Menschen.

Andere verstehen darunter Entscheidungen über Sachvorgänge.

Wieder andere sehen darin sowohl Führung von Menschen als auch Entscheidungen über Sachvorgänge.

Welcher Auffassung neigen Sie zu?

- 1 Führung von Menschen
- 2 Entscheidungen über Sachvorgänge
- 3 Menschenführung und Sachvorgänge
- 4 Sonstige (welche?)

.....

.....

.....

- 0 (keine klare Stellungnahme)

2. Ich habe hier eine Karte mit einer Kennzeichnung von "unteren Führungskräften".

(INTERVIEWER: Karte A vorlegen!)

Bezeichnen Sie mir bitte zwei typische Positionen - ich meine Tätigkeiten - für diese Gruppe aus Ihrem Unternehmen.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Hier ist eine zweite Karte mit Kennzeichnung der "mittleren Führungsschicht".

(INTERVIEWER: Karte B vorlegen!)

Bezeichnen Sie mir bitte zwei typische Positionen - ich meine Tätigkeiten - für diese Gruppe aus Ihrem Unternehmen.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

4. Auf dieser Karte sind die "oberen Führungskräfte" gekennzeichnet.

(INTERVIEWER: Karte C vorlegen!)

Bezeichnen Sie mir bitte typische Positionen - ich meine Tätigkeiten - für diese Gruppe aus Ihrem Unternehmen.

5. Auf dieser Seite habe ich ein Schema.

(INTERVIEWER: Fragebogen dem Befragten zur Einsicht geben!)

Links haben wir eine Reihe von Eigenschaften. Bitte geben Sie für die unteren, die mittleren und die oberen Führungskräfte je drei Eigenschaften an, die besonders gut dazu passen. Oder würden Sie zusätzlich noch andere nennen wollen?

(INTERVIEWER: Genannte Eigenschaften in den betreffenden Feldern einkreisen!)

Eigenschaften \ Position	Führungskräfte		
	untere A	mittlere B	obere C
a) Schöpferische Gestaltungskraft	1	1	1
b) Urteilskraft	2	2	2
c) Sachliche Beherrschung der beaufsichtigten Arbeit	3	3	3
d) Eignung zur Planung	4	4	4
e) Organisieren und koordinieren	5	5	5
f) Verantwortungsbereitschaft	6	6	6
g) Entschlußfreude	7	7	7
h) Fähigkeit zur Menschenführung	8	8	8
j) Spezialkenntnisse	9	9	9
k) Selbstvertrauen	X	X	X
(keine klare Stellungnahme)	0	0	0
Sonstige (welche?)	Z	Z	Z

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

6. Ich habe hier eine Liste mit Positionen in Betrieben.

(INTERVIEWER: Liste I vorlegen!)

Sagen Sie mir bitte, welche dieser Stellungen sind auch in Ihrem Betrieb besetzt?

- 1 Ingenieure
- 2 Wissenschaftlich Tätige
- 3 Stabskräfte
- 4 Betriebsratsmitglieder
- 5 Meister
- 6 Gruppenleiter
- 7 Bürochef
- 8 Abteilungsleiter
- 9 Vorarbeiter
- X Betriebsleiter
- Z Sonstige (welche?)

.....

.....

0 (keine klare Stellungnahme)

7. Über den Begriff der Führungskräfte kann man verschiedener Meinung sein. Welche der Personen auf dieser Liste gelten in Ihrem Unternehmen als Führungskraft?

(INTERVIEWER: Liste I liegenlassen!)

- 1 Ingenieure
- 2 Wissenschaftlich Tätige
- 3 Stabskräfte
- 4 Betriebsratsmitglieder
- 5 Meister
- 6 Gruppenleiter
- 7 Bürochef
- 8 Abteilungsleiter
- 9 Vorarbeiter
- X Betriebsleiter
- Z Sonstige (welche?)

.....

.....

0 (keine klare Stellungnahme)

8. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine schriftliche Beurteilung von Führungskräften und bei welchen Gelegenheiten wird diese vorgenommen?

Ich habe die Möglichkeiten hier auf dieser Liste.

(INTERVIEWER: Liste II vorlegen!)

- 1 Ja, schriftliche Beurteilung in regelmäßigen Abständen
- 2 Ja, bei Beförderungen
- 3 Ja, bei Gehaltserhöhungen
- 4 Nur mündliche Beurteilung
- 5 Sonstiges (was?)

.....

.....

- Z Nein, keinerlei Beurteilung
- 0 (keine klare Stellungnahme)

9. (Wenn "ja" in Frage 8)

Würden Sie mir bitte einige Gesichtspunkte nennen, nach denen diese Beurteilung in Ihrem Unternehmen vorgenommen wird?

10. Für die Beurteilung von Führungskräften können zwei Gesichtspunkte maßgebend sein:

1. Wichtig ist vor allem die fachliche Qualifikation.
2. In erster Linie sind Persönlichkeitsmerkmale von Bedeutung.

- 1 Fachliche Qualifikation
- 2 Persönlichkeitsmerkmale
- 3 Beide zusammen
- 4 (keine klare Stellungnahme)

Welcher von diesen beiden Gesichtspunkten steht in Ihrem Unternehmen praktisch im Vordergrund?

11. Was ist bei Ihnen für die Einstellung und Beförderung von Führungskräften wichtiger:

Lange Betriebspraxis oder bestimmte Ausbildungsnachweise wie Diplome und Prüfungszeugnisse?

- 5 Lange Betriebspraxis
- 6 Ausbildungsnachweise
- 7 Beide Möglichkeiten gleich
- 8 (keine klare Stellungnahme)

12. Ist es Ihrer Meinung nach besser, wenn Führungskräfte von außen kommen oder wenn sie aus dem eigenen Unternehmen ausgewählt werden und aufsteigen?

- 9 Von außen kommen
- X Aus dem eigenen Unternehmen aufsteigen
- 0 (keine klare Stellungnahme)

13. Ist in Ihrem Unternehmen Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen Voraussetzung für den Aufstieg in Führungspositionen? Geben Sie mir das bitte für Arbeiter und Angestellte, für untere Führungskräfte, mittlere Führungskräfte und obere Führungskräfte an!

Position	Teilnahme Voraussetzung		
	ja	nein	(keine klare Stellungnahme)
Arbeiter / Angestellte	1	Z	0
Untere Führungskräfte	2	Z	0
Mittlere Führungskräfte	3	Z	0
Obere Führungskräfte	4	Z	0

14. Gibt es in Ihrem Unternehmen für die einzelne Führungskraft oder für ganze Gruppen von Führungskräften systematische Förderungspläne oder wird die Förderung von Fall zu Fall veranlaßt?

- 5 Förderungspläne für einzelne
- 6 Förderungspläne für Gruppen
- 7 Förderung von Fall zu Fall
- 8 (keine klare Stellungnahme)

15. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Aufstiegsordnung, die jeder kennt und durch die der Aufstieg an bestimmte Bedingungen geknüpft ist, oder wird der Aufstieg von Fall zu Fall geregelt?

- 1 Aufstiegsordnung
- 2 Von Fall zu Fall geregelt
- 0 (keine klare Stellungnahme)

16. Wer ist in Ihrem Unternehmen für die systematische Förderung von Führungskräften und deren Nachwuchs verantwortlich? Ich habe hier eine Liste mit Möglichkeiten.

(INTERVIEWER: Liste III vorlegen!)

Was trifft für Ihr Unternehmen zu?

- 1 Jeder Vorgesetzte
- 2 Die Geschäftsleitung
- 3 Der Personalchef
- 4 Ein spezieller Sachbearbeiter
- 5 Ein Sachbearbeiter, der das nebenamtlich macht
- 6 Der zuständige Abteilungsleiter
- 7 Das ergibt sich von Fall zu Fall
- 8 Kommt in unserem Unternehmen nicht in Betracht
- Z Sonstige (wer?)

.....

.....

- 0 (keine klare Stellungnahme)

17. Gibt es in Ihrem Unternehmen eine eigene Kostenstelle oder ein Budget eigens für die Weiterbildung von Führungskräften oder ist das nicht der Fall?

- 1 Eigene Kostenstelle
- 2 Eigenes Budget
- 3 Nicht der Fall
- 4 (keine klare Stellungnahme)

18. Kann man die Eigenschaften und Fähigkeiten von industriellen Führungskräften entwickeln, indem man sie schult und weiterbildet, oder ist nur derjenige eine gute Führungskraft, der die dazu erforderlichen Eigenschaften von Hause aus mitbringt?

- 5 Entwickeln durch Schulung und Weiterbildung
- 6 Eigenschaften von Hause aus mitbringen
- 7 Beides ist gleich wichtig
- 8 Sonstiges (was?)

.....

.....

- 0 (keine klare Stellungnahme)

19. Wer in Ihrem Unternehmen nimmt an Weiterbildungsmaßnahmen teil?

Ich habe hier eine Liste mit möglichen Teilnehmern.

(INTERVIEWER: Liste IV vorlegen!)

Sagen Sie mir bitte, wer in Ihrem Unternehmen teilnimmt.

- 1 Untere Führungskräfte
- 2 Mittlere Führungskräfte
- 3 Obere Führungskräfte
- 4 Mitglieder der Geschäftsleitung
- 5 Zum Aufstieg vorgesehene Nachwuchskräfte
- 6 Niemand, bei uns nicht nötig
- 7 Niemand, Führungskräfte kann man nicht ausbilden
- 0 (keine klare Stellungnahme)

20. Was bezwecken Sie in Ihrem Unternehmen vor allem mit der Weiterbildung von Führungskräften: - weitere Leistungssteigerung von besonders befähigten Kräften - fachliche Leistungssteigerung des guten Durchschnitts - offenkundige Lücken ausfüllen.

(Mehrfachnennungen)

- 1 Leistungssteigerung von Befähigten
- 2 Fachliche Leistungssteigerung
- 3 Lucken ausfüllen
- 4 Sonstiges (was?)

.....

.....

- 5 (keine klare Stellungnahme)

21. Nennen Sie mir bitte Weiterbildungsmaßnahmen des eigenen Unternehmens für Führungskräfte, die im letzten Jahr i n n e r h a l b der Unternehmung durchgeführt wurden.

22. (Wenn Nennungen in Frage 21)

Aus welchen Gründen hat man sich entschlossen, diese Veranstaltungen durchzuführen?

23. (Wenn Nennungen in Frage 21)

Waren die Lehrkräfte oder Vortragenden Betriebsangehörige, ständige Berater des Unternehmens oder außerbetriebliche Vortragende?

- 6 Betriebsangehörige
- 7 Ständige Berater
- 8 Außerbetriebliche Vortragende
- 0 (keine klare Stellungnahme)

24. (Wenn Nennungen in Frage 21)

Wer in Ihrem Unternehmen hat über die Programmgestaltung im einzelnen entschieden?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	X	Z	0
1	2	3	4	5	6	7	8	9	X	Z	0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	X	Z	0
1	2	3	4	5	6	7	8	9	X	Z	0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	X	Z	(
1	2	3	4	5	6	7	8	9	X	Z	(

25. (Wenn Nennungen in Frage 21)

Welche Wirkungen haben Sie im allgemeinen bei den Teilnehmern dieser Kurse festgestellt?
Ich meine, hat sich - ihr Wissensstand vermehrt - ihr berufliches Können gesteigert - ihre Führungs- befähigung verbessert?

- 1 Wissensstand vermehrt
- 2 Können gesteigert
- 3 Führungsbefähigung verbessert
- 4 (keine klare Stellungnahme)

26. (Wenn Nennungen in Frage 21)

Woran hat sich das gezeigt, -wodurch haben Sie das bemerkt?

27. Wann kann man nach Ihren Erfahrungen mit einer Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen rechnen: Unmittelbar nach den Veranstaltungen - eine geraume Zeit später - sehr viel später oder oft gar nicht?

- 5 Unmittelbar danach
- 6 Eine geraume Zeit später
- 7 Sehr viel später
- 8 Oft gar nicht
- 0 (keine klare Stellungnahme)

28. Was wurden Sie ganz allgemein als Ziel einer Führungskraftweiterbildung in Ihrem Unternehmen bezeichnen?

29. Ist die Führungskraftweiterbildung Ihrer Meinung nach in erster Linie Aufgabe des betreffenden Unternehmens, überbetriebliche Aufgabe oder Aufgabe der öffentlichen Hand?

- 1 Aufgabe des Unternehmens
- 2 Überbetriebliche Aufgabe
- 3 Aufgabe der öffentlichen Hand
- 4 Sonstiges (was?)

.....

.....

- 0 (keine klare Stellungnahme)

30. Welche Einrichtungen zur Weiterbildung industrieller Führungskräfte sind Ihnen bekannt?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

31. Auf welche Weise erhält man in Ihrem Unternehmen Kenntnis über externe Schulungsmaßnahmen und Lehrgänge? Ich habe hier eine Liste mit Möglichkeiten.

(INTERVIEWER: Liste V vorlegen!)

Geben Sie mir bitte das Zutreffende an.

- 1 Programmzusendung
- 2 Die Schrift "Führungskräfte fördern"
- 3 Rundschreiben
- 4 Briefliche Einladungen
- 5 Persönlicher Kontakt
- 6 Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer
- 7 Kein Interesse
- 8 Sonstiges (was?)

.....

.....

0 (keine klare Stellungnahme)

32. An welchen Einrichtungen zur Weiterbildung industrieller Führungskräfte ist Ihr Unternehmen selbst Mitträger und Mitglied oder eines von beiden?

1 Mitträger und Mitglied bei

.....

.....

2 Nur Mitträger bei

.....

.....

3 Nur Mitglied bei

.....

.....

4 Ist weder Mitträger noch Mitglied

0 (keine klare Stellungnahme)

33. Hat Ihr Unternehmen im letzten Jahr Führungskräfte auf überbetriebliche Kurse zur Weiterbildung geschickt?

1 Ja

2 Nein

0 (keine klare Stellungnahme)

34. (Wenn "ja" in Frage 33)

Seit wann werden von Ihrem Unternehmen solche Kurse beschickt?

Seit

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0
1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0
1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

35. (Wenn "ja" in Frage 33)

Und wer ist der Veranstalter?

36. (Wenn "ja" in Frage 33)

Welche Themen wurden vor allem behandelt?

37. (Wenn "ja" in Frage 33)

Welche Arten von Förderung erwarten Sie von diesen überbetrieblichen Kursen vor allem für Ihre Führungskräfte? Ich habe hier eine Liste mit Möglichkeiten.

(INTERVIEWER: Liste VI vorlegen!)

Was ist Ihrer Meinung nach am wichtigsten?

- 1 Persönlichkeitsbildung
- 2 Vermittlung von Wissen
- 3 Fähigkeit der Menschenführung
- 4 Vermittlung von Spezialtechniken
- 5 Denken in Zusammenhängen
- 6 Vermittlung von Haltungen und Einstellungen
- 7 Austausch von Erfahrungen
- 8 Persönlicher Kontakt mit Führungskräften anderer Unternehmen
- 9 Schärfung des Kosten- und Ertragsdenkens
- X Dispositive Fähigkeiten (planen, organisieren, koordinieren, kontrollieren)
- Z Förderung des Marktbewußtseins (Denken in "Marketing-Kategorien")
- 0 (keine klare Stellungnahme)

38. In welche Richtung müßte Ihrer Meinung nach die überbetriebliche Weiterbildung weiterentwickelt werden, damit sie den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis von morgen entspricht?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	X	Z	0
1	2	3	4	5	6	7	8	9	X	Z	0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	X	Z	0
1	2	3	4	5	6	7	8	9	X	Z	0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	X	Z	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

39. Sind in Ihrem Unternehmen Fälle häufig, in denen sich Führungs- und -nachwuchskräfte aus eigener Initiative ohne Beteiligung der Unternehmung durch Teilnahme an überbetrieblichen Schulungsveranstaltungen weiterbilden?
- 1 Ja, häufig
2 Ja, gelegentlich
3 Nein
4 (keine klare Stellungnahme)
40. Geschieht die überbetriebliche Weiterbildung innerhalb der Dienstzeit oder im Urlaub bzw. in der Freizeit der betreffenden Führungskräfte?
- 5 Dienstzeit
6 Urlaub bzw. Freizeit
7 Teils-teils
8 (keine klare Stellungnahme)
41. Wer trägt die Kosten für die Teilnahme an den überbetrieblichen Kursen: der Teilnehmer, der Betrieb oder teils Teilnehmer – teils Betrieb?
- 9 Teilnehmer
X Betrieb
Z Teils Teilnehmer, teils Betrieb
0 (keine klare Stellungnahme)
42. Melden sich Führungskräfte von sich aus zur Teilnahme an überbetrieblichen Kursen, werden sie bestimmt und hingeschickt, oder wie geht das vor sich?
- 1 Melden sich
2 Werden bestimmt
3 Sonstiges (was?)
.....
.....
4 (keine klare Stellungnahme)
43. Für die Teilnahme an Weiterbildungskursen können drei Gruppen von Anlässen unterschieden werden:
(INTERVIEWER: Liste VII vorlegen!)
1. Es werden Ausbildungsmängel festgestellt, die geeigneten Kurse ausgesucht oder abgewartet und die Betreffenden zu einer entsprechenden Weiterbildung entsandt.
2. Im Rahmen einer vorausplanenden Personalpolitik werden Teilnehmer zu Kursen entsandt, um sich für künftige Aufgaben zu qualifizieren.
3. Die Weiterbildungsinstitutionen bieten Kurse an, und es wird unter den Mitarbeitern Umschau gehalten, wer von den Führungskräften geeignet ist, diese Kurse zu besuchen.
- Wie wird das bei Ihnen gehandhabt?
- 5 Ausbildungsmängel festgestellt
6 Für künftige Aufgaben qualifizieren
7 Geeignete Teilnehmer entsandt
8 (keine klare Stellungnahme)
44. Ist es in Ihrem Unternehmen üblich, daß die Kursteilnehmer über ihre Erfahrungen auf den überbetrieblichen Kursen berichten?
- 9 Ja, ist üblich
X Nein, nicht üblich
Z Teils-teils
0 (keine klare Stellungnahme)

45. Was wird in Ihrem Unternehmen getan, damit nach Rückkehr der Kurssteilnehmer das Gelernte auch verwendet wird?
 Oder braucht man sich darum nicht zu kümmern?

Nicht kümmern
 (keine klare Stellungnahme)

46. Über die angebotenen Kurse zur speziellen Weiterbildung von Führungskräften gibt es drei Meinungen:

1. Man weiß nie, was da eigentlich geboten wird. Die Inhaltsangaben mußten genauer sein.
2. Man weiß nie, für wen die Kurse eigentlich bestimmt sind. Die Voraussetzungen für die Teilnahme mußten klarer beschrieben sein.
3. Die Informationen über den Inhalt der Kurse zur Auswahl der Teilnehmer sind gut.

- 1 Inhalt genauer
- 2 Voraussetzungen für die Teilnahme klarer
- 3 Informationen gut
- 0 (keine klare Stellungnahme)

Welche Auffassung trifft in Ihrem Unternehmen zu?

47. Ich habe hier eine Liste mit möglichen Hinderungsgründen für die Teilnahme an solchen Kursen.

(INTERVIEWER: Liste VIII vorlegen!)

Haben Sie aus einem dieser Gründe auf die Beschickung eines Kursus verzichtet?

- 1 Höhe der Kursgebühren
- 2 Dauer der Veranstaltung
- 3 Zeitpunkt der Veranstaltung
- 4 Zu weite Anreisewege
- 5 Ungenügende Information über die Kurse
- 6 Den Betriebsbedürfnissen nicht entsprechend
- 7 Themen zu allgemein
- 8 Themen zu speziell
- 9 Themen zu schwierig
- Z Sonstiges (was?)

0 (keine klare Stellungnahme)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

48. Welche Themen sollten Ihrer Meinung nach in überbetrieblichen Kursen besonders behandelt werden?

49. Halten Sie einen Teilnahmenachweis in irgendeiner Form für zweckmäßig oder finden Sie ihn überflüssig?

50. (Wenn "zweckmäßig" in Frage 49)

Welche Form der Bescheinigung halten Sie für richtig? Meinen Sie einfache Teilnahmebescheinigung - Zeugnisse - Berichte der Teilnehmer selbst oder an welche Form denken Sie sonst?

51. Sind Sie der Meinung, daß die Weiterbildungsmöglichkeiten heute ausreichen, daß zuviel angeboten wird oder daß das Angebot nicht den Bedürfnissen entspricht?

52. Halten Sie es für besser, Führungskräfte zu außerbetrieblichen Veranstaltungen zu schicken oder derartige Veranstaltungen innerhalb des Unternehmens durchzuführen?

53. Welche Methoden halten Sie für die Weiterbildung von Führungskräften für besonders ergiebig?
Ich habe hier eine Liste mit Möglichkeiten.
(INTERVIEWER: Liste IX vorlegen!)
Wählen Sie bitte die beiden wichtigsten aus.

- 1 Zweckmäßig
- 2 Überflüssig
- 3 (keine klare Stellungnahme)

- 4 Teilnahmebescheinigung
- 5 Zeugnisse
- 6 Berichte der Teilnehmer
- Z Sonstiges (was?)

0 (keine klare Stellungnahme)

- 1 Reichen aus
- 2 Zuviel angeboten
- 3 Angebot entspricht nicht den Bedürfnissen
- 4 (keine klare Stellungnahme)

- 5 Außerbetriebliche Weiterbildung
- 6 Betriebsinterne Weiterbildung
- 7 Beide Möglichkeiten nebeneinander
- 0 (keine klare Stellungnahme)

- 1 Einzelvorträge
- 2 Vortragsreihen
- 3 Gruppendiskussionen
- 4 Fallstudien
- 5 Gruppenweise Bearbeitung von Problemen des eigenen Unternehmens
- 6 Praktische Arbeit unter sachverständiger Leitung
- 7 Rollenspiel
- 8 Unternehmensplanspiel
- 9 Besichtigungsreisen
- Z Sonstiges (was?)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

0 (keine klare Stellungnahme)

54. Außer Veranstaltungen innerhalb oder außerhalb des Betriebes kann es auch andere Möglichkeiten der Weiterbildung und Förderung von Führungskräften geben. Welche Möglichkeiten von anderer Art zur Förderung von Führungskräften werden in Ihrem Unternehmen genutzt?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Z Keine anderen Möglichkeiten
0 (keine klare Stellungnahme)

55. (Wenn Nennungen in Frage 54)

Hier habe ich jetzt eine Liste, auf der solche Maßnahmen stehen.

(INTERVIEWER: Liste X vorlegen!)

Welche dieser Möglichkeiten werden in Ihrem Unternehmen genutzt?

1 Auslandsaufenthalte

Überbetrieblich:

2 Überbetrieblicher Erfahrungsaustausch

3 Betätigung in anderen Unternehmungen

Im eigenen Betrieb:

4 Systematischer Austausch der Arbeitsplätze

5 Zuteilung von Sonderaufgaben

6 Übernahme von Stellvertreter-Funktionen

7 Von Mal zu Mal schwerere Aufgaben stellen

8 Systematische Personalplanung

9 Festgelegte Aufstiegsbedingungen

X Laufende Information über die Betriebsziele

Z Sonstige (welche?)

.....

.....

0 (keine klare Stellungnahme)

56. (Wenn "keine anderen Möglichkeiten" in Frage 54 genannt)

Werden nicht doch Möglichkeiten dieser Art genutzt?

(INTERVIEWER: Liste X vorlegen!)

1 Auslandsaufenthalte

Überbetrieblich:

2 Überbetrieblicher Erfahrungsaustausch

3 Betätigung in anderen Unternehmungen

Im eigenen Betrieb:

4 Systematischer Austausch der Arbeitsplätze

5 Zuteilung von Sonderaufgaben

6 Übernahme von Stellvertreter-Funktionen

7 Von Mal zu Mal schwerere Aufgaben stellen

8 Systematische Personalplanung

9 Festgelegte Aufstiegsbedingungen

X Laufende Information über die Betriebsziele

Z Sonstige (welche?)

.....

.....

0 (keine klare Stellungnahme)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

1 2 3 4 5 6 7 8 9 X Z 0

57. Jetzt lassen Sie uns bitte noch einmal über das gesamte Gebiet der Weiterbildung von Führungskräften sprechen. Ich habe hier sechs Karten mit Angaben, auf denen finden Sie die Möglichkeiten der Weiterbildung verzeichnet. (INTERVIEWER: K A R T E N S P I E L vorlegen!)
- Bitte legen Sie die Möglichkeit, die Sie für die wichtigste halten, obenan und bilden Sie dann eine Rangreihe, so daß die unwichtigste Möglichkeit ganz unten liegt.

Weiterbildung durch pädagogisch bewußte Gestaltung der Aufgaben	Stelle
Weiterbildung in betriebsinternen Kursen	Stelle
Weiterbildung durch systematischen Arbeitsplatzwechsel	Stelle
Weiterbildung durch überbetrieblichen Erfahrungsaustausch	Stelle
Weiterbildung durch überbetriebliche Kurse	Stelle
Weiterbildung durch Studienaufenthalte	Stelle

Das war das Ende unseres Fragebogens. Eine Befragung wie diese muß im Interesse der Auswertung stark formalisiert werden. Vielleicht ist durch die Notwendigkeit der Formalisierung mancher Gesichtspunkt verlorengegangen, der wichtig ist. Wir mochten möglichst viele Erfahrungen von Unternehmen und Experten sammeln, damit diese der Praxis der Führungskraftweiterbildung nutzbar gemacht werden können.

Darf ich Ihnen darum diese Karte des Untersuchungsleiters als Erinnerungshilfe hierlassen mit der Bitte, Kritik, Gedanken und Erfahrungen zu unserem Thema zu Papier zu bringen und an das EMNID-Institut zu senden.

(I N T E R V I E W E R : V I S I T E N K A R T E aushändigen!)

Auch eine anonyme Einsendung wäre möglich.

Z U R P E R S O N D E S B E F R A G T E N

Alter: Jahre

Berufsabschluß:

Berufsjahre: Jahre

Stellung im Betrieb:

- 1 (Anteils-) Eigner
- 2 Mitglied der Geschäftsleitung
- 3 Personalchef (Soweit nicht Mitglied der Geschäftsleitung)
- 4 Sonstiges (was?)

.....