

Studie 2015: Qualifizierungsbedarf in Zeiten des Fachkräftemangels

Befragung von 524 Unternehmen in Niedersachsen



02



Niedersachsen

Herausgeber:

1. Auflage 2015
Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen gGmbH
Kurt-Schumacher-Straße 29
30159 Hannover
www.offene-hochschule-niedersachsen.de

Autoren:

Philipp Schaumann
Günter Hirth
Michael Koch
Timo Weise

Layout:

ermisch | Büro für Gestaltung, Hannover



Studie 2015: Qualifizierungsbedarf in Zeiten des Fachkräftemangels

Befragung von 524 Unternehmen in Niedersachsen



Inhalt

1. Ausgangspunkt	5
2. Ergebnisse	6
2.1 Beschreibung der Stichprobe	6
2.2 Qualifizierungsbedarf	9
2.3 Nutzungsabsichten	14
2.4 Clusteranalyse	15
3. Fazit	19
Ansprechpartner	20

1. Ausgangspunkt

Wie steht es um den Bedarf an Weiter- und Fortbildungen zur Qualifizierung der Belegschaft in niedersächsischen Unternehmen?

Diese zentrale Frage war Ausgangspunkt einer gemeinsam konzipierten und durchgeführten Unternehmensbefragung des Niedersächsischen Industrie- und Handelskammertages, der Niedersächsischen Industrie- und Handelskammer – Arbeitsgemeinschaft Hannover/Braunschweig (IHK), der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen (HWK) sowie der Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen gGmbH (OHN).

Die vier Partner arbeiten am – für den Wirtschaftsstandort Niedersachsen – zentralen Thema der Sicherung des qualifizierten Fachkräftenachwuchses. Gesellschaftliche Entwicklungen wie der demografische Wandel, aber auch das geänderte Berufswahlverhalten junger Menschen, verschärfen den Mangel an Fachkräften. Häufig wird der Fachkräftemangel jedoch lediglich mit Problemen bei der Rekrutierung gleichgesetzt: eine aus unserer Perspektive nicht ausreichend differenzierte Sicht.

Denn neben der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht mit der Weiter- und Höherqualifizierung der Belegschaft eine ergänzende, jedoch öffentlich zu wenig beachtete Option, den Bedarf an Qualifikationen und Kompetenzen im Betrieb zu decken. Im Zuge der gesellschaftlichen Entwicklungstrends ist davon auszugehen, dass diese Option für Unternehmen an Bedeutung gewinnen wird. Die Qualifizierung von Potenzialträgerinnen und -trägern im Unternehmen setzt unternehmensseitig allerdings einen Blick für die absehbaren Erfordernisse im Bereich Personal und aktuelle Kenntnisse der unterschiedlichen Qualifizierungsmöglichkeiten und -wege voraus.

Die vier Partner haben für Niedersachsen erstmals eine gemeinsame Befragung durchgeführt, in der Daten zur Qualifizierung sowohl mittels beruflicher als auch akademischer Bildungswege erfasst wurden. Unser gemeinsames Interesse ist es, einen besseren Kenntnisstand der Qualifizierungsnachfrage in Unternehmen zu erlangen. Zu diesem Zweck entwickelten wir für die Befragung drei leitende Fragen:

1. Wie hoch ist der Bedarf an Qualifizierungsangeboten in Unternehmen aktuell?
2. Wie wird sich dieser Bedarf in naher Zukunft entwickeln?
3. Inwiefern besteht eine konkrete Nutzenabsicht der unterschiedlichen Qualifizierungswege?

Diese drei Fragen bilden den roten Faden des Fragebogens. Zusätzlich haben wir eine Reihe ergänzender Fragen gestellt, die sich beispielsweise nach Gründen für die Nutzenabsicht von Qualifizierung erkundigen oder danach, in welchen Aufgabenbereichen im Unternehmen der Qualifizierungsbedarf besteht.

Aufgrund der unternehmensstrategischen Bedeutung der Daten zu den Qualifizierungsbedarfen war zudem klar, dass wir Personen aus der unmittelbaren Unternehmensleitung und/oder Personalleitung in den Betrieben erreichen wollen, unser Interesse sich also auf Daten aus „erster Hand“ richtet.

Eine detailreiche Kenntnis der Bedarfssituation in der Wirtschaft, zu der unsere Befragung einen Beitrag leistet, ist wichtige Voraussetzung, um die Ausrichtung und Entwicklung des Angebotes an nachfrageorientierten Qualifizierungswegen für Unternehmen zu forcieren – und um eine bessere Passung von Qualifizierungsbedarf einerseits und Bildungsangeboten andererseits anzustoßen.

Das von den vier Partnern gemeinsam getragene Erkenntnisinteresse ist wie beschrieben vor allem lösungs- und anwendungsorientiert motiviert und nicht von akademischer Natur. Wir wollen die Ergebnisse in vorliegender Form zur Diskussion stellen und damit einen Beitrag dafür leisten, dass sowohl das vorhandene Angebot an Qualifizierungsoptionen als auch dessen zukünftige Entwicklung stärker bedarfsgerecht ausgerichtet wird.

Die Befragung wurde mittels vollstrukturiertem Fragebogen im Zeitraum von September bis Oktober 2014 durchgeführt. Bei der Umsetzung wurden wir von Experten der whitebox Marktforschung & Kommunikationsberatung GmbH unterstützt. Wir freuen uns über die Antworten von 524 niedersächsischen Unternehmen aus unterschiedlichsten Branchen und verschiedenster Größen. Unser ausdrücklicher Dank gilt an dieser Stelle allen Betrieben, die sich die Zeit nahmen, an unserer Befragung teilzunehmen.

2. Ergebnisse

Im Folgenden stellen wir nur die Befragungsergebnisse dar. Eine Bewertung der Ergebnisse sowie Schlussfolgerungen, die sich daraus ergeben, erfolgen im Fazit.

2.1 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt haben wir Antworten von 524 niedersächsischen Unternehmen erhalten. Um überprüfen zu können, ob eine möglichst variantenreiche Stichprobe vorliegt, fragten wir einige Kenndaten ab.

Abbildung 1:
Anzahl der Mitarbeitenden im befragten Unternehmen
 Unter anderem haben wir die Zahl der Beschäftigten abgefragt. Abbildung 1 zeigt, dass eine relativ ausgeglichene Verteilung in die vier gebildeten Größenkategorien vorliegt. Die ersten drei Kategorien fallen unter die Definition von „kleinen und mittleren Unternehmen“ (KMU) der Europäischen Union, sofern allein das Kriterium der Beschäftigtenzahl betrachtet wird. Aggregiert sind demnach 84 % der Unternehmen aus der Stichprobe KMU.

Ein ähnlich differenziertes Bild zeichnet sich bei einer näheren Betrachtung der Herkunftsbranchen der befragten Unternehmen ab. Hier ist zwischen den Branchen der beiden Kammerorganisationen zu unterscheiden.

Abbildung 2:
Zugehörigkeit der befragten Unternehmen zu IHK-Branchen

Abbildung 2 zeigt die Verteilung innerhalb der IHK-Branchen. Einen Ausreißer bildet hier auf den ersten Blick der „Handel“, der mit 21 % mehr als doppelt so viele Nennungen erhalten hat wie die zweitplatzierte Branche „Hotel, Gaststätten“ mit 10 %.

Abbildung 1

Anzahl der Mitarbeitenden

„Wie viele Beschäftigte hat das Unternehmen, in dem Sie arbeiten?“

(N= 523)

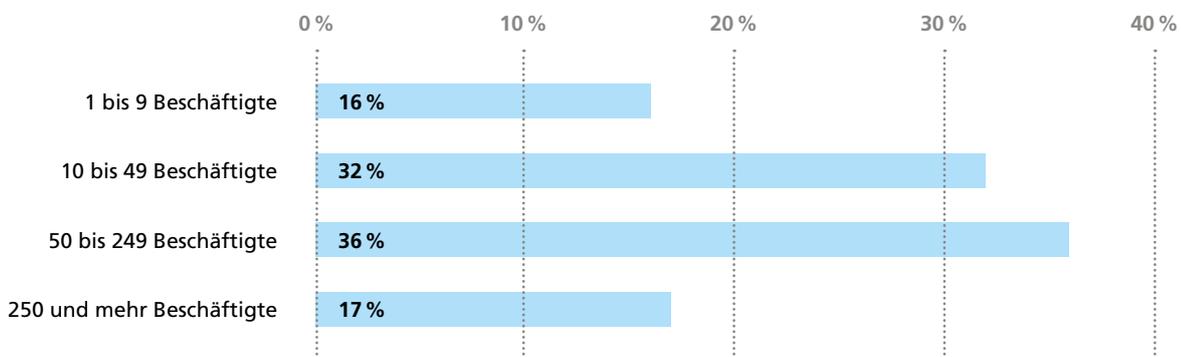


Abbildung 2

Branchenverteilung IHK

„Zu welcher Branche gehört das Unternehmen, in dem Sie arbeiten?“

(N= 468)

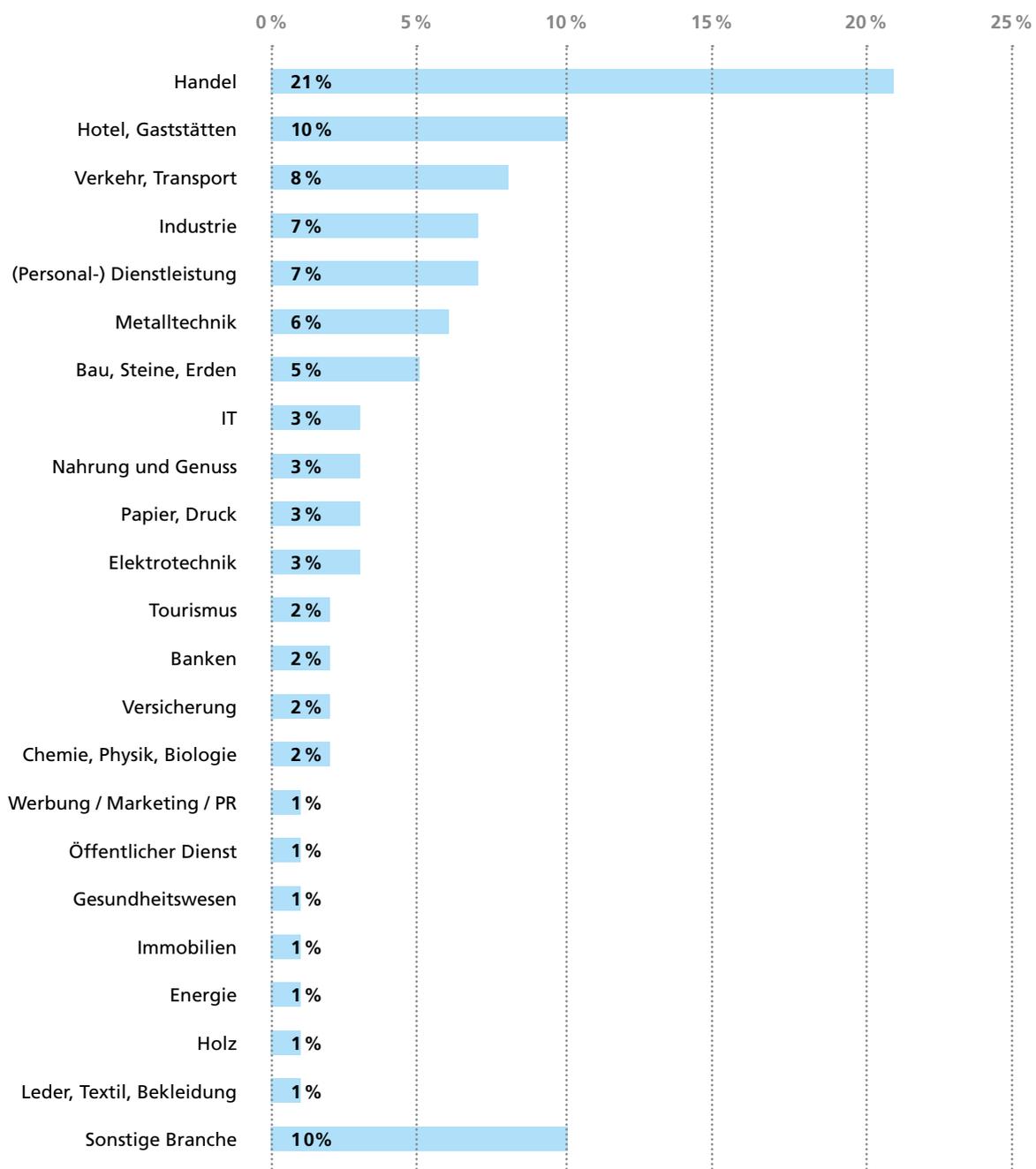


Abbildung 3

Branchenverteilung HWK

„Zu welcher Branche gehört das Unternehmen, in dem Sie arbeiten?“

(N= 56)

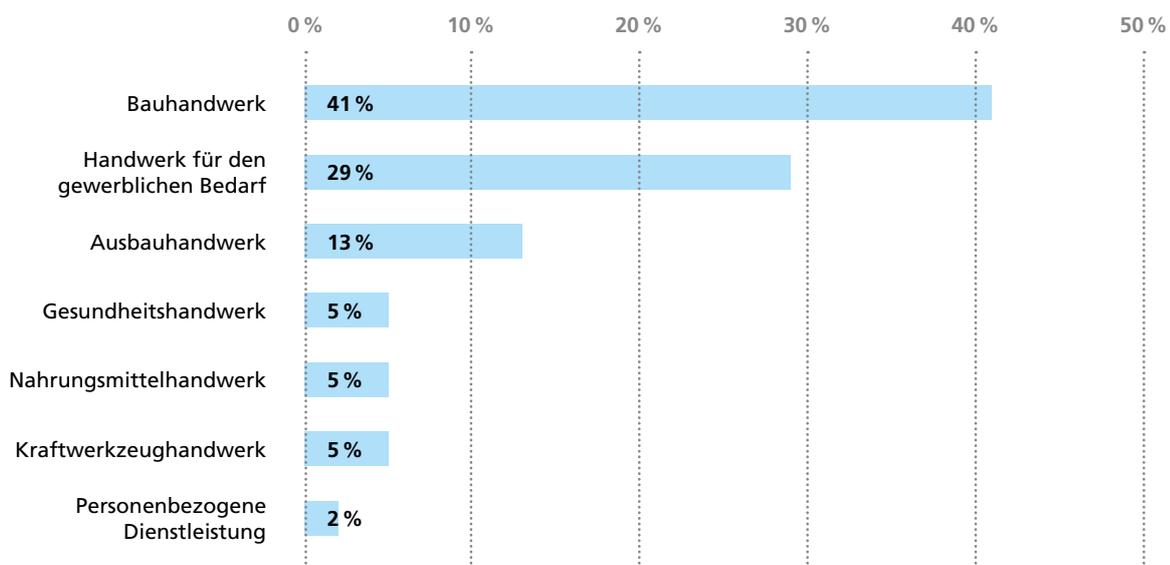
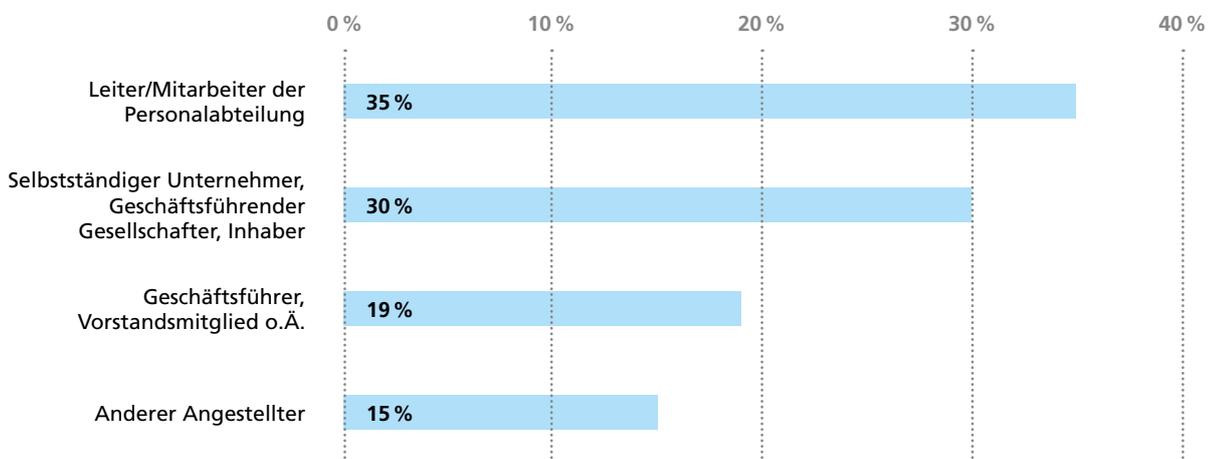


Abbildung 4

Berufliche Stellung im Unternehmen

„Welche berufliche Stellung haben Sie in dem Unternehmen?“

(N= 468)



**Abbildung 3:
Zugehörigkeit der befragten Unternehmen
zu HWK-Branchen**

Die Verteilung innerhalb der Stichprobe aus dem Handwerk zeichnet sich durch einen hohen Anteil von Betrieben aus dem „Bauhandwerk“ (41 %) sowie aus dem „gewerblichen Bedarf“ (29 %) aus (Abbildung 3).

**Abbildung 4:
Die berufliche Stellung der befragten Personen**

Konzeptionell war vorgesehen, vor allem Entscheiderinnen und Entscheider über den Bedarf an Qualifizierung im Unternehmen zu erreichen. Darum haben wir eine Statusabfrage der ausfüllenden Person in die Befragung integriert. Abbildung 4 zeigt, dass unser Fragebogen in den allermeisten Fällen in den richtigen Personenkreisen in Betrieben und Unternehmen angekommen ist. Mit zusammengerechnet knapp 50 % ist jeder zweite Befragte entweder Geschäftsführer oder Inhaber (o. Ä.) der Auskunft gebenden Unternehmen. Mit weiteren 35 % von Personen, die Leiterinnen und Leiter oder Mitarbeitende in den Personalabteilungen sind, ist es gelungen, die „Entscheidenden“ zu erreichen.

2.2 Qualifizierungsbedarf

Im Mittelpunkt unseres Erkenntnisinteresses steht der unternehmensseitige Bedarf an Qualifizierung. Zur Einführung und Kontextualisierung dieses Interesses haben wir dennoch eine Frage zur Rekrutierungsproblematik vorangestellt. Beabsichtigt war hier einerseits einen aktuellen Eindruck über dieses Problem zu bekommen, andererseits wollten wir die Qualifizierung als eine weitere Möglichkeit zur Fachkräftesicherung und -entwicklung platzieren.

**Abbildung 5:
Rekrutierungsprobleme der befragten Unternehmen**

Die Abbildung 5 zeigt, dass es eine differenzierte Problemlage bei der Rekrutierung von Fachkräften gibt. Insbesondere bei „Neuen Auszubildenden“ sowie „Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung“ gaben 44 % bzw. 47 % der befragten Unternehmen an, mittlere und große Probleme in den letzten 12 Monaten gehabt zu haben. Auf den Qualifikationsstufen der Aufstiegsfortbildungen („Personen mit Meister-, Fachwirt- oder ähnlicher Fortbildung“) und bei „Hochschulabsolventen“ sind diese Werte mit 36 % respektive 23 % niedriger.

Abbildung 5

Probleme bei der Fachkräftesicherung

„Kam es in Ihrem Unternehmen in der letzten 12 Monaten zu Problemen bei der Rekrutierung von:“

(N=524)

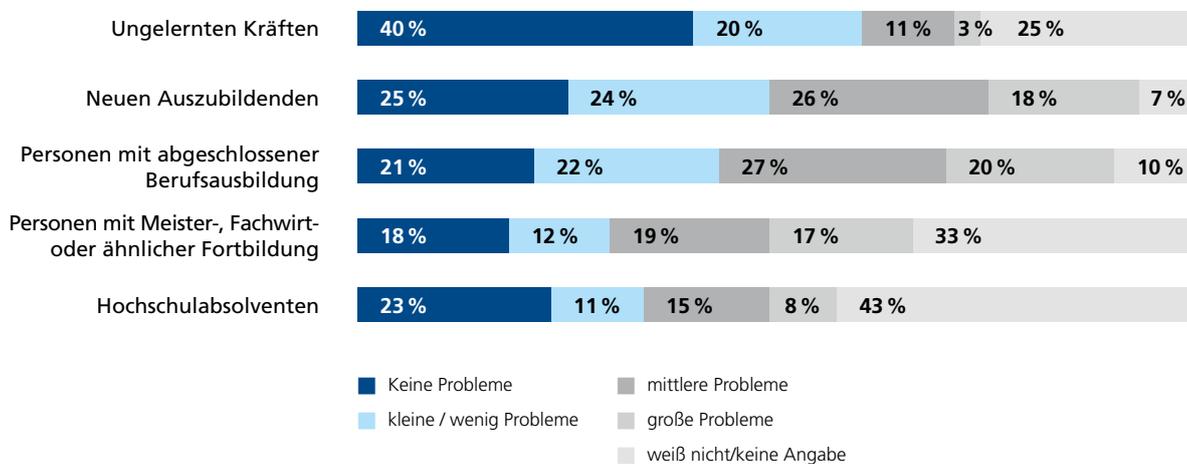


Abbildung 6

Höhe des Qualifizierungsbedarfes

„Wie hoch ist in Ihrem Unternehmen der Bedarf an der Qualifizierung der Beschäftigten? (Bedarf: voraussichtliche Nachfrage nach Weiterbildung)“

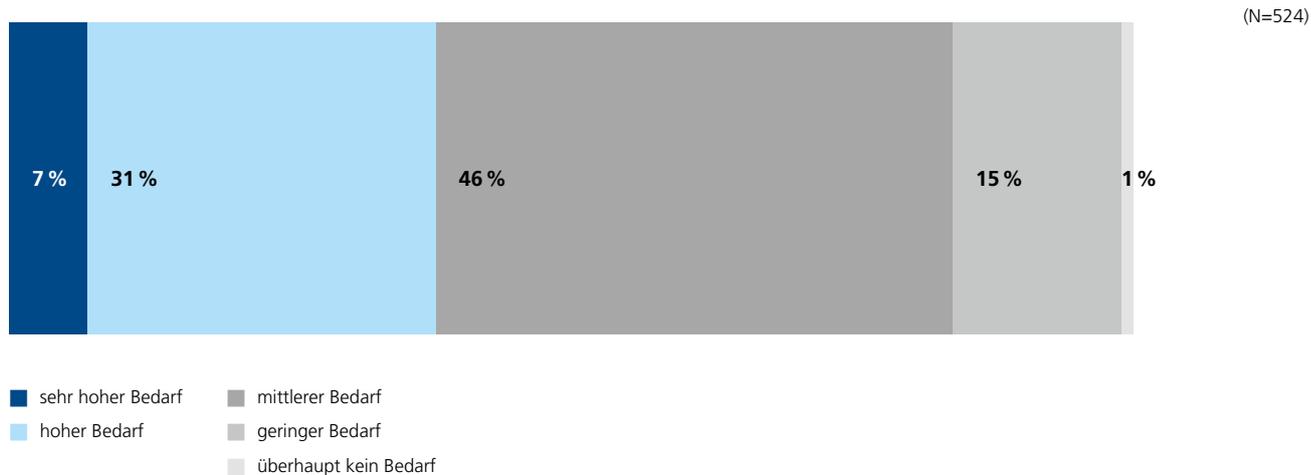


Abbildung 7

Entwicklung des Qualifizierungsbedarfes

„Bitte geben Sie an, wie Sie die Entwicklung Ihres Bedarfes an der Qualifizierung der Beschäftigten für die folgenden Zeiträume einschätzen:“

Im Zeitverlauf

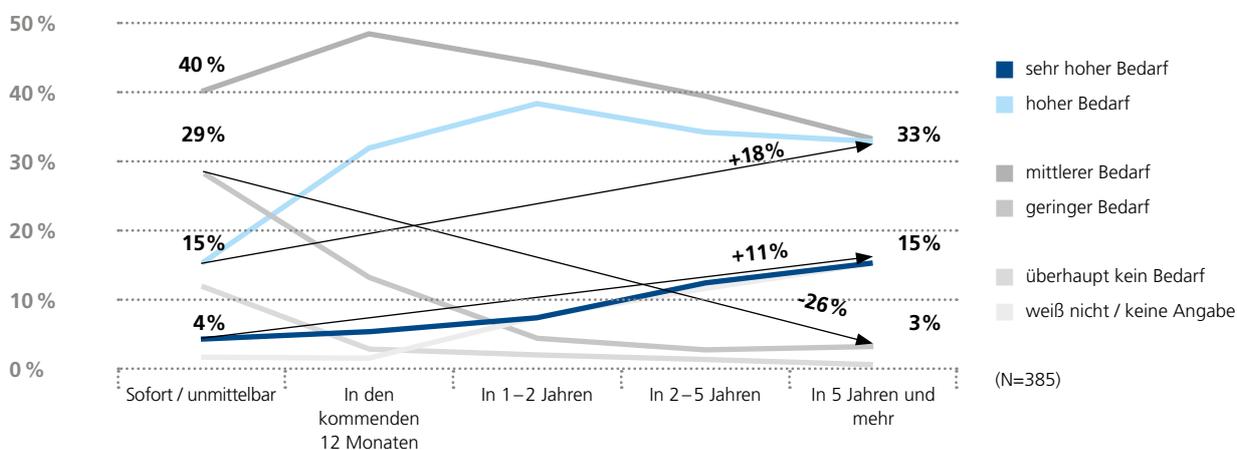


Abbildung 6: Höhe des Qualifizierungsbedarfes der befragten Unternehmen

Zentral war für uns die Erfassung des Bedarfs an Qualifizierung der aktuell bereits Beschäftigten im Betrieb oder Unternehmen. Diese zentrale Frage diente uns auch zur Filterung und Typenbildung von Unternehmen. Die Abbildung 6 zeigt deutlich, dass Unternehmen, wenn direkt gefragt, im Schnitt einen erhöhten Bedarf äußern. Lediglich 1 von 100 Unternehmen gab an, „überhaupt keinen Bedarf“ zu haben. 15 % der Unternehmen äußerten immerhin einen „geringen Bedarf“. Die größte Gruppe von 46 % meldete einen „mittleren Bedarf“. 31 % bzw. 7 % der niedersächsischen Unternehmen gaben gar einen „hohen“ oder sogar „sehr hohen“ Bedarf an Qualifizierung an. Bei solchen Fragen sind Effekte der „sozialen Erwünschtheit“ nicht auszuschließen – dass also so geantwortet wird, wie es vermeintlich gesellschaftlich gewünscht ist. Allerdings ist die Verschiebung in der Verteilung in Richtung eines durchschnittlich hohen Bedarfs doch deutlich. Befragte Unternehmen, die einen „mittleren“, „hohen“ oder „sehr hohen Bedarf“ angaben, wurden zusätzlich nach den Zielen gefragt, die mit Qualifizierung erreicht werden sollen (Abbildung 9).

Uns interessierte zusätzlich, wie die Betriebe die Entwicklung des eigenen Bedarfs an Qualifizierung der Belegschaft abschätzen. Zu diesem Zweck haben wir gefragt, wie die Unternehmen den Bedarf an Qualifizierung zu verschiedenen, zukünftigen Zeiträumen einschätzen.

Abbildung 7: Einschätzung des zukünftigen Qualifizierungsbedarfs der Beschäftigten

Die Abbildung zeigt die prognostizierte Entwicklung des Bedarfs: beginnend ab „sofort“, „im Laufe der nächsten 12 Monate“, „in einem Zeitraum von 1–2 Jahren“, „2–5 Jahren“ und „in mehr als 5 Jahren“. Deutlich zu sehen sind die abfallenden Linien des „geringen“ und des „überhaupt keinen“ Bedarfs. Der „geringe“ Bedarf fällt von 29 % auf 3 % ab. Umgekehrt ist ein deutlich positiver Trend beim „hohen“ Bedarf zu verzeichnen, der von 15 % aktuell seinen Höhepunkt in „1–2 Jahren“ von knapp 40 % erreicht. Es zeigt sich, dass die erreichten „Entscheiderinnen und Entscheider“ in den Betrieben davon ausgehen, dass sich der unternehmenseigene Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den kommenden Jahren deutlich verstärken wird.

Aufgabenbereiche, in denen Bedarf besteht

Da der „Bedarf an Qualifizierung“ für sich stehend nicht unbedingt aussagekräftig ist, fragten wir weiter, in welchen Aufgabenbereichen sich Qualifizierungsbedarf im Unternehmen abzeichnet. In der Abbildung 8 sind die Ergebnisse abgebildet, allerdings mit einer Darstellungsbesonderheit: Zu sehen sind die aggregierten Top-2-Werte, d. h. nur die ersten beiden Werte einer Skala mit fünf möglichen Ausprägungen zwischen „überhaupt kein Bedarf“ und „sehr hoher Bedarf“ sind für eine anschaulichere Darstellung in den abgebildeten Werten zusammengenommen.

Abbildung 8

Aufgabenbereiche, in denen Qualifizierungsbedarf besteht

„In welchen Aufgabenbereichen besteht in Ihrem Unternehmen ein Bedarf an Qualifizierung/Weiterbildung der Beschäftigten?“

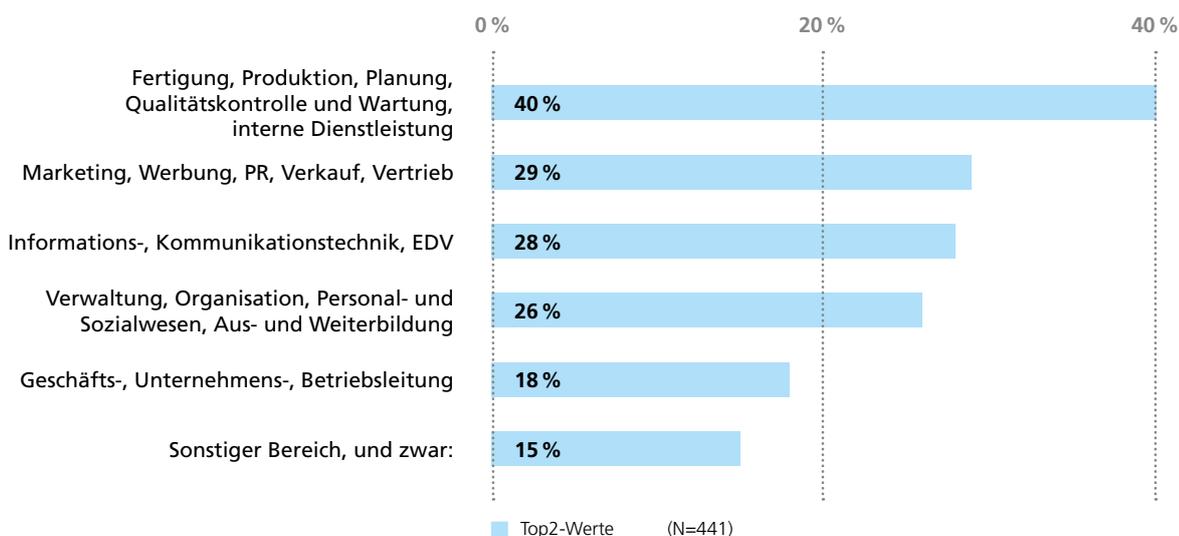
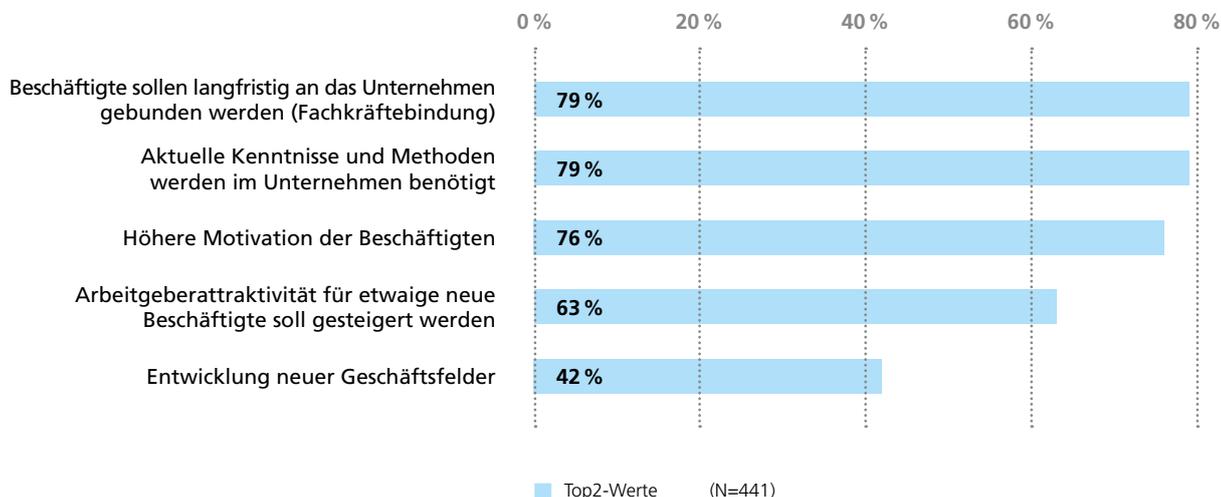


Abbildung 9

Verfolgte Ziele der Qualifizierung

„Welche Absicht verfolgen Sie mit der Qualifizierung Ihrer Beschäftigten?“

Ranking nach Top2-Werten



**Abbildung 8:
Aufgabenbereiche, in denen ein
Qualifizierungsbedarf besteht**

Abbildung 8 zeigt deutlich, dass der größte Qualifizierungsbedarf der Unternehmen in den jeweiligen Kernarbeitsbereichen liegt. 40 % der befragten Betriebe gaben an, dass in „Fertigung, Produktion, Planung, Qualitätskontrolle und Wartung, interne Dienstleistungen“ ein Qualifizierungsbedarf besteht. Auf den Plätzen zwei und drei der meistgenannten Aufgabenbereiche folgen „Marketing, Werbung, PR, Verkauf, Vertrieb“ sowie „Informations-, Kommunikationstechnik, EDV“.

Motivation von Unternehmen

Die durch die generelle Abfrage nach dem Qualifizierungsbedarf gefilterte Gruppe von Unternehmen mit mittlerem bis sehr hohem Bedarf (84 % aller befragten Unternehmen) wurde nach den Zielen, die sie mit der Qualifizierung verfolgen, gefragt. (Abbildung 9)

**Abbildung 9:
Mit der Qualifizierung verfolgte Ziele**

Auch hier sind wieder nur die oberen zwei Werte der Skalen zusammengefasst dargestellt. Die Abbildung 9 zeigt, dass es mehrere Ziele gibt, die ein Großteil der Unternehmen mit der Qualifizierung der Beschäftigten verfolgt. An erster Stelle mit jeweils 79 % sind dies die „Fachkräftebindung“ sowie die „Notwendigkeit, aktuelle Kenntnisse im Unternehmen zu benötigen“. 76 % der befragten Betriebe wollen durch Qualifizierung auch die „Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ erhöhen.

2.3 Nutzungsabsichten

Eine entscheidende Frage richtete sich auf die geplante Nutzung von Qualifizierungswegen. Dazu wurde den Unternehmen mit mittlerem bis sehr hohem Qualifizierungsbedarf (441 von 524) eine Reihe von möglichen Qualifizierungsmaßnahmen vorgegeben. In Bezug auf die Absicht, die einzelnen Wege auch zu nutzen, waren folgende Skalen-Antworten möglich: „sicher“, „sehr wahrscheinlich“, „vielleicht“, „eher nicht“ und „keinesfalls“.

Abbildung 10: Qualifizierungswege, die voraussichtlich gewählt werden

In Abbildung 10 sind zur besseren Nachvollziehbarkeit wieder nur die oberen beiden Werte, also „sicher“ und „sehr wahrscheinlich“, zusammengefasst. Deutlich zu erkennen ist der Abfall der Nutzenabsicht vom Topwert 81 % bei „innerbetrieblichen Weiterbildungen“ bis auf 18 % für ein „Studium an einer Fachhochschule oder Universität“. Bei einer genaueren Betrachtung ist festzustellen, dass die konkrete (Top-2-Werte) Nutzenabsicht mit der Dauer des Weiterbildungs-

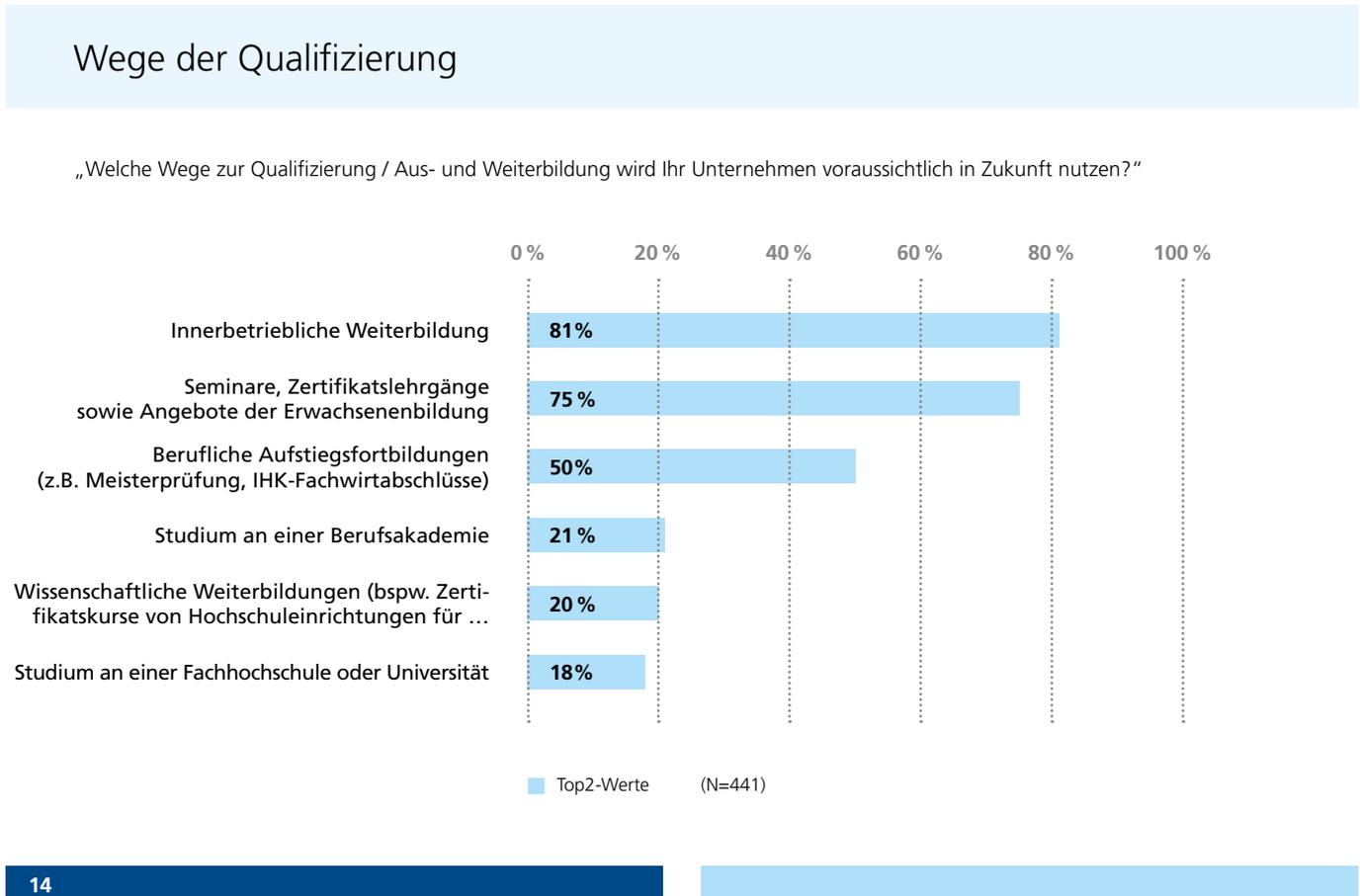
weges in einem Zusammenhang zu stehen scheint: Je länger die (allgemein damit verbundene) Dauer, desto geringer ist die Nutzenabsicht aus Sicht des Unternehmens.

Weiterführend haben wir, mit Blick auf die skizzierten Bildungswege, alle Unternehmen, die „vielleicht“ (oder höher) ein Studium an einer Berufsakademie, Fachhochschule, Universität oder eine wissenschaftliche Weiterbildung in Betracht ziehen, danach gefragt, welches der hochschulischen Studienformate sie am ehesten nutzen werden.

Abbildung 11: Studienformate, die voraussichtlich gewählt werden

In Abbildung 11 sind ebenfalls die Top-2-Werte, also eine „sichere“ und „sehr wahrscheinliche“ Nutzungsabsicht, zusammengezählt. Es zeigt sich ein deutliches Gefälle bei den Angaben. Jeweils knapp 40 % der Unternehmen beabsichtigen ein „berufsbegleitendes“ oder „duales“ Studienangebot zu nutzen. Immerhin weitere 23 % planen, ein „online-gestütztes“ Studienangebot zu nutzen. Deutlich dahinter beabsichtigen nur 10 % der Unternehmen „Teilzeit-Studiengänge“ und nur 7 % „Vollzeit-Studiengänge“ für die Quali-

Abbildung 10



zierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu nutzen. Die Nutzenabsicht flexibler akademischer Formate fällt auffällig höher aus als bei der vorausgegangenen Frage.

Die Entwicklung dieser neuen, flexibleren Studienformate seitens der Hochschulen geht zu einem erheblichen Teil und neben einer ganzen Reihe von weiteren Projekten, Initiativen und auch Förderrichtlinien auf einen systematischen Öffnungsprozess von Hochschulen für neue Zielgruppen zurück. In Niedersachsen wird dieser Öffnungsprozess durch die Landesregierung, die Hochschulen, Kammern, Gewerkschaften, Erwachsenenbildung sowie die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände im Rahmen der Offenen Hochschule Niedersachsen aktiv gestaltet. So sind in Niedersachsen bereits seit 2010 Absolventinnen und Absolventen einer anerkannten Aufstiegsfortbildung im Besitz der allgemeinen Hochschulzugangsberechtigung. Personen mit anerkannter dreijähriger Berufsausbildung und drei Jahren Berufserfahrung im erlernten Beruf („3+3“) sind im Besitz einer fachgebundenen Hochschulzugangsberechtigung. Studieren mit beruflichen Qualifikationen – also auch ohne Abitur – ist in Niedersachsen bereits lange möglich.

2.4 Typenbildung von Unternehmen der Stichprobe in der Clusteranalyse

Abbildung 12: Typenbildung von Unternehmen der Stichprobe in der Clusteranalyse

Die erhobenen Daten wurden dazu genutzt, mittels Clusteranalyse eine Typologie der an der Befragung beteiligten Unternehmen zu erstellen. Dabei werden die vorliegenden Daten hinsichtlich vorhandener Ähnlichkeitsstrukturen gesichtet und darauf aufbauend Cluster gebildet. Weder die Anzahl der gebildeten Cluster noch die kennzeichnenden Merkmale werden dabei vorgegeben. Der große Vorteil der Clusteranalyse besteht darin, dass die – bis hierher separat betrachteten – Merkmale in einem gemeinsamen Analyseverfahren genutzt werden, um Gruppen von sich in den Merkmalen ähnelnden Unternehmen zu bilden.

Abbildung 11

Studienformate für Qualifizierung

„Welches der folgenden Studienformate beabsichtigen Sie, für die Qualifizierung Ihrer Beschäftigten zu nutzen?“

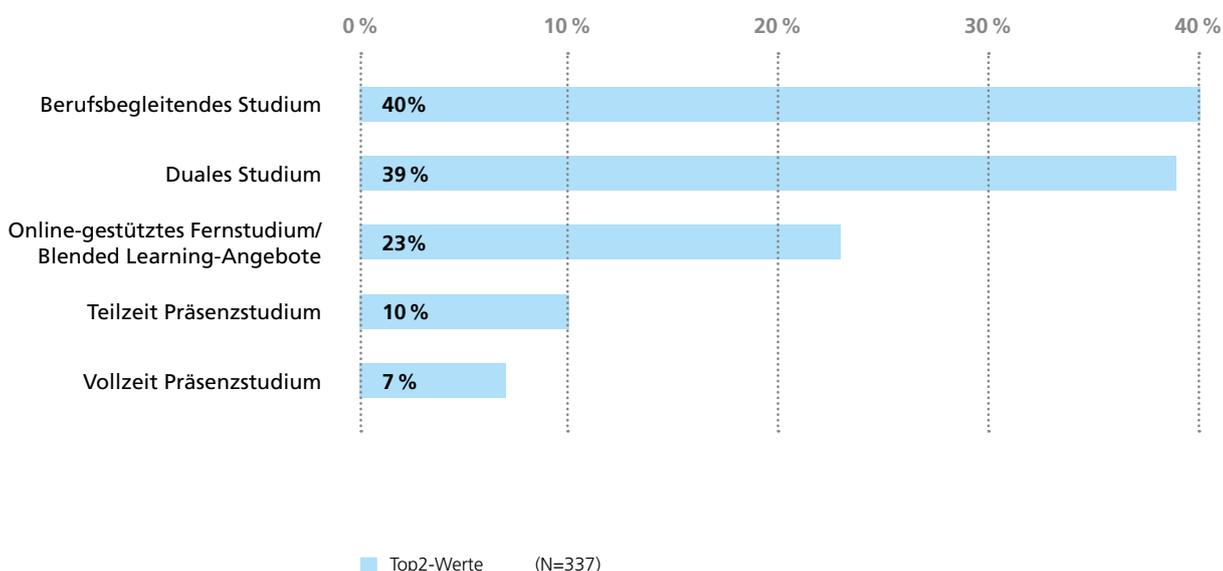


Abbildung 12

Typenbildung von Unternehmen der Stichprobe in der Clusteranalyse

Beschäftigtenzahl*	Branche(n)	Höhe des Qualifizierungsbedarfes	Probleme der Fachkräftesicherung	Entwicklung des Qualifizierungsbedarfes	Verfolgte Ziele der Qualifizierung	Aufgabenbereiche, in denen Qualifizierungsbedarf besteht	Wege der Qualifizierung	Studienformate für Qualifizierung
Cluster I – „Die Motivierten mit angehenden Rekrutierungsproblemen und hohem Qualifizierungsbedarf“ (N=262, 52 %)								
Kleine (30%) bis mittelgroße Unternehmen (38%) sind am stärksten vertreten.	Überdurchschnittlich häufige Branchen sind „Metalltechnik“ (8%) und „Bau, Steine, Erden“ (7%). Innerhalb des Clusters sticht die Handelsbranche mit etwa 15% heraus.	Höchster Qualifizierungsbedarf (54%)	Mittlere bis hohe Rekrutierungsprobleme, wobei diese für folgende Fachkräfte-Typen am größten sind: • Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (50%) • Personen mit Meister-, Fachwirt- oder ähnlicher Fortbildung (47%) • Neuen Auszubildenden (42%)	Hohe Werte für die Entwicklung des Qualifizierungsbedarfes in allen betrachteten Zeiträumen.	Höchste Werte für alle Qualifizierungsziele, wobei die „Entwicklung neuer Geschäftsfelder“ innerhalb des Clusters am wenigsten Zustimmung findet.	Durchgängig die höchsten Werte für alle Aufgabenbereiche, insbesondere für „Fertigung, Produktion, Planung, etc.“ (48%).	Durchgängig hohe Werte, wobei innerbetriebliche Weiterbildungen (85%) und Seminare/ Zertifikatslehrgänge (82%) deutlich herausstechen.	Das berufsbegleitende bzw. duale Studium sticht mit jeweils knapp 30% heraus.
Cluster II – „Die Vorausschauenden mit geringen Rekrutierungsproblemen und mittlerem Qualifizierungsbedarf“ (N=55, 11 %)								
Mittelgroße Unternehmen (53%) sind am stärksten vertreten.	Überdurchschnittlich häufige Branchen sind: „Industrie“ (15%) und Bauhandwerk (9%). Innerhalb des Clusters sticht die Handelsbranche mit knapp 25% deutlich heraus.	Mittlerer (zweithöchster) Qualifizierungsbedarf (25%)	Sehr geringe Rekrutierungsprobleme, wobei neue Auszubildende mit knapp 25% mit Abstand die größten Rekrutierungsprobleme verursachen.	Mittlere Werte für die Entwicklung des Qualifizierungsbedarfes in allen betrachteten Zeiträumen.	Mittlere Werte für alle Qualifizierungsziele.	Durchgängig mittlere Werte in allen Aufgabenbereichen, es stechen keine Bereiche heraus.	Durchgängig mittlere bis hohe Werte; Höchster Wert bei Wissenschaftlichen Weiterbildungen (33%)	Das berufsbegleitende Studium (27%) und das duale Studium (22%) stechen heraus / Höchste Werte bei Online-Learning Angebote (20%) (!)
Cluster III – „Die Ausgeglichenen mit geringen Rekrutierungsproblemen und wenig Qualifizierungsbedarf“ (N=54, 11 %)								
Sehr kleine Unternehmen (70%) sind am stärksten vertreten.	Keine Auffälligkeiten im Clustervergleich. Innerhalb des Clusters sticht die Handelsbranche mit knapp 30% deutlich heraus.	Niedriger Qualifizierungsbedarf (11%)	Geringe Rekrutierungsprobleme, wobei diese bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (15%) und neuen Auszubildenden (15%) am größten sind.	Sehr niedrige Werte für die Entwicklung des Qualifizierungsbedarfes in allen betrachteten Zeiträumen, wobei der Bedarf im Zeitverlauf leicht zunimmt.	Niedrigste Werte für fast alle Qualifizierungsziele, außer beim Qualifizierungsziel „Entwicklung neuer Geschäftsfelder“ (26%).	Größtenteils (sehr) niedrige Werte, wobei innerhalb des Clusters die Aufgabenbereiche Marketing, etc. (19%) und Informationstechnik, etc. (17%) herausstechen.	Durchgängig niedrige Werte bei allen Qualifizierungswegen.	Durchgängig niedrige Werte.
Cluster IV – „Die Rekrutierenden mit hohen Rekrutierungsproblemen, aber niedrigem Qualifizierungsbedarf“ (N=86, 17 %)								
Mittelgroße Unternehmen (55%) sind am stärksten vertreten.	Überdurchschnittlich häufige Branche ist: „Handwerk für den gewerblichen Bedarf“ (10%). Die Handelsbranche ist innerhalb des Clusters mit etwa 15% relativ stark vertreten.	Niedriger Qualifizierungsbedarf (12%)	Hohe Rekrutierungsprobleme bei neuen Auszubildenden (60%) und Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (60%).	Niedrige Werte für die Entwicklung des Qualifizierungsbedarfes in allen betrachteten Zeiträumen, wobei der Bedarf im Zeitverlauf leicht zunimmt.	Mittlere Werte für alle Qualifizierungsziele.	Durchgängig mittlere Werte in allen Aufgabenbereichen, es stechen keine Bereiche heraus.	Durchgängig mittlere bis hohe Werte; Niedrigster Wert bei Wissenschaftlichen Weiterbildungen (5%)	Das berufsbegleitende Studium (26%) und das duale Studium (24%) stechen heraus.
Cluster V – „Die Bemühten mit starken Rekrutierungsproblemen und mittlerem Qualifizierungsbedarf“ (N=49, 10%)								
Kleine Unternehmen (78%) sind am stärksten vertreten.	Überdurchschnittlich häufige Branche ist: „Hotel, Gaststätten“ (55%).	Mittlerer (dritthöchster) Qualifizierungsbedarf (24%)	Sehr hohe Rekrutierungsprobleme bei neuen Auszubildenden (86%) und Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (84%).	Mittlere Werte für die Entwicklung des Qualifizierungsbedarfes in allen betrachteten Zeiträumen	Mittlere Werte für alle Qualifizierungsziele.	Durchgängig mittlere Werte in allen Aufgabenbereichen, es stechen keine Bereiche heraus.	Niedrigste Werte für Studium an Fachhochschule (4%), Berufsakademie (10%) und wissenschaftlichen Weiterbildungen (4%).	Durchgängig niedrige Werte.

*1–9 Beschäftigte = sehr kleine Unternehmen, 10–49 Beschäftigte = kleine Unternehmen, 50–249 Beschäftigte = mittelgroße Unternehmen, 250 und mehr Beschäftigte = große Unternehmen

I. „Die Motivierten mit angehenden Rekrutierungsproblemen und hohem Qualifizierungsbedarf“

Die erste und zugleich größte Gruppe wird aus 262 Unternehmen in der Stichprobe gebildet, die durch einen verhältnismäßig hohen Qualifizierungsbedarf gekennzeichnet sind, der konstant über alle abgefragten Zeiträume bestehen blieb. Zu diesem Cluster zählen eher kleine und mittelgroße Betriebe, die bereits mit Rekrutierungsproblemen bei Mitarbeitenden mit Berufsausbildung, Absolventen einer Aufstiegsfortbildung sowie neuen Auszubildenden konfrontiert sind. Bei diesen Betrieben ist die Nutzenabsicht von innerbetrieblichen Weiterbildungen und Zertifikatslehrgängen überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Darüber hinaus ist auch bei den Studienformaten ein überdurchschnittliches Interesse an berufsbegleitenden und dualen Studiengängen kennzeichnend. Auffällig ist zudem, dass durchgängig die höchsten Werte für Qualifizierungsbedarf im Bereich „Fertigung, Produktion, Planung“ von Betrieben aus dem Cluster angegeben wurden.

II. „Die Vorausschauenden mit geringen Rekrutierungsproblemen und mittlerem Qualifizierungsbedarf“

Das zweite Cluster besteht aus 55 mittelgroßen Unternehmen, die auffällig häufig zur Handelsbranche, zur Industrie und zum Bauhandwerk zählen. Diese Unternehmen zeichnen sich durch sehr geringe Rekrutierungsprobleme aus, bei zugleich dem zweithöchsten Bedarf an Qualifizierung. Interessanterweise erreichen Unternehmen aus diesem Cluster die höchsten Werte bei der Nutzenabsicht von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung. Dieses Interesse an akademischen Bildungswegen zeigt sich dann auch bei der Frage nach den Studienformaten. Unternehmen des zweiten Clusters zeichnen sich durch das insgesamt höchste Interesse an Online-Studienangeboten aus.

III. „Die Ausgeglichenen mit geringen Rekrutierungsproblemen und wenig Qualifizierungsbedarf“

Das dritte Cluster, gebildet aus 54 Betrieben, besteht durch eine überdurchschnittliche Zahl von kleinen Unternehmen, die einen niedrigen Qualifizierungsbedarf und niedrige Rekrutierungsprobleme angaben. Sie zeigen in der Folge auch nur geringe Nutzenabsichten bei den Qualifizierungswegen. Mit knapp 30 % sticht die Handelsbranche in diesem Cluster deutlich heraus.

IV. „Die Rekrutierenden mit hohen Rekrutierungsproblemen, aber niedrigem Qualifizierungsbedarf“

Das vierte Cluster von Betrieben bildet sich aus 86 Unternehmen, die sich ebenfalls durch einen niedrigen Qualifizierungsbedarf auszeichnen. Dieser nimmt zwar im Zeitverlauf leicht zu, allerdings sind überdurchschnittlich hohe Rekrutierungsprobleme, insbesondere bei Personen mit Berufsausbildung und bei neuen Auszubildenden, festzustellen. Auffällig ist zudem, dass diese Gruppe die niedrigste Nutzenabsicht von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten angibt, obgleich auch hier relativ hohe Werte beim Interesse an berufsbegleitenden und dualen Studienangeboten kennzeichnend sind.

V. „Die Bemühten mit starken Rekrutierungsproblemen und mittlerem Qualifizierungsbedarf“

Das fünfte Cluster wird aus 49 Unternehmen gebildet, wobei über die Hälfte davon zur Branche „Hotel, Gaststätten“ zählt. Gekennzeichnet ist dieses Cluster durch einen mittleren Qualifizierungsbedarf (ähnlich der zweiten Gruppe) und auffällig hohen Rekrutierungsproblemen bei neuen Auszubildenden und Personen mit Berufsabschluss. Zudem ist das Interesse an allen Formen und Formaten akademischer Bildungsangebote in dieser Gruppe am niedrigsten.

3. Fazit

Ausgangspunkt unserer Befragung sind die zunehmend beobachtbaren Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse unserer Befragung zeigen eindrücklich, dass der viel beschriebene Fachkräftemangel in niedersächsischen Unternehmen bereits spürbar ist. Ein genauer Blick in die gewonnenen Daten zeigt allerdings, dass nicht pauschal von einem Mangel gesprochen werden kann. Die Daten zu den Rekrutierungsproblemen (Abbildung 5) weisen branchen- und niveauspezifische Unterschiede auf. So treten die quantitativ größten Rekrutierungsprobleme beispielsweise bei „Neuen Auszubildenden“ und „Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung“ auf. Uns interessierte vor diesem Hintergrund, wie stark der betriebliche Bedarf an Qualifizierungsangeboten ausgeprägt ist.

1. Hoher Qualifizierungsbedarf der Unternehmen

Erstes zentrales Ergebnis unserer Befragung ist der aktuell messbare hohe Bedarf niedersächsischer Unternehmen an Qualifizierung der Belegschaft. 46 % der Unternehmen der Stichprobe gaben einen mittleren, weitere 38 % gar einen hohen und sehr hohen Bedarf an. Gefragt nach der Entwicklung des Bedarfs zeichnet sich in naher Zukunft noch einmal eine signifikante Steigerung des bereits hohen Bedarfs ab.

2. Fachkräftebindung mittels Qualifizierung

Das zweite zentrale Ergebnis unserer Befragung zeigt sich in den von den Unternehmen mittels Qualifizierung verfolgten Zielen. Fast 80 % der befragten Unternehmen gaben an, dass neben der Verfügbarkeit aktuellster Kenntnisse und Methoden für die betrieblichen Prozesse vor allem Beschäftigte durch Qualifizierung langfristig an das Unternehmen gebunden werden sollen.

Messbar ist darüber hinaus eine insgesamt hohe Bereitschaft der befragten Unternehmen, unterschiedliche Qualifizierungswege nutzen zu wollen. Allerdings ist hier zu unterscheiden: In ihrer Dauer eher kurze und innerbetriebliche Fortbildungen werden langfristigen und (vermeintlich) ausschließlich außerbetrieblichen Qualifizierungswegen, wie beispielsweise einem Studium, vorgezogen. Dies überrascht angesichts des unternehmensseitig verfolgten Ziels, die Mitarbeitenden langfristig binden zu wollen, nicht. Bei Personen, die für eine gegebenenfalls sogar berufsqualifizierende Weiterbildung über längere Phasen den Betrieb verlassen, erscheint die Gefahr der Abwanderung offenbar deutlich höher. Dies erklärt auch die Attraktivität anerkannter beruflicher Aufstiegsfortbildungen, beispielsweise die Meisterprüfung oder die Fachwirt-

Prüfungen der IHK, die jedes zweite Unternehmen zu nutzen beabsichtigt (Abbildung 10).

Entsprechend steigt das unternehmensseitige Interesse an akademischen Qualifizierungswegen dann doch deutlich bei einer differenzierten Betrachtung nach Formaten. Berufs begleitende, duale und online-gestützte Studiengänge erfreuen sich eines verhältnismäßig hohen Nutzeninteresses, versprechen sie doch eine Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Fortbildung auf akademischem Niveau sowie eine „win-win“-Situation für die Betriebe und Mitarbeitenden, weil betriebliche Fragestellungen in die akademische Weiterbildung eingebracht und Lernergebnisse und -fortschritte unmittelbar in der betrieblichen Praxis angewendet werden können.

3. Bedarf an flexiblen Qualifizierungsangeboten

Die dritte zentrale Erkenntnis der Befragung ist insofern ebenfalls deutlich: Es besteht ein Bedarf an flexibel gestalteten und dadurch mit einer Berufstätigkeit zu vereinbarenden Qualifizierungsangeboten.

Der sprunghafte Anstieg der Nutzenabsicht von akademischen Qualifizierungsangeboten von 18 % (Abbildung 10) auf bis zu 40 % (Abbildung 11), bei einer differenzierten Betrachtung verschiedener Formate, deutet darauf hin, dass das Angebot an flexiblen und mit einer Berufstätigkeit zu vereinbarenden Studienangeboten nicht hinreichend in Unternehmen bekannt und gegebenenfalls auch noch nicht ausreichend breit aufgestellt ist.

Die Ergebnisse machen unseres Erachtens grundsätzlich deutlich, dass mehr geeignete Qualifizierungswege geschaffen werden müssen. Geeignet insofern, als dass die Qualifizierungsangebote einerseits auf die Weiterbildungsinteressen der nachfragenden Personen abgestimmt sind und andererseits die Bedarfe sowie Rahmenbedingungen der Unternehmen berücksichtigen. Das heißt konkret:

- Die Angebote müssen so flexibel gestaltet sein, dass sie begleitend zu einer (gegebenenfalls zeitlich reduzierten) Berufstätigkeit umgesetzt werden können. Insbesondere bei längerfristigen und akademischen Qualifizierungen besteht hier noch Handlungsbedarf.
- Die Angebote müssen vor allem auf die Kernarbeitsbereiche der Unternehmen zielen.
- Die Angebote müssen aktuellste Kenntnisse vermitteln, die Motivation steigern und so gestaltet sein, dass sie auch als Bindungsinstrument fungieren.

Ansprechpartner

Ansprechpartner für konkrete Fragen zum Thema Qualifizierungsmöglichkeiten oder für weitere detaillierte Informationen zu Weiterbildungs- und Studienmöglichkeiten:

Niedersächsischer Industrie- und Handelskammertag

Herr Timo Weise

Tel.: 04921 8901-40

E-Mail: timo.weise@emden.ihk.de

Niedersächsische IHK-Arbeitsgemeinschaft Hannover-Braunschweig

Herr Prof. Dr. Günter Hirth

Tel.: 0511 3107-246

E-Mail: hirth@hannover.ihk.de

Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen

Herr Michael Koch

Tel.: 0511 38087-0

E-Mail: koch@handwerk-lhn.de

Servicestelle Offene Hochschule Niedersachsen gGmbH

Frau Monika Hartmann-Bischoff

Tel.: 0511 367394-14

E-Mail: monika.hartmann-bischoff@servicestelle-ohn.de

Hinweis:

Der Fragebogen kann bei Interesse über die Ansprechpartner angefordert werden.



Niedersächsische
Industrie- und Handelskammern



Landesvertretung der
Handwerkskammern Niedersachsen



OHN OFFENE
HOCHSCHULE
NIEDERSACHSEN

**Niedersächsischer Industrie- und
Handelskammertag**

Hinüberstraße 16–18
30175 Hannover
www.n-ihk.de

**Niedersächsische IHK-Arbeitsgemeinschaft
Hannover-Braunschweig**

Schiffgraben 49
30175 Hannover
www.hannover.ihk.de/nds-ihk-ag

**Landesvertretung der
Handwerkskammern Niedersachsen**

Ferdinandstraße 3
30175 Hannover
www.handwerk-lhn.de

**Servicestelle Offene Hochschule
Niedersachsen gGmbH**

Kurt-Schumacher-Straße 29
30159 Hannover
www.offene-hochschule-niedersachsen.de