

Ergebnisse der Fachkräftebedarfserhebung 2014 Im Auftrag der Fachkräfteoffensive Landkreis Verden

CIMA Institut für Regionalwirtschaft GmbH

Mooocksgang 5
30169 Hannover
0511 / 22 00 79 50

Bearbeiter:

Prof. Dr. Hans-Ulrich Jung (Projektleiter) jung@cima.de

Dipl. Geogr. Frederik Lindner lindner@cima.de

Dipl. Geogr. Nina Heinecke heinecke@cima.de

Die Rechte der Ausarbeitung liegen bei der CIMA Institut für Regionalwirtschaft GmbH. Die Inhalte und Überlegungen seitens der Auftragsgeber sind nur für die Auftrag gebende Stelle bestimmt. Eine Weitergabe an unbeteiligte Dritte ist nicht erlaubt.

Inhalt

1	Hintergrund und Aufgabenstellung	3
2	Datensatz und Unternehmensstruktur	5
3	Einschätzung der Unternehmen zur Fachkräftesituation	13
4	Ausbildung in den Unternehmen	30
4.1	Ausbildungssituation im Landkreis Verden	30
4.2	Übereinstimmung der Ausbildungsangebote der Unternehmen und Ausbildungs- wünsche der Jugendlichen im Landkreis Verden	41
5	Angebote der Unternehmen zur Nachwuchsrekrutierung	46
6	Unterstützungs- und Qualifizierungsbedarfe der Unternehmen	54
7	Fazit	59

1 HINTERGRUND UND AUFGABENSTELLUNG

Die Verfügbarkeit von qualifiziertem und hochqualifiziertem Personal wird zunehmend zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor für Regionen. Dem steigenden Fachkräftebedarf steht in vielen Teilräumen des Bundesgebiets jedoch aufgrund des demographischen Wandels ein schrumpfendes Potenzial für die Ausbildung von Nachwuchskräften in Betrieben gegenüber. Um das Nachwuchspotenzial für die regionale Wirtschaft künftig bestmöglich auszuschöpfen, wird die Fachkräftesicherung zunehmend von den wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteuren der Regionen in den Blick genommen. Der Landkreis Verden hat zusammen mit den Kammern und regionalen Arbeitsmarktakeuren die „Fachkräfteoffensive Landkreis Verden“ ins Leben gerufen. Um den aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf besser einschätzen zu können, wurde im Jahr 2011 ein Fachkräftemonitoring- und Prognosemodell entwickelt und seither fortgeschrieben. In dieses Modell fließen die Ergebnisse der vorliegenden Fachkräftebedarfserhebung mit ein. Sie dienen dazu, Handlungsbedarfe frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen abzuleiten, um die Rahmenbedingungen in Bezug auf die Fachkräftesicherung für die Unternehmen im Landkreis Verden zu verbessern.

Fachkräfte als Wettbewerbsfaktor

Erstmals wurde im Jahr 2011 eine Fachkräftebedarfserhebung im Landkreis Verden durchgeführt. Eine Folgebefragung richtete sich in der ersten Jahreshälfte 2014 an über 1.000 Unternehmen aus dem Landkreis. Dabei wurden, wahlweise schriftlich oder online, umfangreiche Informationen über die Fachkräftesituation erhoben. Erfahrungen aus der ersten Erhebung in 2011 sind in die aktuelle Fachkräftebedarfserhebung sowie die vorliegende Studie eingeflossen. Soweit möglich werden Rückschlüsse aus der Betrachtung im Zeitverlauf in die Ergebnisbewertung aufgenommen.

Befragung von über 1.000 Unternehmen

Im Mittelpunkt der Fachkräftebedarfserhebung stehen die Einschätzungen der Unternehmen zur aktuellen Fachkräftesituation, zur Personalsituation und offenen Stellen, zur Nachwuchsrekrutierung und Ausbildung in den Unternehmen sowie zu den ggf. vorhandenen Unterstützungsbedarfen der Unternehmen. Die Abfrage unterschiedlicher Merkmale zur Struktur der Unternehmen erlauben Rückschlüsse über mögliche zukünftige Fachkräftebedarfe und -engpässe sowie die Identifizierung besonders stark betroffener Bereiche. Außerdem werden Verknüpfungen zu den Ergebnissen der Schülerbefragung im Landkreis Verden aus dem Jahr 2013 hergestellt. Soweit möglich erfolgt eine vergleichende Gegenüberstellung der bestehenden Ausbildungsangebote, der Bedarfe der Unternehmen und der Berufswünsche der Jugendlichen.

Schwerpunkte der Erhebung

Folgende Leitfragen stehen im Mittelpunkt der Auswertung der Befragungsergebnisse:

- Wie wird die Fachkräftesituation eingeschätzt und welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Unternehmen?
- In welchen Bereichen gibt es offene Stellen und welche Gründe gibt es für die Nichtbesetzung?
- In welchen Bereichen ergeben sich Engpässe bei Ausbildungsplätzen?

- Welche Maßnahmen werden von den Unternehmen zur Fachkräftesicherung bzw. Nachwuchsrekrutierung eingesetzt?
- Welche Unterstützungsbedarfe bestehen bei den Unternehmen?

2 DATENSATZ UND UNTERNEHMENSSTRUKTUR

Im Rahmen der Fachkräftebedarfserhebung 2014 im Landkreis Verden wurden insgesamt 206 Unternehmen erreicht. Bei einer Grundgesamtheit von 1.075 Unternehmen, ergibt sich eine Rücklaufquote von 19,2 %¹. Die Auswahl der angeschriebenen Unternehmen erfolgte durch die Fachkräfteoffensive auf Grundlage des Adresspools der IHK und HWK². Der Fragebogen konnte sowohl schriftlich als auch online ausgefüllt werden. 68,5 % der Erhebungsbögen sind schriftlich eingegangen, 31,5 % der Befragten wählten das Onlineportal. Die Befragung erfolgte anonym und lässt keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zu.

Im Vergleich zur Fachkräftebedarfserhebung im Jahr 2011 wurden sowohl eine höhere Rücklaufquote (2011: rund 14 %) als auch eine höhere absolute Anzahl teilnehmender Unternehmen (2011: 167) erreicht.

In einem ersten Auswertungsschritt erfolgt zunächst die Skizzierung der Unternehmensstruktur im Landkreis Verden. Sie bildet eine wichtige Grundlage für die weitere Auswertung und gibt elementare Hinweise für die Interpretation der sich anschließenden Auswertungsschritte. Hierbei erfolgt, soweit sinnvoll und möglich, eine Gliederung nach Strukturmerkmalen.

Die Branchenzugehörigkeit der Unternehmen ist ein wichtiger Strukturindikator der Unternehmenslandschaft.

- Fast die Hälfte aller befragten Unternehmen im Landkreis Verden ordnen sich selbst dem Handwerk zu (47,4 %). Mit 28,4 % stellen Dienstleister die zweitgrößte Gruppe dar.
- Im Handel (10,8 %) und in der Produktion (13,4 %) sind vergleichsweise wenige Unternehmen tätig (siehe Abbildung 2-1).

Datengrundlage

Unternehmensstruktur

Branchenzugehörigkeit

¹ Darüber hinaus gab es 45 telefonische Rückmeldungen von Unternehmen, die nicht an der Befragung teilgenommen haben, da sich ihr Unternehmen im Prozess der Auflösung, Aufgabe oder Insolvenz befindet.

² Landwirtschaftliche Betriebe sowie bestimmte Dienstleistungsbereiche wie z.B. Rechtsanwälte, Steuerberater, Ärzte, Ingenieurbüros, u.a. wurden nicht einbezogen, da diese nicht der IHK oder der HWK zugehörig sind.

Abbildung 2-1: Unternehmensstruktur nach Wirtschaftsbereichen

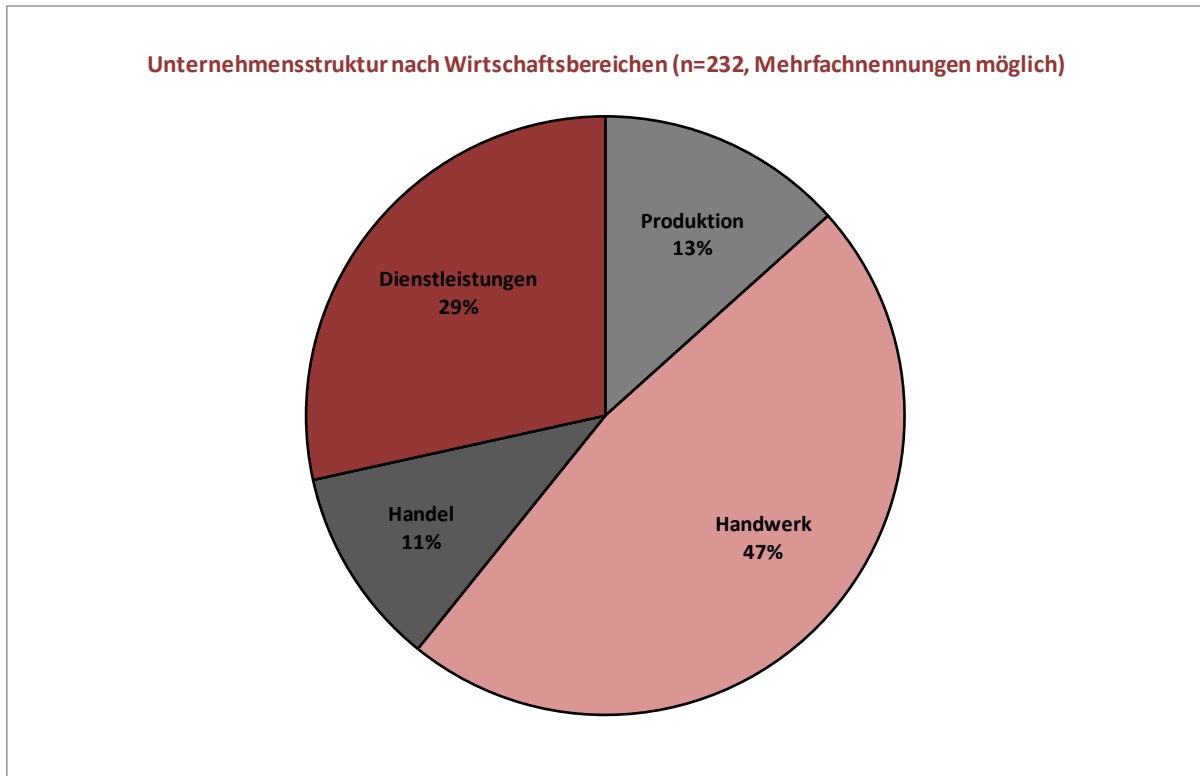
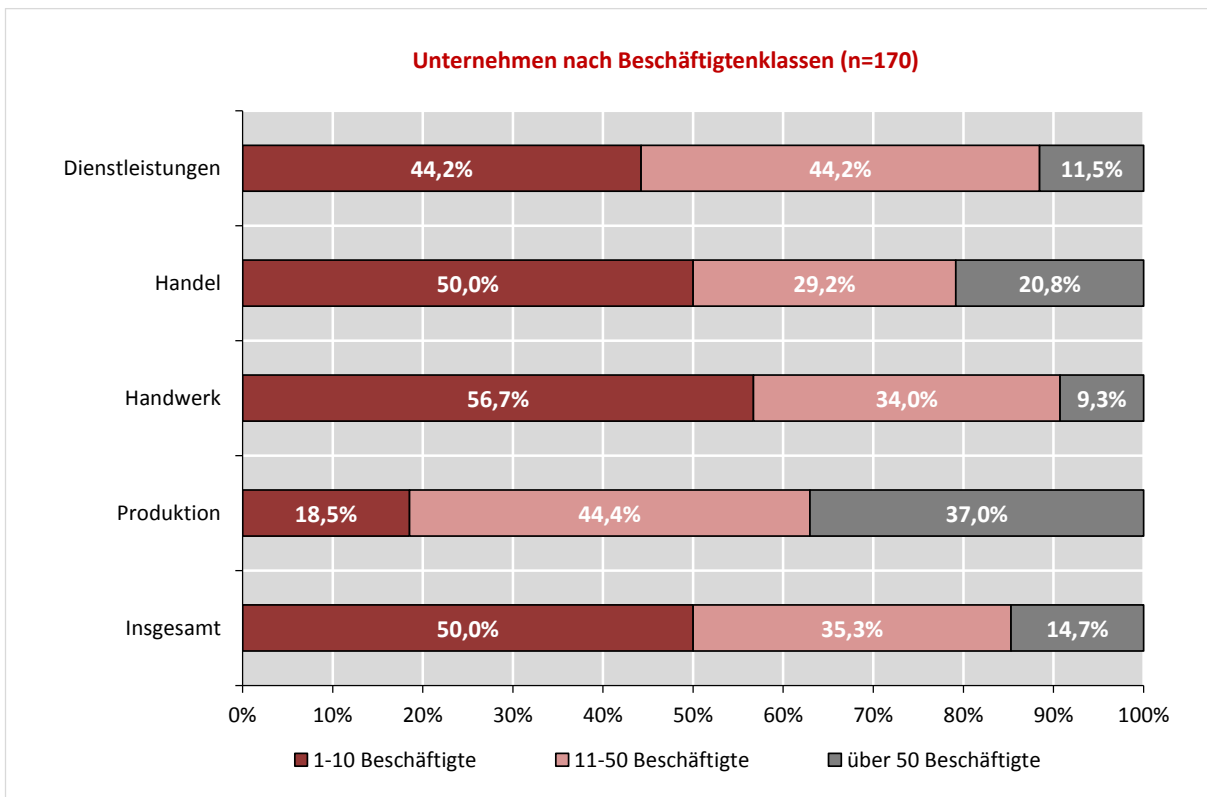


Abbildung 2-2: Unternehmensgröße nach Beschäftigtenklassen



Die Größe der Unternehmen wird im Folgenden über die Anzahl der Beschäftigten bestimmt. Dabei zeigt sich, dass vor allem kleine und mittlere Unternehmen an der Befragung teilgenommen haben.

Unternehmensgröße

- Insgesamt beschäftigen die Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, über 7600 Beschäftigte. Der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten liegt bei 7,5 %.
- 50,0 % der befragten Unternehmen haben 10 oder weniger Beschäftigte. 35,3 % der Unternehmen haben zwischen 11 und 50 Beschäftigte und nur 14,7 %³ weisen eine Mitarbeiterzahl von über 50 auf (siehe Abbildung 2-2).
- Damit lässt sich der überwiegende Teil der Unternehmen den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zuordnen. Die Hälfte der Unternehmen ist sogar den Kleinstunternehmen zuzuordnen.
- Die Größenstruktur der Unternehmen unterscheidet sich dabei zwischen den Branchen. Während der Anteil der Unternehmen des produzierenden Gewerbes mit mehr als 10 Beschäftigten relativ hoch ist, zeigt sich das Handwerk besonders kleinbetrieblich geprägt.

Die Altersstruktur der Beschäftigten in den befragten Unternehmen gibt wichtige Hinweise über potenziell freiwerdende Stellen im Zuge des altersbedingten Ausscheidens von Arbeitskräften und zeigt damit erste Hinweise auf die Größenordnung künftiger Nachwuchsbedarfe.

Altersstruktur der Beschäftigten

- 22,8 % der Beschäftigten sind unter 30 Jahre alt, hierzu ist auch der Großteil der Auszubildenden zu rechnen.
- Die größte Gruppe stellen mit 48,3 % die Beschäftigten zwischen 30 und 50 Jahren. Somit besteht in den Unternehmen im Landkreis Verden eine relativ solide Basis, im Hinblick auf die Altersstruktur der Beschäftigten.
- 22,1 % entfallen auf die Beschäftigten zwischen 50 und 60 Jahren und weitere 6,8 % auf die Beschäftigten über 60 Jahre. Bei letzteren ist in den kommenden fünf Jahren mit einem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu rechnen. Etwa jeder dritte Beschäftigte geht in den kommenden 15 Jahren in Rente. Diese Stellen gilt es mit jüngeren Menschen wiederzubesetzen, um die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen sicherzustellen.
- Zwischen den verschiedenen Branchen sind nur geringfügige Unterschiede in der Altersstruktur der Beschäftigten festzustellen. Der Dienstleistungsbereich weist mit 33,2 % den größten Anteil über 50-Jähriger auf. Das Handwerk besitzt hingegen mit 28,0 % den größten Anteil der unter 30-Jährigen (siehe Abbildung 2-3).
- Die Altersstruktur der Beschäftigten der befragten Unternehmen im Landkreis Verden weist nur geringe Unterschiede zur Altersstruktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Niedersachsen auf (Stand: 2013).

³ Da die Zahl der beteiligten Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten sehr klein ist (3) wird von der Ausweisung einer Größenklasse ab 250 Beschäftigten abgesehen.

Abbildung 2-3: Beschäftigte nach Altersstruktur

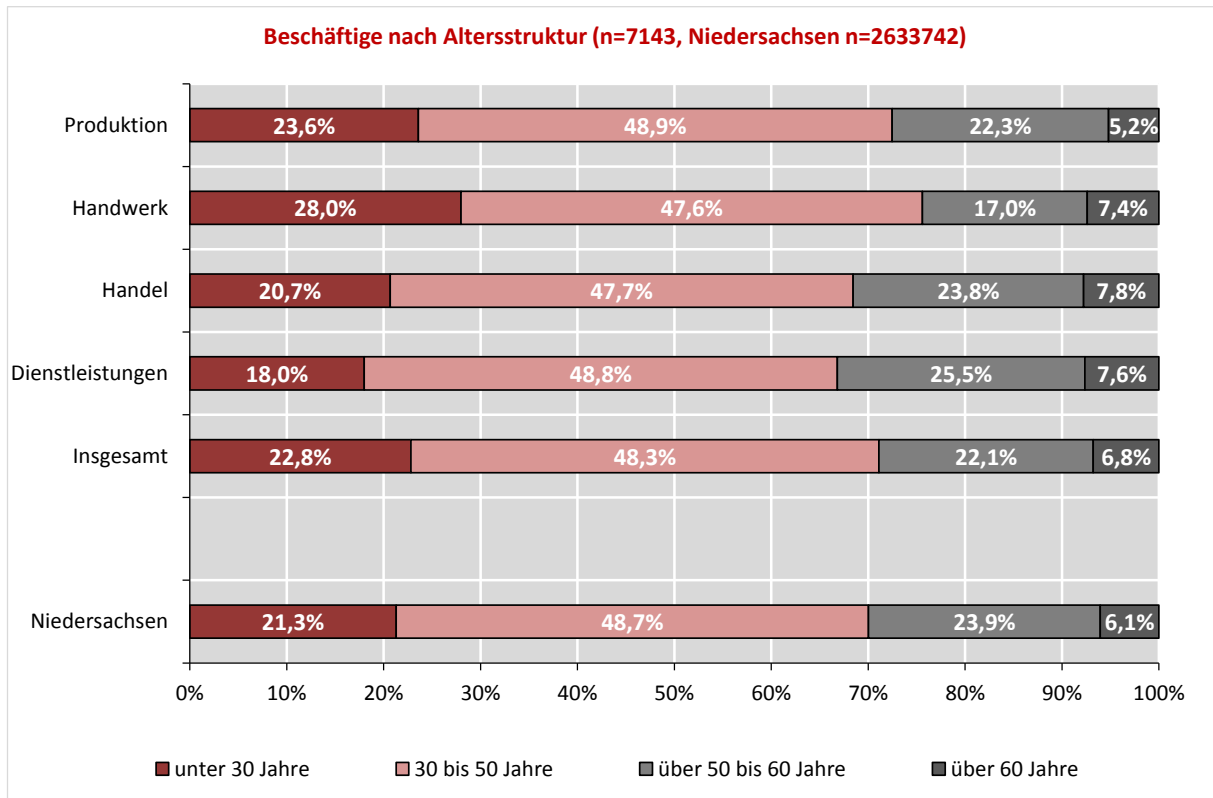
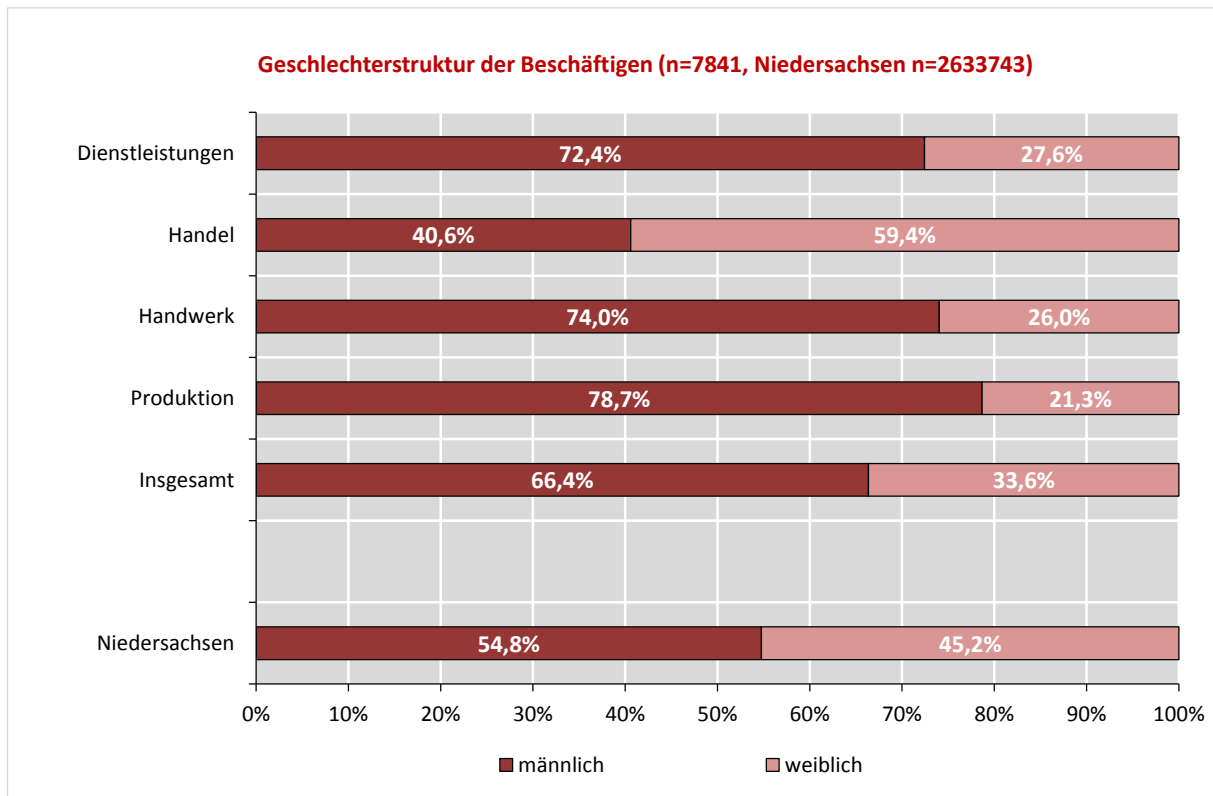


Abbildung 2-4: Geschlechtsstruktur der Beschäftigten



Männliche Beschäftigte sind in der Beschäftigtenstruktur der befragten Unternehmen überrepräsentiert.

Geschlechterverhältnis der Beschäftigten

- 66,4 % der Beschäftigten sind männlich, 33,6 % weiblich. Dieses nicht untypische Geschlechterverhältnis ist u.a. auf eine größere Anzahl von Frauen zurückzuführen, die aus familiären Gründen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.
- Ein Geschlechterverhältnis zugunsten von männlichen Mitarbeitern zeigt sich auch in den meisten Unternehmen im Landkreis. Nur 11,8 % der Unternehmen weisen eine größere Anzahl an Mitarbeiterinnen auf.
- Eine abweichende Geschlechterstruktur zeigt vor allem der Handel. Dieser weist mit 59,4 % mehr weibliche als männliche Beschäftigte auf (siehe Abbildung 2-4).
- Die Geschlechterstruktur der Beschäftigten in den befragten Unternehmen im Landkreis Verden weist, im Vergleich zur Geschlechterstruktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Niedersachsen (Stand: 2013), einen deutlich höheren Anteil männlicher Beschäftigter auf. In Niedersachsen liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 45,2 %, bei den befragten Unternehmen im Landkreis Verden lediglich bei 33,6 %. Die Unterschiede sind zum Teil auf die Datengrundlage und Auswahl der befragten Unternehmen zurückzuführen (siehe Seite 5).

Bei den Beschäftigungsformen wird zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten, geringfügigen Beschäftigten (mit einem Höchstverdienst von 450 € im Monat) und Leiharbeit unterschieden.

Beschäftigungsform

- 78,7 % der Beschäftigten haben eine Vollzeitstelle. In Teilzeit arbeiten 15,9 % der Beschäftigten. Der Großteil der Teilzeitstellen entfällt auf Unternehmen bei denen eine größere Anzahl weiblicher Beschäftigter tätig sind. Daher ist anzunehmen, dass der überwiegende Anteil der Teilzeitstellen auf Frauen entfällt.
- Geringfügige Beschäftigungen und Leiharbeiter machen im Landkreis Verden nur einen geringen Teil der Beschäftigungsverhältnisse aus. 5,4 % der erfassten Beschäftigten gehen einer geringfügigen Beschäftigung nach, 3,2 % sind Leiharbeiter.
- Im Handel ist der Anteil der Teilzeitstellen an den Beschäftigungsverhältnissen mit 37,1 % am größten. Rund 8 von 10 Teilzeitstellen im Landkreis Verden sind in diesem zu finden. Dieser Befund korrespondiert mit der branchenspezifischen Geschlechterstruktur, d.h. einem überdurchschnittlichen Anteil weiblicher Beschäftigter, die deutlich höhere Teilzeitquoten aufweisen, als männliche Beschäftigte (siehe Abbildung 2-5).

Abbildung 2-5: Struktur der Beschäftigungsform

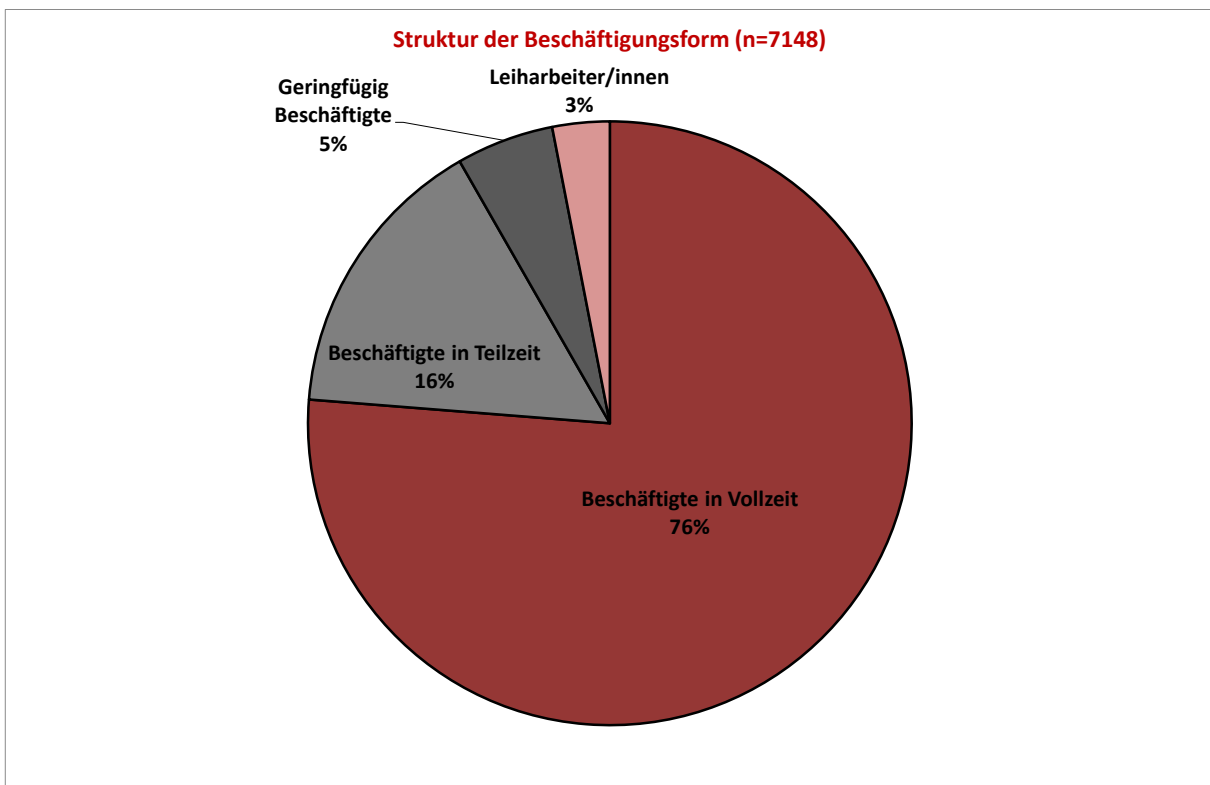
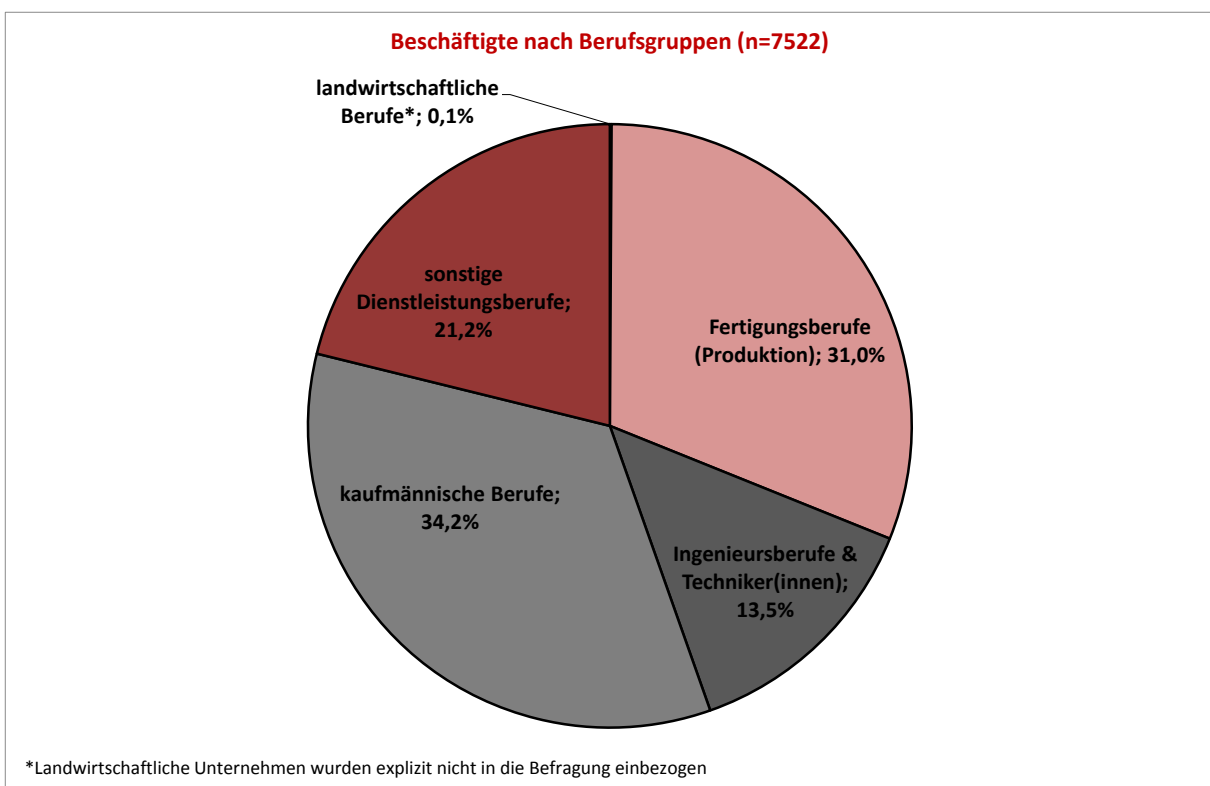


Abbildung 2-6: Beschäftigte nach Berufsgruppen



Innerhalb der Berufsstruktur bilden die kaufmännischen Berufe (34,2 % der Beschäftigten) und die Fertigungsberufe (31,0 %) zwei große Schwerpunkte, die gemeinsam fast zwei Drittel aller Beschäftigten auf sich vereinen.

Berufsgruppen

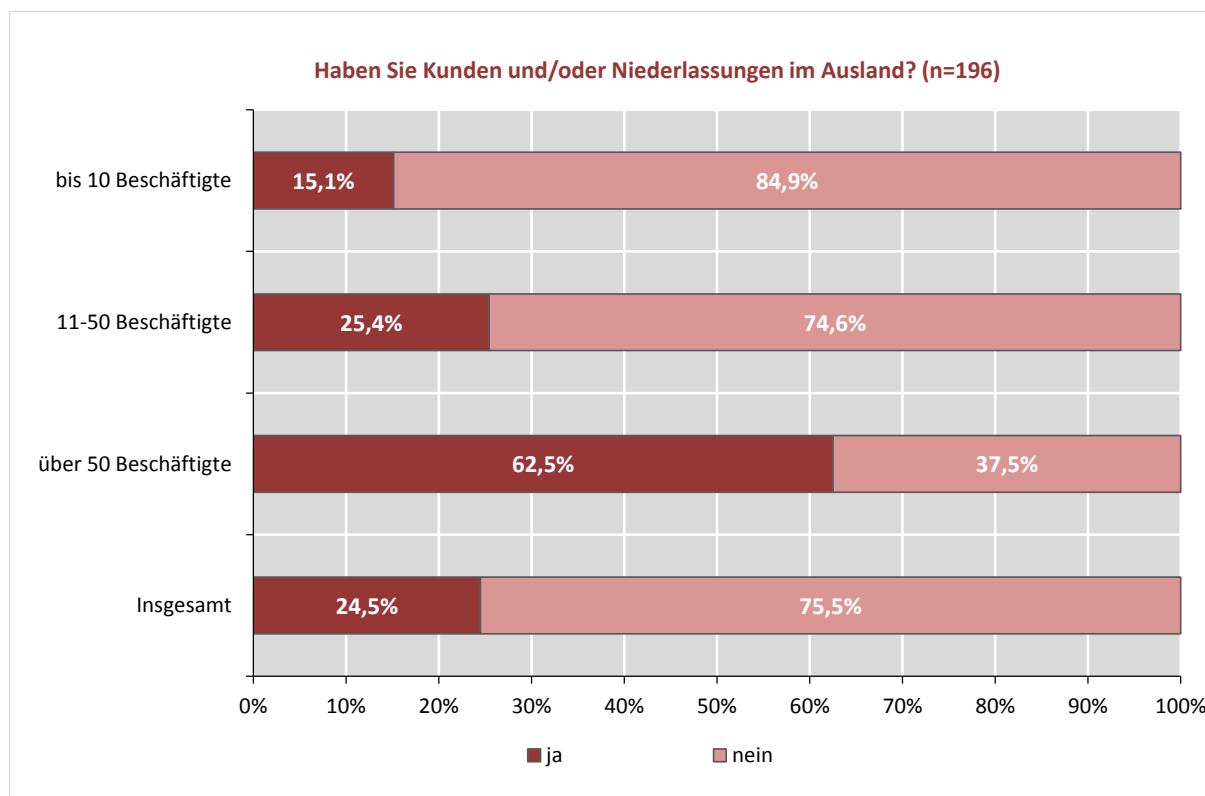
- Auf die sonstigen Dienstleistungen entfallen 21,2 %, auf Ingenieure, Technikerinnen und Techniker 13,5 % der Beschäftigten (siehe Abbildung 2-6).

Die Ausrichtung eines Unternehmens auf einen nationalen oder internationalen Markt ist ein zentrales strukturkennzeichnendes Merkmal. Eine internationale Ausrichtung von Unternehmen wird vor allem durch Kunden oder Niederlassungen im Ausland deutlich. Werden keine Kunden oder Niederlassungen im Ausland angegeben, so kann davon ausgegangen werden, dass die Geschäftsbeziehungen sich vorrangig auf den regionalen oder nationalen Markt beschränken. Ob ein Unternehmen internationale Märkte bedient, steht in vielen Fällen im Zusammenhang zur Unternehmensgröße. Größere Unternehmen sind tendenziell häufiger auf ausländischen Märkten aktiv als kleinere.

Kunden und Niederlassungen im Ausland

- Im Landkreis Verden weisen nur 24,5 % der Unternehmen Kunden oder Niederlassungen im Ausland auf. 75,5 % besitzen dies nicht und sind folglich überwiegend auf dem nationalen Markt tätig.
- Zwischen den Unternehmensgrößenklassen zeigen sich deutliche Unterschiede, hinsichtlich der Ausrichtung bzw. den Aktivitäten auf internationalen Märkten. Während nur 15,1 % der befragten Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigtenangaben, Kunden oder Niederlassungen im Ausland zu haben, sind es bei den Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten 62,5 % (siehe Abbildung 2-7).

Abbildung 2-7: Internationale Ausrichtung der Unternehmen



Struktur der Unternehmen im Landkreis Verden

Branchenstruktur und Unternehmensgröße

- Die befragten Unternehmen im Landkreis Verden sind zu einem hohen Anteil im Handwerk aktiv. Im Produzierenden Gewerbe oder dem Handel sind hingegen vergleichsweise wenige der befragten Unternehmen tätig. Diese Branchenstruktur spiegelt sich auch in den Betriebsgrößen der Befragten wider. Aufgrund der hohen Anzahl an Handwerksbetrieben und Dienstleistungsunternehmen, die traditionell eher kleinbetrieblich strukturiert sind, ist die Stichprobe insgesamt stark von klein- und mittelständischen Unternehmen geprägt.

Altersstruktur der Beschäftigten

- Hinsichtlich der Altersstruktur der Beschäftigten verfügen die befragten Unternehmen über eine solide Basis. Rund die Hälfte der Beschäftigten befindet sich in der mittleren Altersklasse zwischen 30 und 50 Jahren. Insgesamt ist die Lücke zwischen den älteren Arbeitskräften über 50 Jahren und den jüngeren Arbeitskräften unter 30 Jahren relativ gering, sodass zumindest in den nächsten fünf Jahren keine akuten Fachkräfteengpässe aufgrund des Ausscheidens älterer Mitarbeiter zu erwarten sind. Im Handwerk übersteigt der Anteil der jüngeren Arbeitskräfte unter 30 Jahren sogar den der älteren Beschäftigten über 50 Jahren.

Erwerbsbeteiligung der Frauen

- Die Stichprobe weist einen geringen Beschäftigungsanteil von Frauen auf. Sie machen über alle Branchen hinweg lediglich rund ein Drittel der Beschäftigten in den befragten Unternehmen aus. Eine Ausnahme ist jedoch der Handel, mit einem Anteil der weiblichen Beschäftigten von über 50 %.

Beschäftigungsformen

- Der geringe Frauenanteil an den Beschäftigten in den befragten Unternehmen zeigt sich auch in der Struktur der Beschäftigungsformen. Mit einem Anteil von drei Vierteln ist die Beschäftigung in Vollzeit am stärksten verbreitet. Leiharbeiter und geringfügig Beschäftigte weisen nur einen sehr geringen Anteil an den Beschäftigungsformen in den befragten Unternehmen auf.

Beschäftigte nach Berufsgruppen

- Die Branchenstruktur und Unternehmensgrößen der Betriebe spiegeln sich in der Verteilung der Beschäftigten auf verschiedene Berufsgruppen wider. Die kaufmännischen Berufe und sonstigen Dienstleistungsberufe machen über die Hälfte der Beschäftigten in der Stichprobe aus. Die Fertigungsberufe (Produktion) vereinen ca. ein Drittel der Beschäftigten auf sich. Ingenieure sowie Technikerinnen und Techniker stellen hingegen nur einen geringen Anteil an den Gesamtbeschäftigten der befragten Unternehmen.

Aktivitäten auf ausländischen Märkten

- Die befragten Unternehmen im Landkreis Verden sind insgesamt stark auf die regionalen und nationalen Märkte ausgerichtet. Über Niederlassungen im Ausland oder ausländische Kunden verfügt lediglich ein Viertel der befragten Unternehmen. Zumeist sind dies die größeren Unternehmen mit über 50 Beschäftigten.

3 EINSCHÄTZUNG DER UNTERNEHMEN ZUR FACHKRÄFTESITUATION

Der Fachkräftemangel und die Fachkräftesicherung sind in den letzten Jahren, vor allem in Hinblick auf die demographische Entwicklung, bei den meisten regionalen Entscheidungsträgern deutschlandweit verstärkt ins Bewusstsein gerückt. Die Fachkräftesicherung hat sich zu einem zentralen Thema der Wirtschaftsförderung, Kammern, Schulen und Arbeitsförderereinrichtungen entwickelt. Dabei stehen besonders ländliche Regionen, die oftmals von Abwanderungen junger qualifizierter Menschen in die Großstädte betroffen sind, im Fokus. Bisher sind Fachkräftengpässe noch nicht in allen Branchen und Berufsgruppen spürbar. Die Betroffenheit ist zwischen den Branchen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Daneben weicht die Wahrnehmung der Unternehmen vor Ort von den Statistiken zum Teil deutlich ab. Im Landkreis Verden haben sich verschiedene regionale Akteure gemeinsam mit der Fachkräfteoffensive dem Thema der Fachkräftesicherung angenommen (siehe 1.). Damit wird auf die Bedürfnisse der Unternehmen zur Fachkräftesicherung reagiert.

Wahrnehmung des Fachkräftemangels

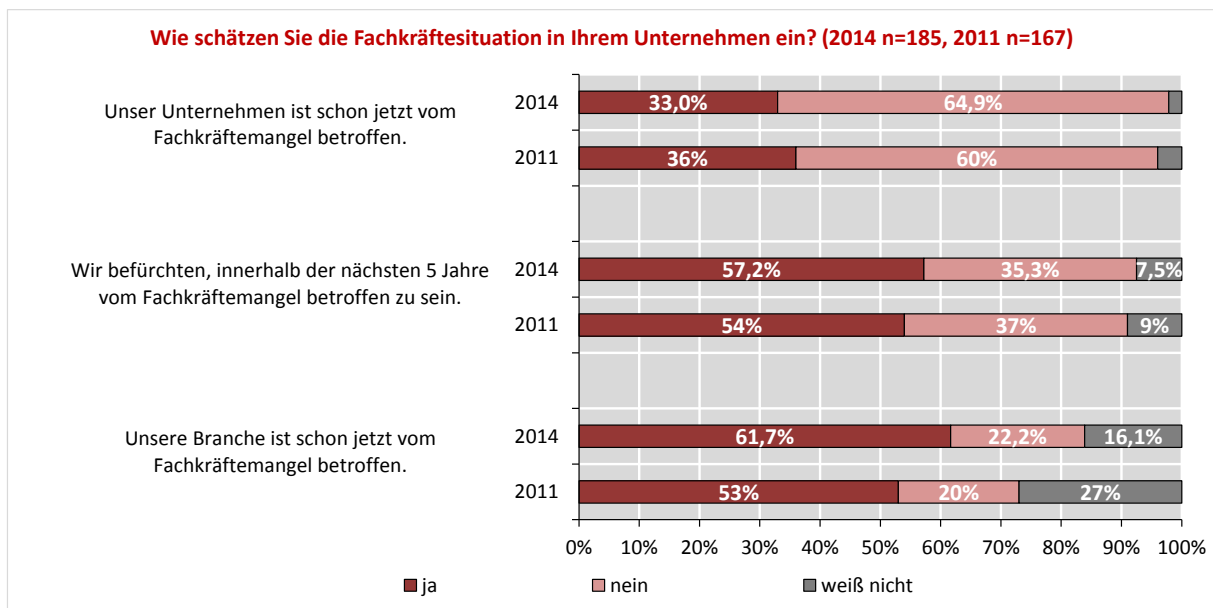
- Mit 64,9 % geben die meisten Unternehmen im Landkreis Verden an, bisher nicht vom Fachkräftemangel betroffen zu sein. Für ein Drittel der Unternehmen (33,0 %) ist bereits heute ein Fachkräftemangel spürbar. 1,7 % der Unternehmen geben an, keine klare Einschätzung zur eigenen Fachkräftesituation abgeben zu können (siehe Abbildung 3-1).
- Mit Blick auf die kommenden Jahre befürchtet über die Hälfte der Unternehmen (57,2 %) mit Fachkräftengpässen konfrontiert zu werden. Immerhin 35,3 % der Unternehmen erwarten jedoch auch künftig keine Bedrohung vom Fachkräftemangel.
- Die Unternehmen schätzen dabei die Gesamtsituation in ihrer Branche generell ungünstiger ein, als die individuelle Situation. 61,7 % der Unternehmen geben an, dass ihre Branche bereits vom Fachkräftemangel betroffen ist, während es im eigenen Unternehmen noch nicht zu Engpässen gekommen ist. Nur 22,2 % sehen ihre Branche bisher als nicht betroffen.

Einschätzung der Unternehmen

Im Vergleich zur Vorgängererhebung aus dem Jahr 2011 zeigen sich lediglich bei der Einschätzung, ob die eigene Branche bereits unter einem Fachkräftemangel leidet, deutliche Abweichungen. Während 2011 noch weniger als die Hälfte der befragten Unternehmen angaben, dass ihre Branche bereits vom Fachkräftemangel betroffen sei, ist der Anteil in der Befragung 2014 auf über 60 % angestiegen.

Veränderung der Einschätzung zu 2011

Abbildung 3-1: Einschätzung der Fachkräftesituation 2014 und 2011⁴



⁴ Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass geringe Abweichungen zwischen den Ergebnissen u.a. auf eine andere Darstellung im Fragebogen sowie Unterschiede in der Stichprobe zurückzuführen sein können.

Neben Aspekten des Fachkräftemangels sehen sich die Unternehmen in den kommenden fünf Jahren mit weiteren Herausforderungen konfrontiert.

Herausforderungen in den kommenden 5 Jahren

- Die wichtigste Herausforderung für die befragten Unternehmen ist die Einsparung von Kosten. Für 46,9 % der Unternehmen ist dies eine zentrale Herausforderung.
- 36,5 % der Unternehmen schätzen die Entwicklung der Unternehmensorganisation als bedeutende Zukunftsaufgabe ein. Ähnlich häufig wird die Erschließung neuer Märkte genannt (34,9 %).
- Die Unternehmensnachfolge ist für ein Viertel der Unternehmen (25,0 %) eine der zentralen Herausforderungen für die kommenden fünf Jahre.
- Die Anpassung an ökologische Anforderungen (14,6 %) und die Produktentwicklung (12,5 %) werden von vergleichsweise wenigen Unternehmen als zentrale Herausforderung für die Zukunft angesehen (siehe Abbildung 3-2).

Abbildung 3-2: Zentrale Herausforderungen



Künftige Maßnahmen zur Fachkräftesicherung

Vor dem Hintergrund der Einschätzung der Unternehmen zur Fachkräftesituation im eigenen Unternehmen sowie in ihrer Branche, kommt der Frage nach den zu ergreifenden Maßnahmen zur Rekrutierung und Bindung von Beschäftigten eine große Bedeutung zu.

- Zentrale Bausteine sind für die Unternehmen die eigene Ausbildung sowie die Weiterbildung der eigenen Beschäftigten (beide 63,1 %). Dies zeigt die besondere Bedeutung der Qualifizierung und Weiterentwicklung des vorhandenen Personalbestands.
- Mit deutlichem Abstand folgen verschiedene Konditionsanreize für die Beschäftigten um diese langfristig an das Unternehmen zu binden: 35,4 % der Unternehmen wollen unbefristete Verträge für Neueinstellungen anbieten, Leistungsanreize wie Prämien oder eine Betriebsrente planen 26,2 % der Unternehmen und immerhin 16,5 % möchten flexible Arbeitszeitmodelle umsetzen (siehe Abbildung 3-3).
- Die Neueinstellung von Arbeitssuchenden ist für 25,7 % der Unternehmen ein wichtiger Baustein bei der Fachkräftesicherung. Angesichts zunehmender Fachkräfteengpässe ist in den kommenden Jahren damit zu rechnen, dass die Zahl der verfügbaren qualifizierten Fachkräfte am Arbeitsmarkt abnehmen wird. Es gilt daher, verstärkt solche Zielgruppen in den Fokus zu nehmen, die bislang eine untergeordnete Rolle eingenommen haben. Bei den älteren Arbeitnehmern über 50 Jahren (63,0 %) und den Berufsrückkehrenden (61,1 %) sehen die Unternehmen die größte Zielgruppe für die Einstellung von Arbeitssuchenden. Die gezielte Neueinstellung von Migrantinnen und Migranten ist dagegen nur für 37,0 % der befragten Unternehmen ein geeignetes Instrument zur Fachkräftesicherung (siehe Abbildung 3-4).

Abbildung 3-3: Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

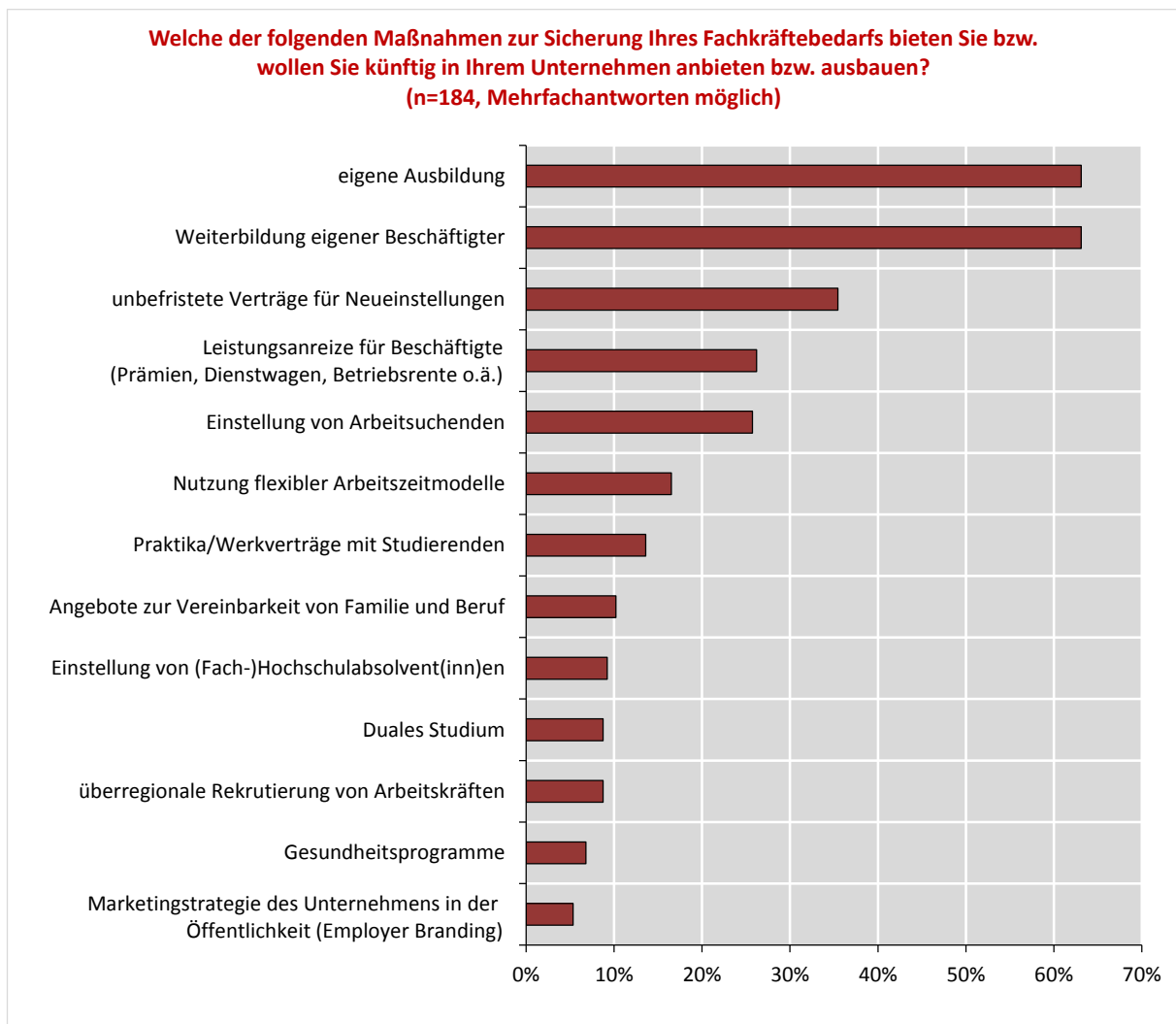


Abbildung 3-4: Einstellung von Arbeitssuchenden

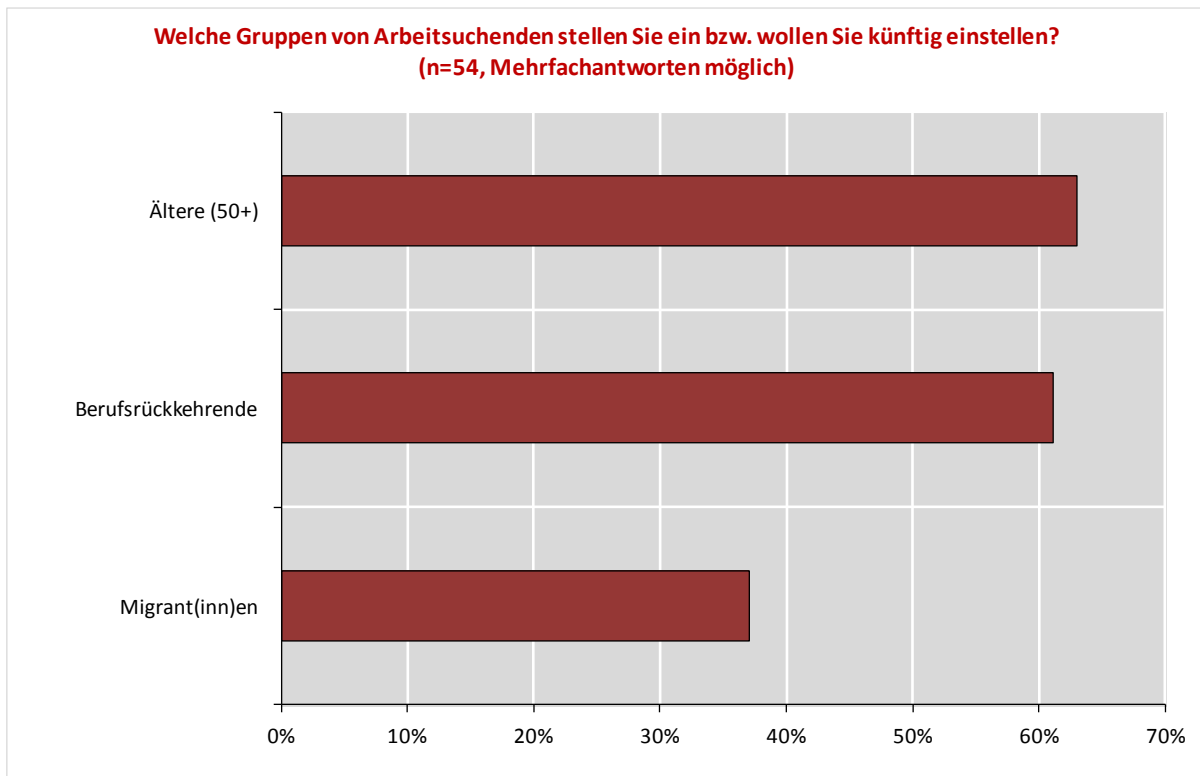
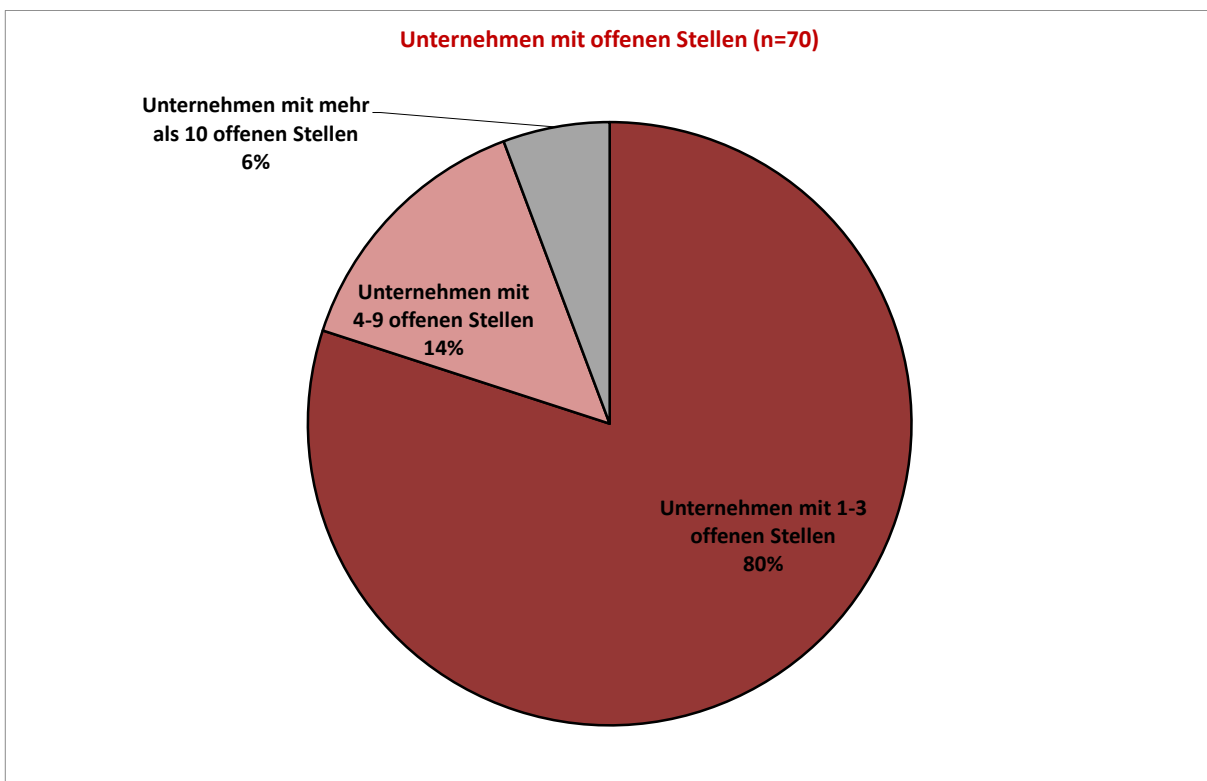


Abbildung 3-5: Anzahl der offenen Stellen in den Unternehmen



Personalentwicklung und offene Stellen

Offene und unbesetzte Stellen in Unternehmen, die nicht zeitnah wieder besetzt werden können, sind das typische Symptom und gleichzeitig das Kernproblem des Fachkräftemangels. Die unternehmerische Produktivität und wirtschaftliche Entwicklung leidet unter einer langfristigen Nichtbesetzung offener Stellen. Kurzzeitig offene Stellen sind dagegen Ausdruck eines normalen Fluktuations- und Suchprozesses auf dem Arbeitsmarkt.

- Im Landkreis Verden haben 34,3 % der Unternehmen momentan eine oder mehrere Stellen zur Neu- oder Wiederbesetzung ausgeschrieben. Rund zwei Drittel der Unternehmen (65,7 %) weisen derzeit keine Vakanzen auf.
- Insgesamt waren bei den befragten Unternehmen derzeit 220 Stellen vakant. Die meisten Unternehmen mit offenen Stellen weisen dabei nur wenige Vakanzen auf. 80 % der Unternehmen haben ein bis drei offene Stellen zu besetzen. 14,3 % der Unternehmen weisen zwischen vier und neun offene Stellen auf und nur die wenigsten Unternehmen (5,7 %) suchen derzeit zehn oder mehr neue Beschäftigte (siehe Abbildung 3-5).

Eine tiefergehende Betrachtung der offenen Stellen macht deutlich, dass sich die Vakanzen sehr unterschiedlich auf die Berufsgruppen verteilen.

- Die meisten Vakanzen gibt es im Bereich der Fertigungsberufe (72 offene Stellen). Mit Abstand folgen Ingenieure und Techniker(innen) (42 Stellen) sowie sonstige Dienstleistungsberufe (32 Stellen).
- In den teilnehmenden Unternehmen werden insgesamt 30 neue Führungskräfte gesucht. Damit ist jede siebte offene Stelle eine Führungsposition. In kleinen Unternehmen ist die Suche nach einer Führungskraft oftmals eng mit der Unternehmensnachfolge verbunden.
- Die bei den befragten Unternehmen insgesamt am stärksten besetzte Berufsgruppe der kaufmännischen Berufe (siehe Abbildung 2-6) weist mit nur 24 offenen Stellen eine vergleichsweise geringe Anzahl vakanter Positionen auf.
- Besondere Schwierigkeiten bereitet den Unternehmen die Besetzung von Stellen für Kraftfahrer(innen), Mechaniker(innen) und Techniker(innen) (insbesondere Anlagenmechaniker(innen)) sowie für einige Berufe im Bauhandwerk.

Offene und unbesetzte Stellen

Offene Stellen nach Berufen

Entwicklung der offenen Stellen

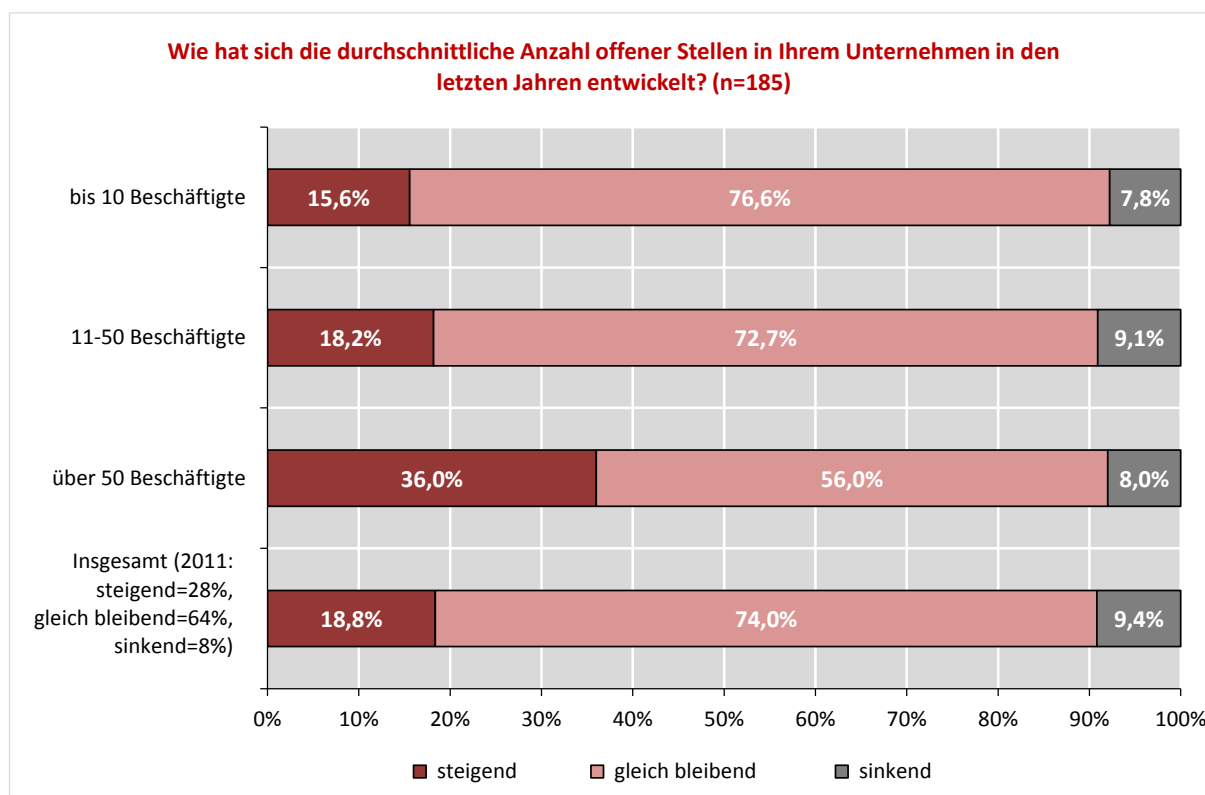
Die Entwicklung der offenen Stellen im Zeitverlauf ist ein weiterer Anhaltspunkt für Veränderungen der Fachkräftesituation in den Unternehmen.

- Fast drei Viertel der Unternehmen (74,0 %) gaben an, dass sich die durchschnittliche Anzahl offener Stellen in den vergangenen Jahren nicht wesentlich verändert hat.
- In etwa jedem fünften Unternehmen (18,8 %) ist die Zahl der Vakanzen gestiegen. Eine sinkende Tendenz bei den offenen Stellen wird hingegen nur von jedem zehnten Unternehmen (9,4 %) beobachtet.
- Diese Tendenzen unterscheiden sich je nach Unternehmensgröße deutlich voneinander. Besonders Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten geben vergleichsweise häufig an (36,0 %), dass die Anzahl ihrer offenen Stellen gestiegen ist (siehe Abbildung 3-6).

Veränderung zu 2011

- Im Vergleich zur Fachkräftebedarfserhebung aus dem Jahr 2011 hat der Anteil der Unternehmen die vakante Stellen besitzen 2014 abgenommen. Dagegen ist in der aktuellen Befragung der Anteil der Unternehmen, die in den vergangenen Jahren keine Veränderung bei der durchschnittlichen Anzahl ihrer offenen Stellen festgestellt haben, höher. Der Anteil der Unternehmen, die abnehmende Vakanzen beobachteten, bleibt im Vergleich zu 2011 unverändert. Ob sich hier ein echter Trend abzeichnet oder die Unterschiede durch eine abweichende Struktur der beiden Stichproben bedingt ist, lässt sich anhand der vorliegenden Daten nicht feststellen.

Abbildung 3-6: Offene Stellen nach Berufen

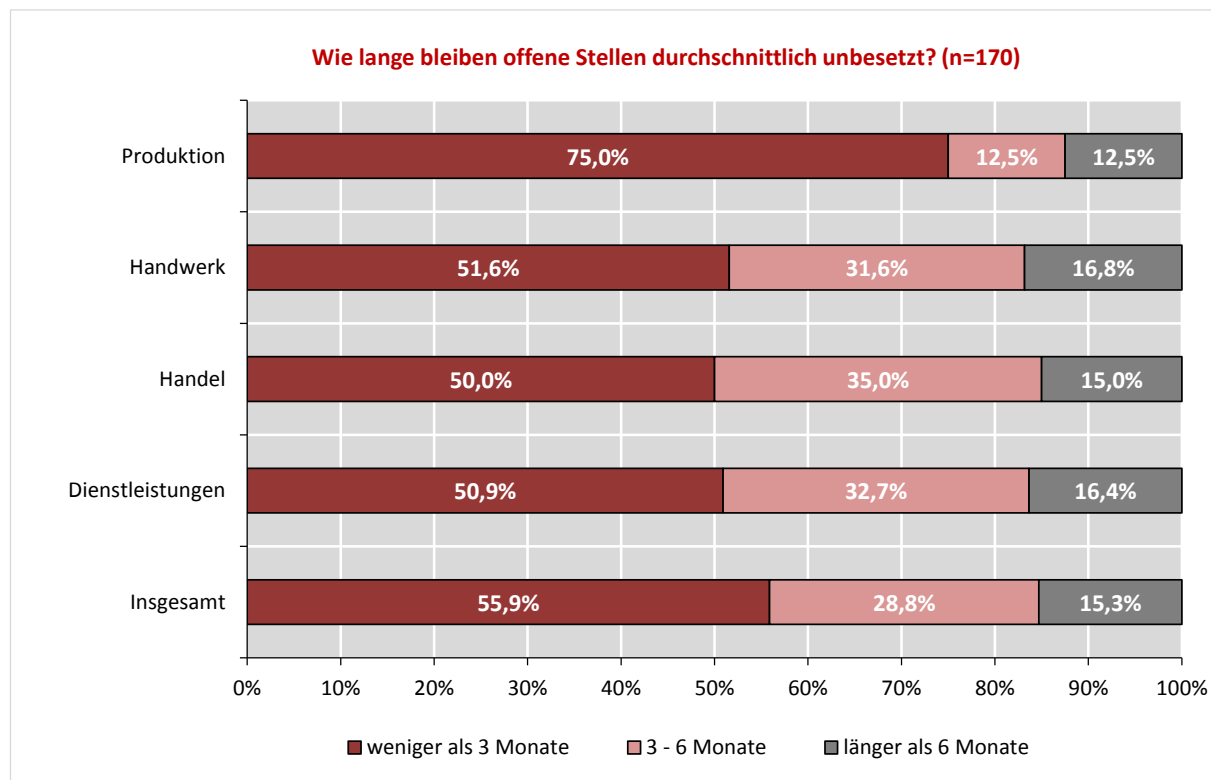


Für Unternehmen gilt es, offene Stellen möglichst zeitnah wiederzubesetzen, um die Leistungsfähigkeit und die Entwicklung des Betriebs nicht zu beeinträchtigen. Das Ablehnen von Aufträgen oder die übermäßige Belastung der Beschäftigten sind beispielhafte Folgen einer Unterbesetzung.

Zeit bis zur Besetzung einer offenen Stelle

- Mehr als die Hälfte der Unternehmen im Landkreis Verden (55,9 %) gibt an, weniger als drei Monate zu benötigen, um offenen Stellen neu zu besetzen. Die Suche nach geeignetem Personal gestaltet sich für diese Unternehmen i.d.R. nicht besonders schwierig.
- Andere Unternehmen benötigen hingegen deutlich mehr Zeit vakante Positionen zu besetzen. Für 28,8 % der Unternehmen beansprucht die Suche nach geeignetem Personal zwischen drei und sechs Monate. 15,3 % der Unternehmen benötigen sogar über sechs Monate zur Neubesetzung.
- In der branchendifferenzierten Betrachtung zeigt sich, dass im Produzierenden Gewerbe vergleichsweise viele Unternehmen für die Neubesetzung ihrer Stellen nur bis zu drei Monate benötigen (75,0 %). Dies ist überraschend, da gleichzeitig bei den Mechanikerinnen und Mechanikern sowie Technikerinnen und Technikern, als typische verarbeitende Berufe, besondere Besetzungsprobleme beklagt werden (s.o.).
- Die aktuellen Befunde entsprechen im Wesentlichen den Ergebnissen der Fachkräftebedarfserhebung aus dem Jahr 2011 und zeigen nur marginale Unterschiede.

Abbildung 3-7: Dauer bis zur Besetzung einer offene Stelle

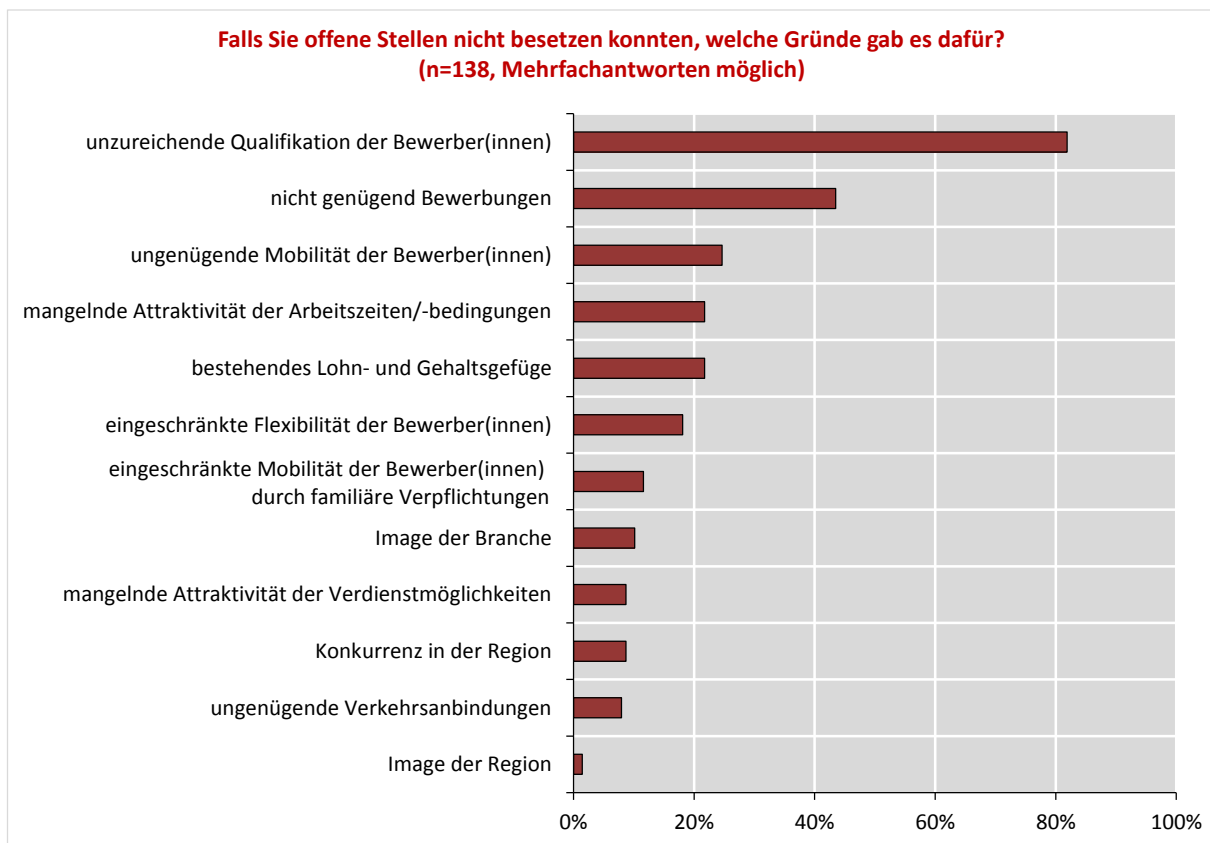


Gründe für das Nichtbesetzen von Stellen

Für die dauerhafte Sicherung der Fachkräftebasis ist es von besonderer Bedeutung, die Gründe für Besetzungsprobleme genauer zu betrachten. Nur durch genaue Kenntnisse über die Ursachen der Schwierigkeiten bei der Neu- oder Wiederbesetzung vakanter Stellen, kann es gelingen entsprechende Maßnahmen zu entwickeln.

- Es zeigt sich deutlich, dass die unzureichende Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber der wichtigste Grund für Unternehmen ist, ihre ausgeschriebenen Stellen nicht zu besetzen (81,0 %). Eine nicht ausreichende Zahl von Bewerbungen nennen dagegen nur halb so viele Unternehmen (43,5 %) als Grund für fortbestehende Vakanzen.
- Die mangelnde Mobilität der Bewerber, die bspw. nicht bereit sind für einen Job umzuziehen, wird von 24,6 % der Unternehmen als Hemmnis angeführt.
- Gründe wie mangelnde Verdienstmöglichkeiten (8,7 %), das Image der Branche (10,1 %) oder das Image der Region (1,4 %), spielen als Hindernisse für die Besetzung von Stellen offensichtlich kaum eine Rolle (siehe Abbildung 3-8).

Abbildung 3-8: Gründe für das Nichtbesetzen von offenen Stellen



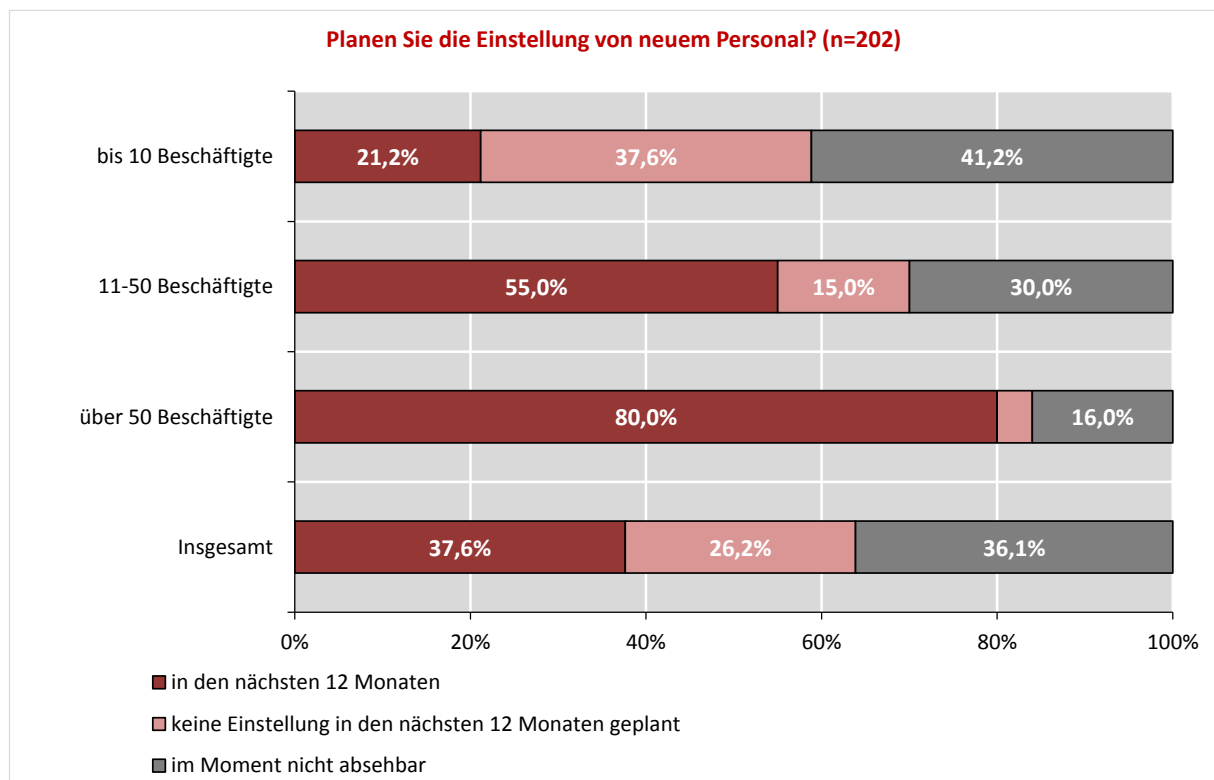
Die Struktur und Größe eines Unternehmens weisen einen starken Zusammenhang zu geplanten Neueinstellungen auf.

Künftig geplante Neueinstellungen

- Mit 37,6 % möchte über ein Drittel der Unternehmen in den kommenden zwölf Monaten eine oder mehrere Neueinstellungen vornehmen. 26,2 % planen hingegen zunächst keine weiteren Einstellungen. Allerdings gibt rund ein Drittel der Unternehmen (36,1 %) an, ihre Personalentwicklung derzeit noch nicht absehen zu können. Dies betrifft in der Regel v.a. kleine und kleinste Unternehmen, die oft keine Kapazitäten für eine strategische Personalplanung vorhalten (können).
- Zwischen den Branchen sind nur geringfügige Unterschiede bezüglich den Plänen zur Neueinstellung von Beschäftigten bei den befragten Unternehmen festzustellen. Lediglich die Branchen der Produktion (43,3 %) und des Handels (45,8 %) weisen verstärkt Pläne für die Neueinstellung von Personal auf.
- In der Fachkräftebedarfserhebung 2011 lag v.a. der Anteil der Unternehmen, die die Einstellung neuer Beschäftigter nicht abschätzen konnten, mit rund 56,0 % deutlich höher. Eine mögliche Ursache könnte ein geschärftes Bewusstsein hinsichtlich der Bedeutung der strategischen Personalplanung als Instrument zur Fachkräftesicherung sein. Es ist aber auch nicht auszuschließen, dass sich die Unterschiede aus abweichenden Strukturen der Stichproben ergeben.

Vergleich zu 2011

Abbildung 3-9: Geplante Einstellungen

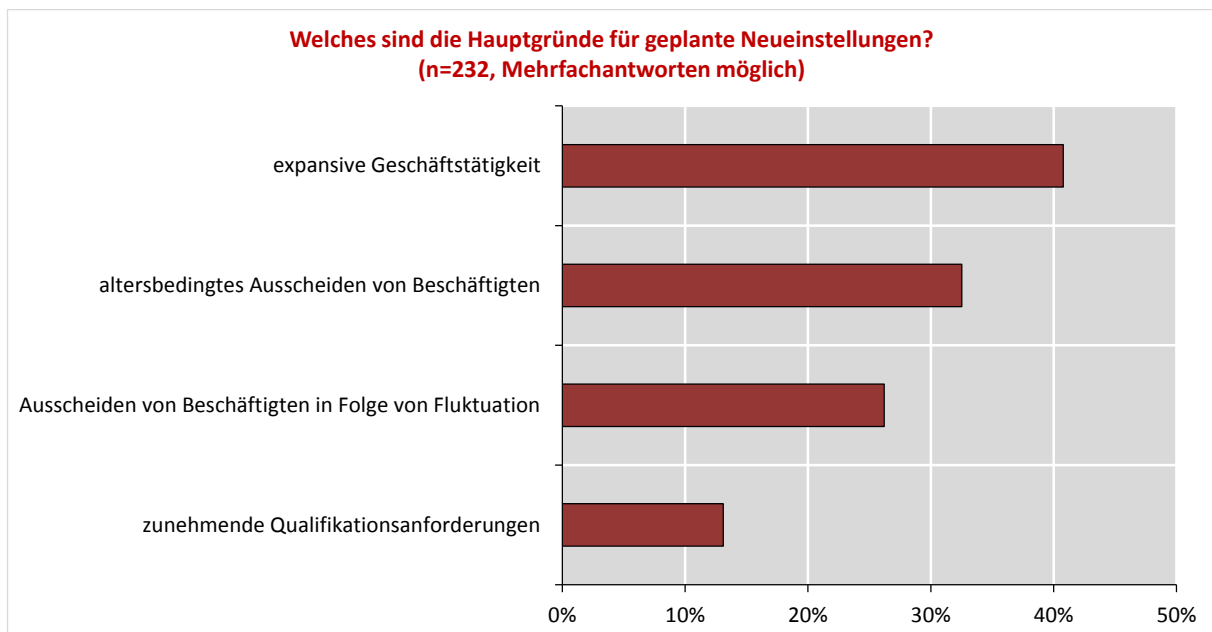


Gründe für geplante Neueinstellungen

Die Einstellung von neuen Beschäftigten kann aus unterschiedlichen Gründen geschehen. Für die Unternehmen im Landkreis Verden stehen vor allem die unternehmensinterne Entwicklung und die Altersstruktur der Beschäftigten im Mittelpunkt.

- Der wichtigste Grund für eine Neueinstellung, den vier von zehn Unternehmen (40,8 %) angeben, ist eine expansive Geschäftstätigkeit. Mit 32,5 % steht das altersbedingte Ausscheiden des Personals an zweiter Stelle und rangiert dabei unter den Beweggründen noch vor dem Ausscheiden von Beschäftigten im Zuge von Personalfluktuatation (26,2 %).
- Zunehmende Qualifizierungsanforderungen spielen mit 13,1 % nur für vergleichsweise wenige Unternehmen eine Rolle für Neueinstellungen (siehe Abbildung 3-10). Dies ist ein möglicher Hinweis darauf, dass auf den Wandel der Qualifikationsanforderungen zunächst mit der Weiterbildung des eigenen Personals reagiert wird.

Abbildung 3-10: Gründe für Neueinstellungen



Der Einstellung von neuen Beschäftigten geht ein Suchprozess voraus. Die Wahl der passenden Rekrutierungsmaßnahmen ist eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Besetzung offener Stellen.

Maßnahmen zur Personalbeschaffung

- Drei Viertel der Unternehmen greifen bei der Akquise von Beschäftigten auf persönliche Kontakte und Empfehlungen zurück (74,4 %). Damit ist dies die mit Abstand am häufigsten genutzte Maßnahme zur Personalbeschaffung. Auch wird sie in ihrem Erfolg überwiegend positiv bewertet. 27,8 % der Unternehmen im Landkreis Verden sind mit den Erfolgen dieser Personalmethode sehr zufrieden.
- Die Vermittlung von Beschäftigten durch die Agentur für Arbeit wird ebenfalls von sehr vielen Unternehmen (61,9 %) genutzt. Die Bewertung dieses Rekrutierungsweges fällt jedoch deutlich kritischer aus, nur 4,0 % bewerten ihn als sehr erfolgreich. Der Großteil der Unternehmen, die auf die Vermittlung der Agentur für Arbeit zurückgreifen, schätzen diese als eher erfolgreich (21,0 %) oder auch weniger erfolgreich ein (24,4 %).
- Darüber hinaus ist die Übernahme von Auszubildenden als Maßnahme zur Personalbeschaffung hervorzuheben. Sie wird von jedem zweiten Unternehmen (51,7 %) genutzt. Gleichzeitig wird diese Maßnahme von 23,3 % der Unternehmen des Landkreises als sehr erfolgreich angesehen und damit deutlich positiver bewertet als die meisten anderen Personalbeschaffungsmaßnahmen (siehe Abbildung 3-11). Vor diesem Hintergrund ist es zunächst verwunderlich, dass „nur“ die Hälfte der Betriebe Auszubildende übernimmt. Hierbei ist zu bedenken, dass mit der Übernahme von Auszubildenden nur ein bestimmtes Qualifikationssegment abgedeckt werden kann. Sind Meister oder Techniker oder akademische Qualifikation gefragt, kommen Ausbildungsabsolventen ohne Zusatzqualifikationen nicht zur Besetzung dieser Stellen infrage. Aber auch wenn auf beruflichen Ausbildungen basierende Qualifikationen gesucht werden, ist nicht immer eine Besetzung durch eigene Ausbildungsabsolventen möglich. Gerade in kleinen und kleinsten Unternehmen wird z.T. nicht ausgebildet – bspw. weil kein ausreichendes Tätigkeitsspektrum geboten werden kann, um einen Auszubildenden umfassend zu qualifizieren.

Abbildung 3-11: Personalbeschaffungsmaßnahmen und deren Erfolg

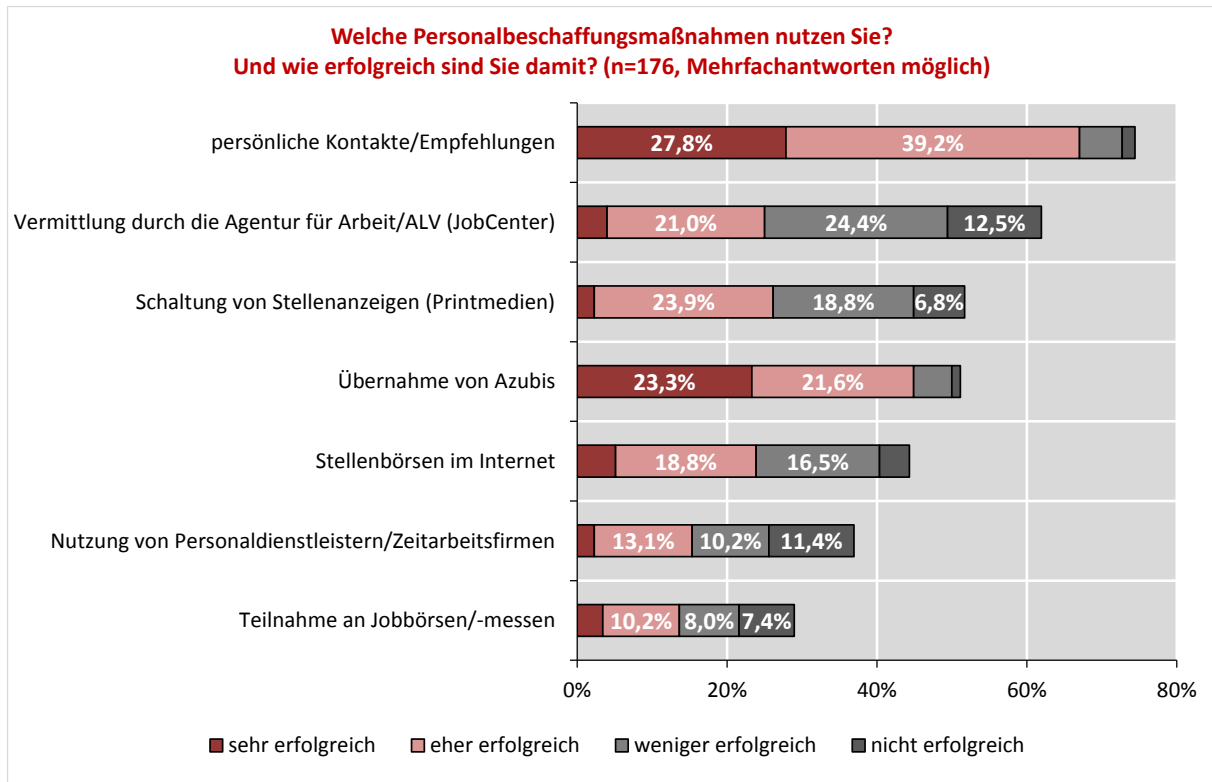
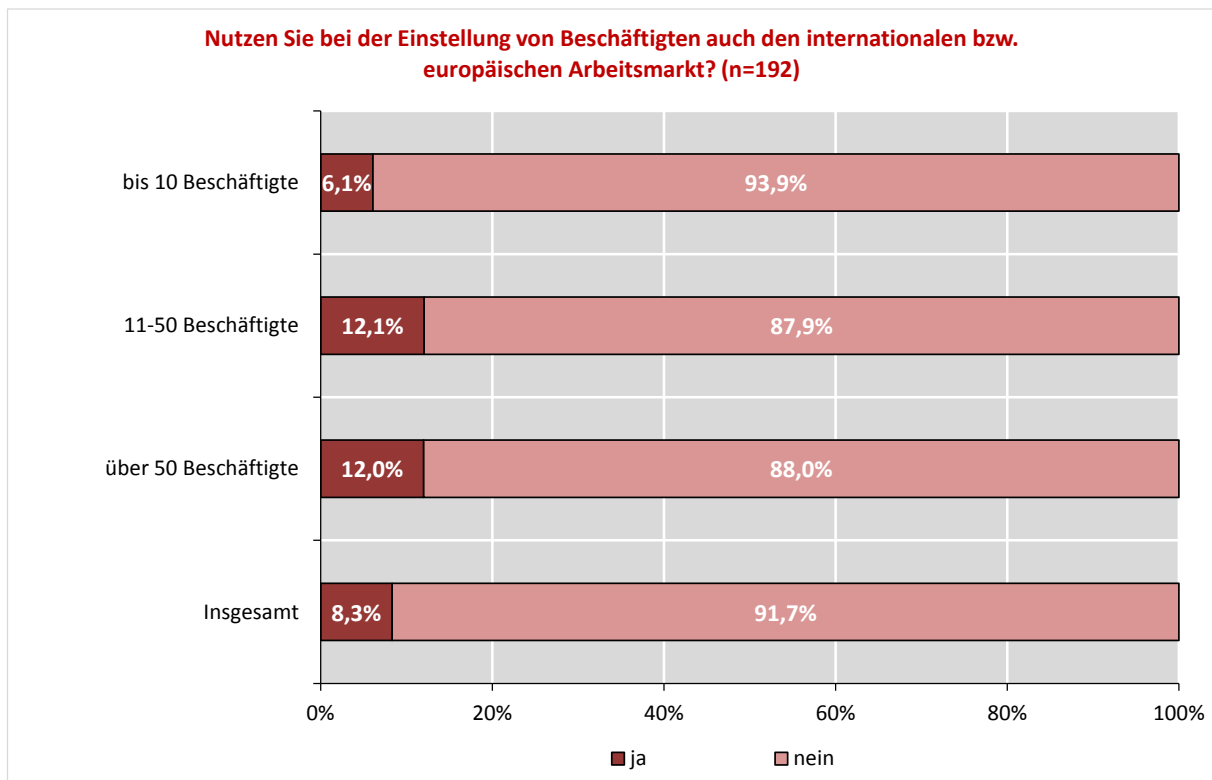


Abbildung 3-12: Internationaler bzw. europäischer Arbeitsmarkt



Im Zuge der Verknappung von ausreichend qualifizierten Fachkräften in Deutschland und seinen Regionen nimmt die Bedeutung des europäischen Arbeitsmarkts zu. Einheitliche Bestimmungen zur Arbeitsmigration ermöglichen es EU-Bürgern relativ unkompliziert eine Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen.

Europäischer Arbeitsmarkt

- Nur 8,3 % der Unternehmen im Landkreis Verden geben an, für die Besetzung von Stellen auf den europäischen Arbeitsmarkt zurückzugreifen. Damit nutzt die überwiegende Mehrheit (91,7 %) den europäischen Arbeitsmarkt bislang nicht als Rekrutierungsbasis.
- Kleinere Unterschiede zeigen sich bei einer Differenzierung nach der Unternehmensgröße: Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten (12,1 %) bzw. mehr als 50 Beschäftigten (12,0 %) nutzen etwas häufiger die Potenziale des europäischen Arbeitsmarkts.
- Darüber hinaus zeigt sich, dass vor allem diejenigen Unternehmen stärker auf den europäischen Arbeitsmarkt zurückgreifen, die bereits heute vom Fachkräftemangel betroffen sind. Rund jedes dritte dieser Unternehmen hat seine Rekrutierungsmaßnahmen über die Bundesgrenzen hinweg ausgeweitet. Dieser Zusammenhang unterstreicht die Bedeutung des europäischen Arbeitsmarkts als Ausweichmöglichkeit bei Engpässen auf den regionalen und nationalen Arbeitsmärkten.

Die Fachkräftesituation im Landkreis Verden

- Instrumente zur Fachkräftesicherung**

 - Knapp zwei Drittel der befragten Unternehmen geben an, dass ihre Branche bereits heute vom Fachkräftemangel betroffen ist. Die persönliche Situation wird jedoch von vielen Unternehmen deutlich positiver eingeschätzt. Lediglich ein Drittel der Unternehmen hat bereits heute Probleme bei der Besetzung seiner Arbeitsplätze und auch in den kommenden fünf Jahren erwartet nur knapp über die Hälfte der Unternehmen vom Fachkräftemangel betroffen zu sein.
 - In den kommenden Jahren sehen die befragten Unternehmen sich insbesondere den Herausforderungen der Kosteneinsparungen, Unternehmensorganisation sowie der Erschließung neuer Märkte gegenüberstehen. Die Überalterung der Belegschaft als künftige Herausforderung rangiert lediglich im Mittelfeld und wurde von rund einem Viertel der Unternehmen benannt.
 - Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs setzen die Befragten sehr stark auf die Aus- und Weiterbildung im eigenen Unternehmen. Aber auch die Vergabe unbefristeter Arbeitsverträge, spezifische Leistungsanreize oder flexible Arbeitszeiten werden von den Unternehmen genutzt, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Des Weiteren ist die Einstellung Arbeitssuchender für viele der Befragten eine zentrale Maßnahme.
- Anzahl der offenen Stellen**

 - Zum Zeitpunkt der Befragung gaben 70 Unternehmen an, offene Stellen zu haben. Die große Mehrheit von ihnen hat eine bis drei offene Stellen zu besetzen, die als Hinweis auf eine normale Arbeitsmarktfluktuation gesehen werden können. Besonders viele offene Stellen gibt es in der Gruppe der Fertigungsberufe. Aber auch bei den Ingenieur- und Technikerberufen, sonstigen Dienstleistungsberufen oder in Führungspositionen sind viele Stellen derzeit unbesetzt. Die Anzahl der vakanten Stellen in den befragten Unternehmen hat sich in den vergangenen Jahren nur geringfügig verändert.
- Vakante Stellen und deren Ursachen**

 - Die Besetzung offener Stellen gelingt nach Aussage der befragten Unternehmen bislang relativ zügig. Über die Hälfte der Unternehmen konnte bislang ihre vakanten Stellen binnen drei Monaten besetzen. Lediglich ein Achtel der Befragten benötigt über sechs Monate für die Wieder- oder Neubesetzung seiner Arbeitsplätze. Die Hauptgründe für die langen Vakanzzeiten sind in der unzureichenden Qualifikation, der unzureichenden Anzahl an Bewerbungen sowie der ungenügenden Mobilität der Bewerberinnen und Bewerber zu finden.
- Geplante Neueinstellungen und deren Ursachen**

 - Gut ein Drittel der befragten Unternehmen plant in den kommenden zwölf Monaten neue Mitarbeiter einzustellen. Hierbei bestehen zwischen den Unternehmensgrößen jedoch klare Unterschiede. Größere Unternehmen gehen viel stärker davon aus, dass sie künftig neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einstellen. Als Hauptgrund für Neueinstellungen werden expansive Geschäftstätigkeiten genannt. Aber auch das Ausscheiden älterer Beschäftigter ist für rund ein Drittel der Befragten ein zentraler Einstellungsgrund. Das Ausscheiden von Mitarbeitern aufgrund von Fluktuation oder auch zunehmende Qualifikationsanforderungen werden nur von wenigen Unternehmen als Ursache für die Einstellung neuer Beschäftigter genannt.

Rekrutierungs- maßnahmen der Unternehmen

- Für die Rekrutierung neuer Beschäftigter sind die klassischen Wege für die befragten Unternehmen immer noch die wichtigsten. Über die Hälfte der Unternehmen gewinnt neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch persönliche Kontakte und Empfehlungen, die Vermittlung über die Bundesagentur für Arbeit, die Schaltung von Stellenanzeigen in Printmedien oder die Übernahme von Auszubildenden. Hinsichtlich des Erfolges werden diese Maßnahmen jedoch sehr unterschiedlich bewertet. Die größten Erfolge werden durch persönliche Kontakte und Empfehlungen sowie die Übernahme von Lehrlingen erzielt. Stellenbörsen im Internet, Personaldienstleister oder auch Jobmessen nutzen derzeit noch vergleichsweise wenige der Befragten als Rekrutierungsinstrument. Des Weiteren ist der Suchradius der Unternehmen bisher stark auf das regionale oder nationale Umfeld fokussiert. Nur wenige nutzen die Potenziale des europäischen Arbeitsmarktes und bemühen sich um die Anwerbung ausländischer Fachkräfte.

4 AUSBILDUNG IN DEN UNTERNEHMEN

4.1 Ausbildungssituation im Landkreis Verden

**Ausbildung als
Grundstein für
qualifizierte
Nachwuchskräfte**

Die betriebliche Ausbildung ist der quantitativ bedeutendste Weg der beruflichen (Erst-)Qualifikation unterhalb der Hochschulebene. Während sich die Ausbildung an Hochschulen vor allem an theoretischen Inhalten orientiert, ist die betriebliche Ausbildung praxisnah ausgerichtet. Sie nimmt unmittelbar Bezug auf die Aufgaben und Tätigkeiten im ausbildenden Unternehmen. Die betriebliche Ausbildung ist daher nicht nur eine wichtige Grundlage für das Sicherstellen der Verfügbarkeit von Facharbeitern. Sie bietet darüber hinaus die Möglichkeit Nachwuchskräfte zu übernehmen, deren fachliche und persönliche Eignung bereits bekannt ist und die ihre Tätigkeit meist ohne größeren Einarbeitungsaufwand aufnehmen können.

Ob ein Betrieb ausbildet oder nicht, hängt zunächst davon ab, ob er die formalen Voraussetzungen erfüllt. So muss das Tätigkeitsspektrum umfangreich und spezifisch genug sein, um die Ausbildungsinhalte eines Berufsbildes zu vermitteln und mindestens eine ausbildungsberechtigte Person beschäftigt sein. Sehr kleine Betriebe, die Schwierigkeiten haben, diese Voraussetzungen zu erfüllen, können sich an Verbundausbildungen beteiligen. Daneben ist für die Ausbildungsentscheidung des Betriebs auch ein individueller Nutzen maßgeblich. Dieser kann durch den produktiven Einsatz des Auszubildenden bereits während der Ausbildungszeit erreicht werden. In der Regel spielt aber v.a. die Qualifizierungsfunktion vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung eine wichtige Rolle.

- Im Landkreis Verden bilden fast zwei Drittel (61,3 %) der Unternehmen selbst aus. 38,7 % geben an, keine Ausbildungsplätze anzubieten.
- Mit 77,3 % weist das kleinbetrieblich geprägte Handwerk ein deutlich höheres Verhältnis an Ausbildungsbetrieben auf, als die anderen Wirtschaftsbereiche (siehe Abbildung 4-1).

Abbildung 4-1: Ausbildungsunternehmen

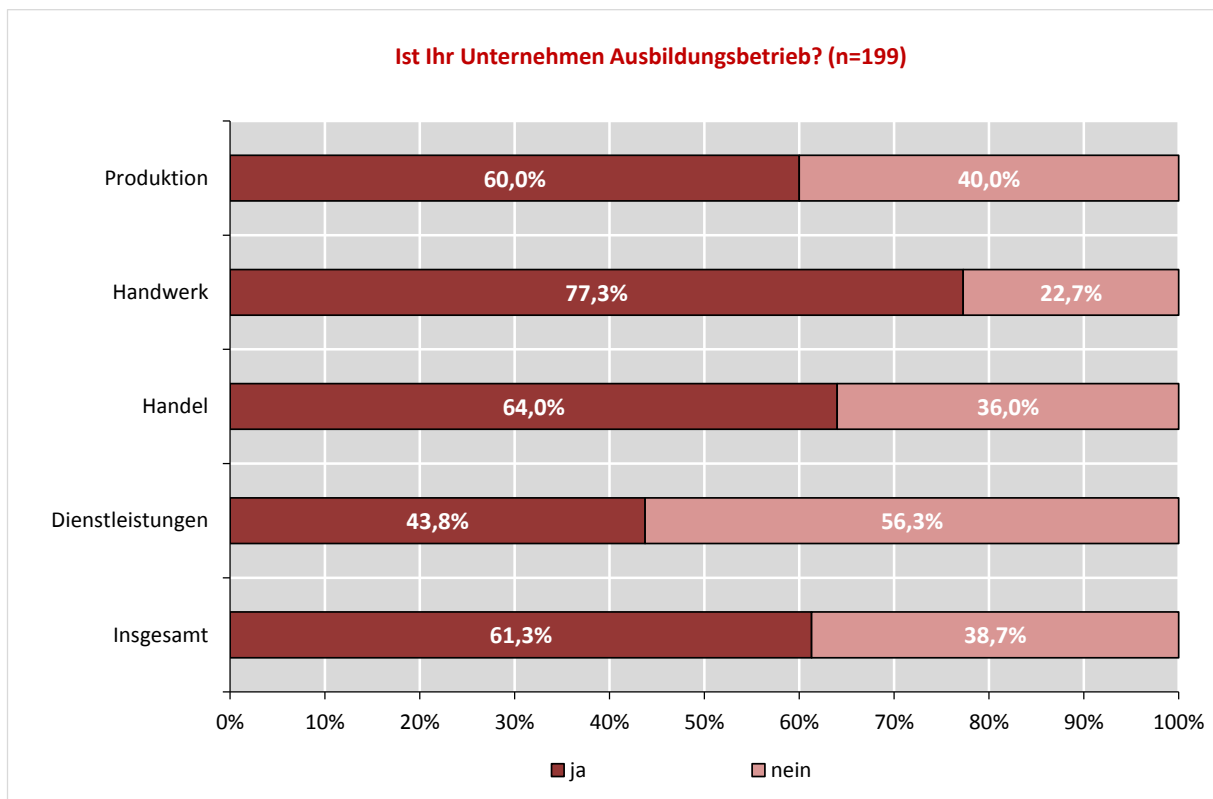
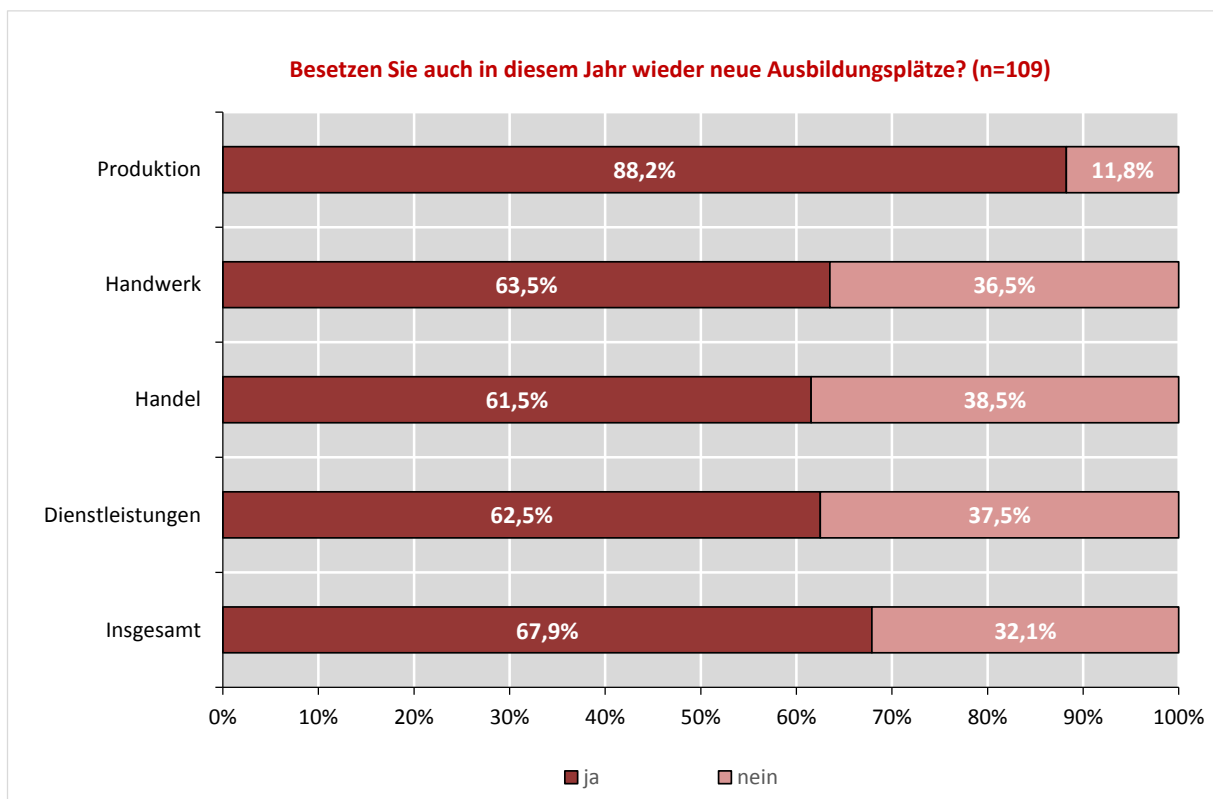


Abbildung 4-2: Ausbildungsplätze in 2014



Ausbildungsplätze 2014

Insbesondere kleine Betriebe bilden daneben nicht jedes Jahr, sondern nur zyklisch aus: es wird erst dann ein neuer Ausbildungsplatz angeboten, wenn ein Auszubildender die Ausbildung abgeschlossen (oder vorzeitig abgebrochen) hat. Daher liegt die Zahl der grundsätzlich ausbildenden Unternehmen (s.o.) regelmäßig höher als die Zahl der Unternehmen, die in einem bestimmten Jahr einen oder mehrere Ausbildungsplätze neu besetzen.

- Von den ausbildenden Unternehmen bieten zwei Drittel (67,9 %) im Jahr 2014 einen oder mehrere Ausbildungsplätze zur Neubesetzung an. 32,1 % der Ausbildungsbetriebe stellen in diesem Jahr keine neuen Auszubildenden ein (siehe Abbildung 4-2).
- Dabei zeigt sich, dass besonders im Bereich des tendenziell durch größere Betriebe geprägten Produzierenden Gewerbes besonders regelmäßig ausgebildet wird. Nur 11,8 % der Unternehmen des Produzierenden Gewerbes bieten im aktuellen Jahr keine Ausbildungsstellen zur Neubesetzung an (siehe Abbildung 4-2).

Vielfalt der Ausbildungsplätze

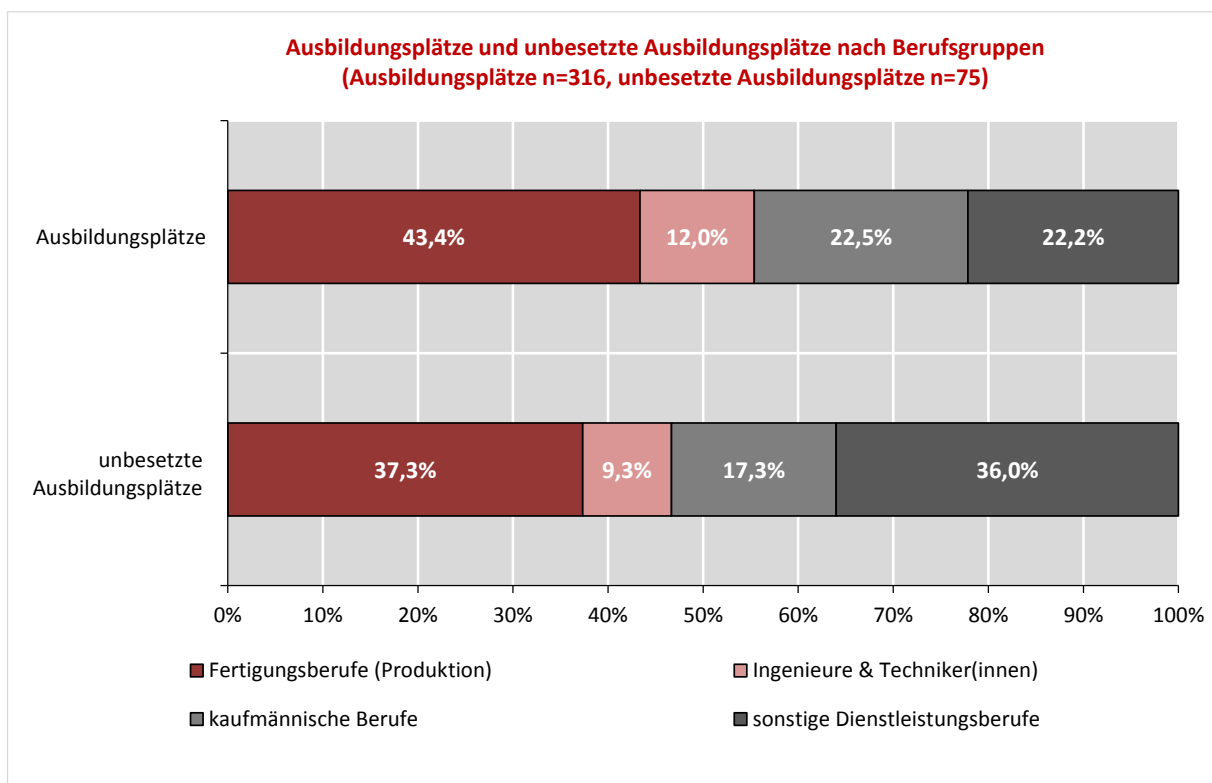
Die Unternehmen im Landkreis Verden bieten Ausbildungsstellen in einer großen beruflichen Vielfalt an. Größere Unternehmen bilden oftmals parallel in mehreren unterschiedlichen Berufen aus, während sich kleinere Betriebe häufig auf ein bis zwei Berufsbilder konzentrieren. Insgesamt sind im Landkreis Verden knapp ein Viertel der Ausbildungsplätze für das Jahr 2014 (23,7 %) noch unbesetzt⁵.

Ausbildungsplätze nach Berufsgruppen

- Die größte Anzahl der Ausbildungsstellen entfällt auf die Gruppe der Fertigungsberufe (43,4 %). Kaufmännische Berufe machen 22,5 % der Ausbildungsplätze aus. Sonstige Dienstleistungsberufe haben einen Anteil von 22,2 % an den gesamten Ausbildungsplätzen des Landkreises Verden (Abbildung 4-3).

⁵ Der Befragungszeitraum der Fachkräftebedarfserhebung 2014 lag zwischen April und Mai 2014, so dass sich die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen bis zum Ausbildungsbeginn im Sommer 2014 noch verringern kann.

Abbildung 4-3: Ausbildungsplätze nach Berufsgruppen



Wenn Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, bedeutet dies immer, dass angebotsseitig bestehende Potenziale zur Qualifizierung von Nachwuchskräften – und damit für die Fachkräftesicherung im Unternehmen und in der Region – nicht vollständig ausgeschöpft werden. Dabei spielen verschiedene Gründe eine Rolle:

Gründe für unbesetzte Ausbildungsplätze

- Für 62,1 % der Unternehmen, die bislang noch nicht alle ihrer Ausbildungsplätze besetzt haben, ist das Fehlen geeigneter Bewerbungen der Grund für die Vakanz der Stelle (siehe Abbildung 4-4). Für 51,5 % der Unternehmen stellen dabei schlechte Noten ein Hemmnis dar. 34,8 % sehen das Problem in einem zu niedrigen Schulabschluss der Bewerber(innen) (siehe Abbildung 4-5).
- Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, spielt in jedem dritten Unternehmen die mangelnde Anzahl von Bewerbungen (Quantität) eine Rolle (30,3 %). Die Angaben der befragten Unternehmen deuten darauf hin, dass im Landkreis Verden weniger die Quantität als die Qualität der Bewerbungen ein Engpass für die ausbildenden Unternehmen darstellt.
- Der Nichtantritt der Ausbildungsstelle (13,6 %) und das Auflösen des Ausbildungsvertrags vor Beginn (9,1 %) spielen demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle bei unbesetzten Ausbildungsstellen (siehe Abbildung 4-4).
- Darüber hinaus beklagten einige Unternehmen Defizite im persönlichen Auftreten und im Sozialverhalten der Bewerber. Auf diese Defizite im Auftreten sowie im Sozialverhalten hat die „Fachkräfteoffensive Landkreis Verden“ bereits reagiert. Die Fachkräfteoffensive bietet in Kooperation mit der IHK und der Kreishandwerkerschaft einen „Azubi-Knigge“ an.

Abbildung 4-4: Gründe für unbesetzte Ausbildungsplätze

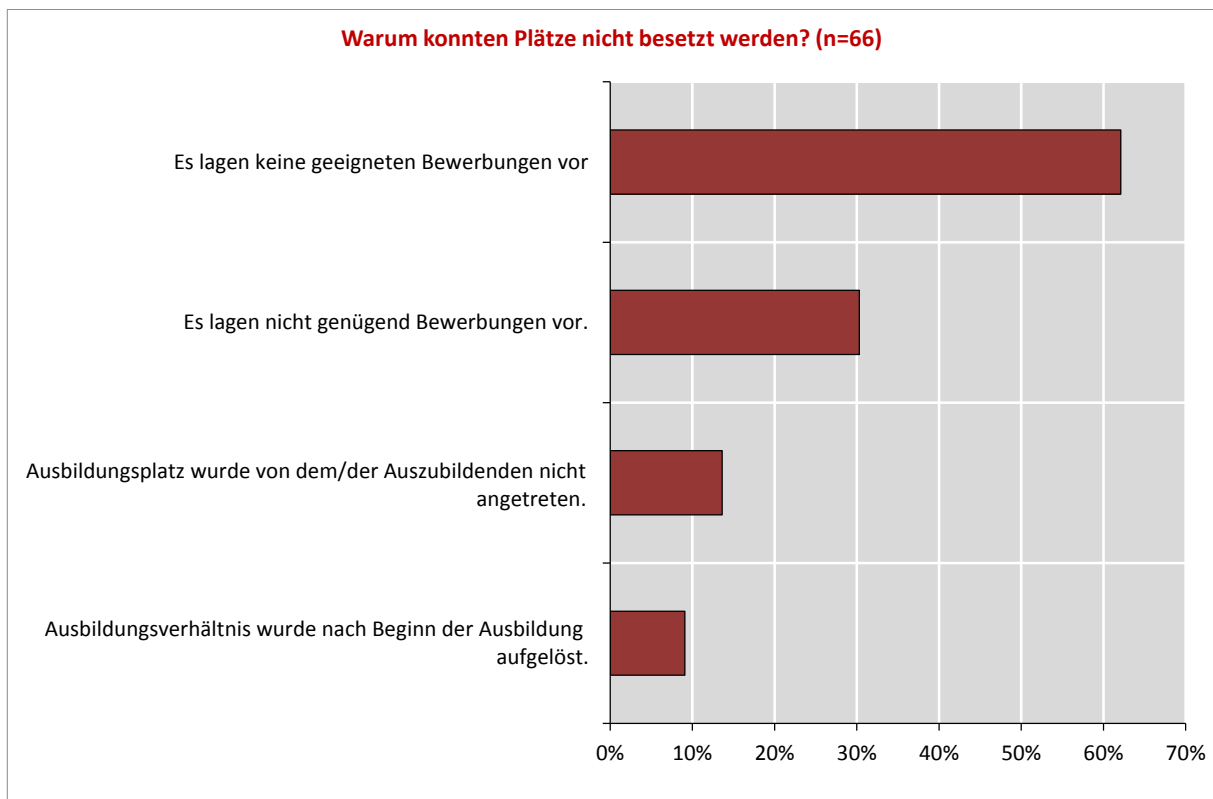
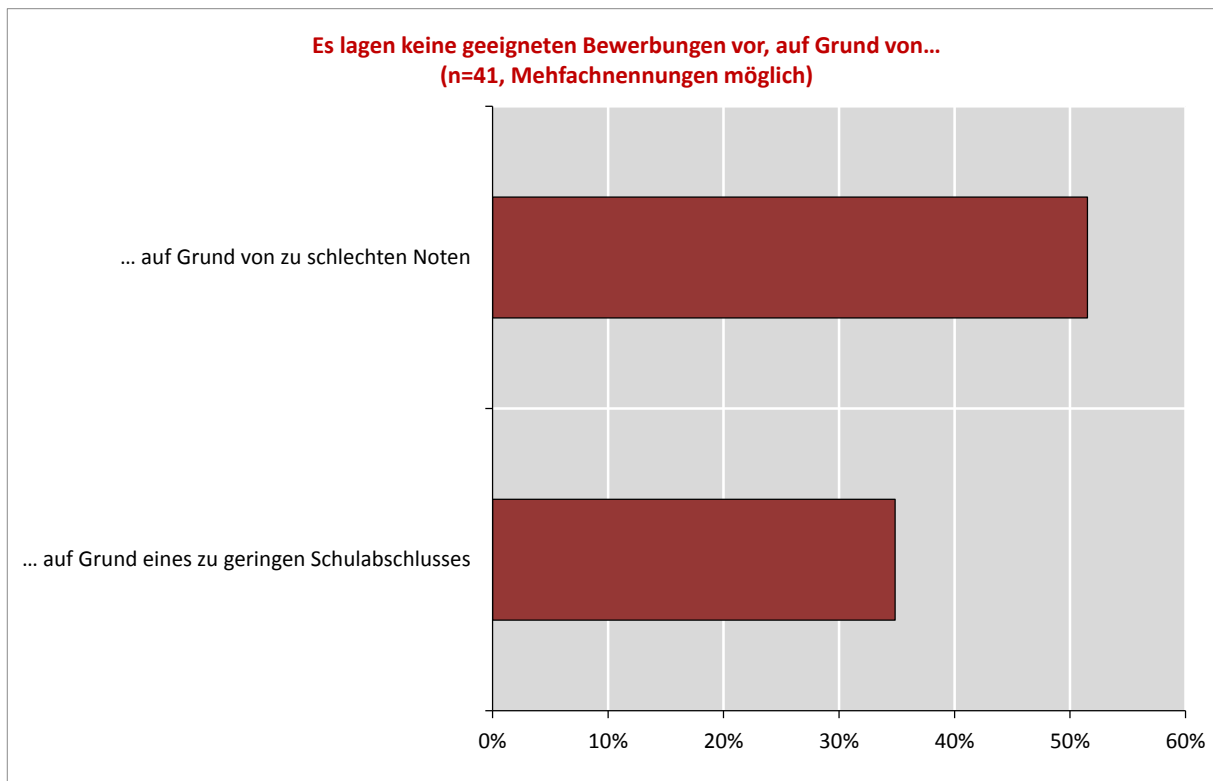


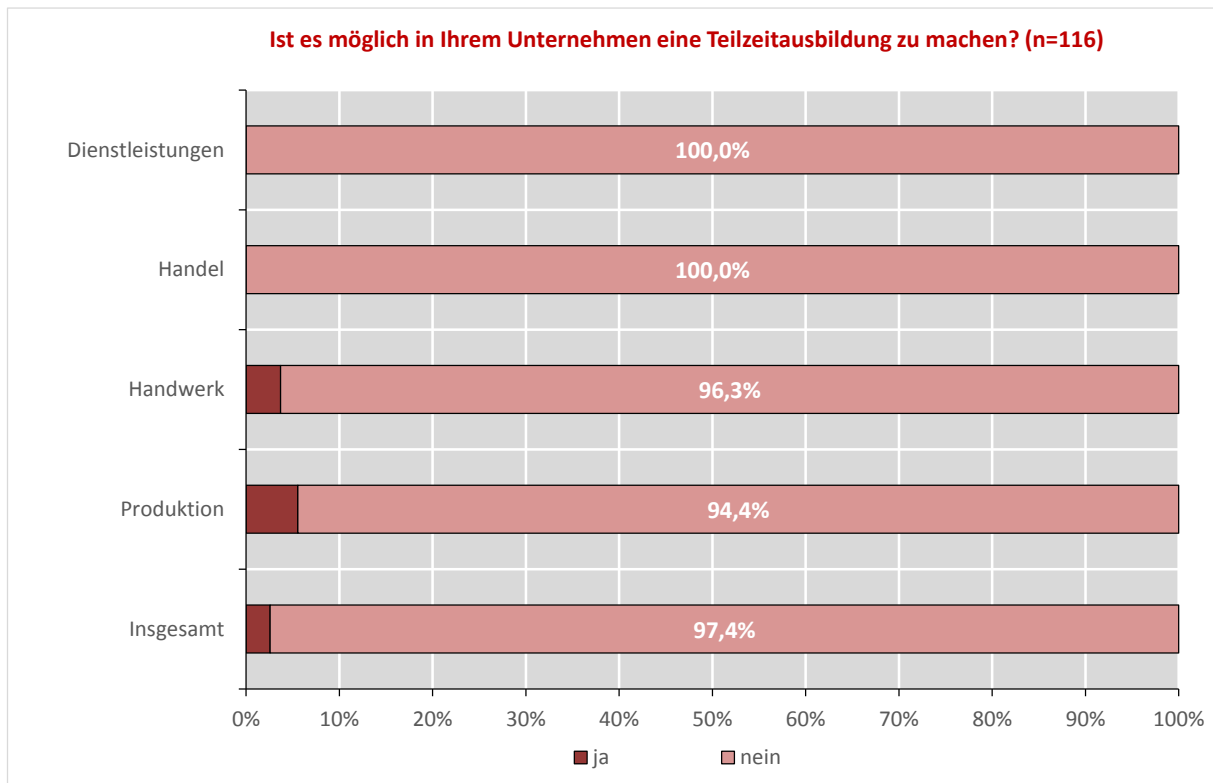
Abbildung 4-5: Gründe für ungeeignete Bewerbungen



Teilzeitausbildung

Eine Teilzeitausbildung ermöglicht insbesondere jungen Menschen mit zeitaufwendigen familiären Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) die Aufnahme oder Fortführung einer beruflichen Ausbildung. Bislang bieten nur einzelne Unternehmen im Landkreis Verden eine Ausbildung in Teilzeit an (2,6 % der ausbildenden Unternehmen). Hierbei ist keine signifikante Konzentration auf einzelne Branchen zu erkennen, sowohl in der Produktion als auch im Handwerk bestehen Möglichkeiten zur Absolvierung einer Teilzeitausbildung.

Abbildung 4-6: Teilzeitausbildung

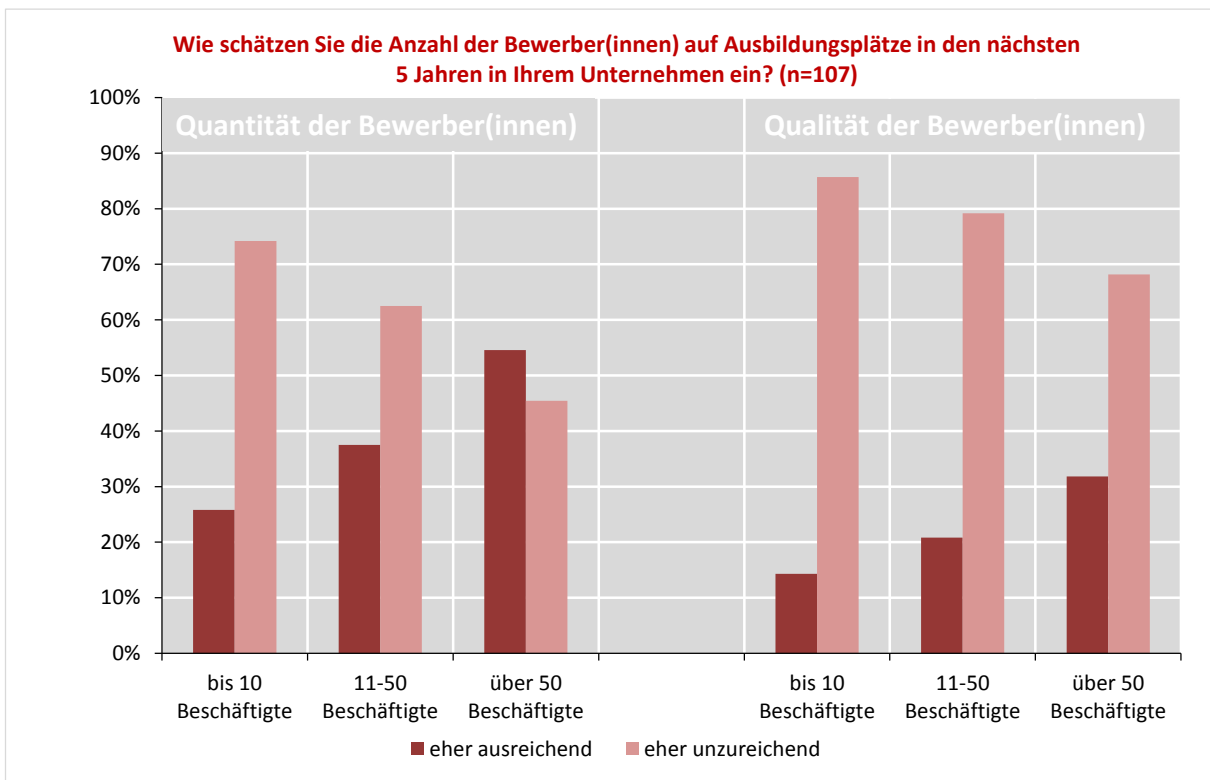


**Zukünftige
Bewerberzahlen**

In der mittelfristigen Perspektive wird sich die Zahl der Ausbildungsstellenbewerber angesichts rückläufiger Jahrgangsstärken bei den Schulabsolventen weiter verknappen. Eine ausreichende Anzahl von Bewerbungen ist allerdings eine wichtige Voraussetzung künftige Nachwuchsbedarfe decken zu können.

- Etwa jedes dritte Unternehmen (63,6 %) geht davon aus, dass die Bewerberzahlen (unabhängig von der Eignung) in den kommenden fünf Jahren eher unzureichend sein werden. Nur 36,4 % rechnen weiterhin mit ausreichend Bewerbungen auf ihre Ausbildungsplätze.
- Hinsichtlich der Eignung der Bewerber sind die Erwartungen der Unternehmen nochmals pessimistischer: 78,8 % gehen davon aus, dass die Anzahl der geeigneten Bewerber eher unzureichend sein wird. Nur jedes fünfte Unternehmen (21,2 %) rechnet damit, in den kommenden Jahren ausreichend geeignete Bewerbungen auf seine Ausbildungsstellen zu erhalten.
- Die Einschätzungen unterscheiden sich dabei deutlich zwischen den Unternehmensgrößen: Kleinunternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten schätzen die Situation deutlich schlechter ein, als Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten (siehe Abbildung 4-7). Die größeren Unternehmen dürften im Wettbewerb um gut qualifizierte Ausbildungsstellenbewerber von einer höheren, ggf. auch überregionalen Bekanntheit profitieren. Möglicherweise spielen auch die erwartete Ausbildungsqualität sowie die Vergütung und weitere Arbeitsbedingungen eine Rolle.

Abbildung 4-7: Entwicklung der Bewerberzahlen in den kommenden Jahren

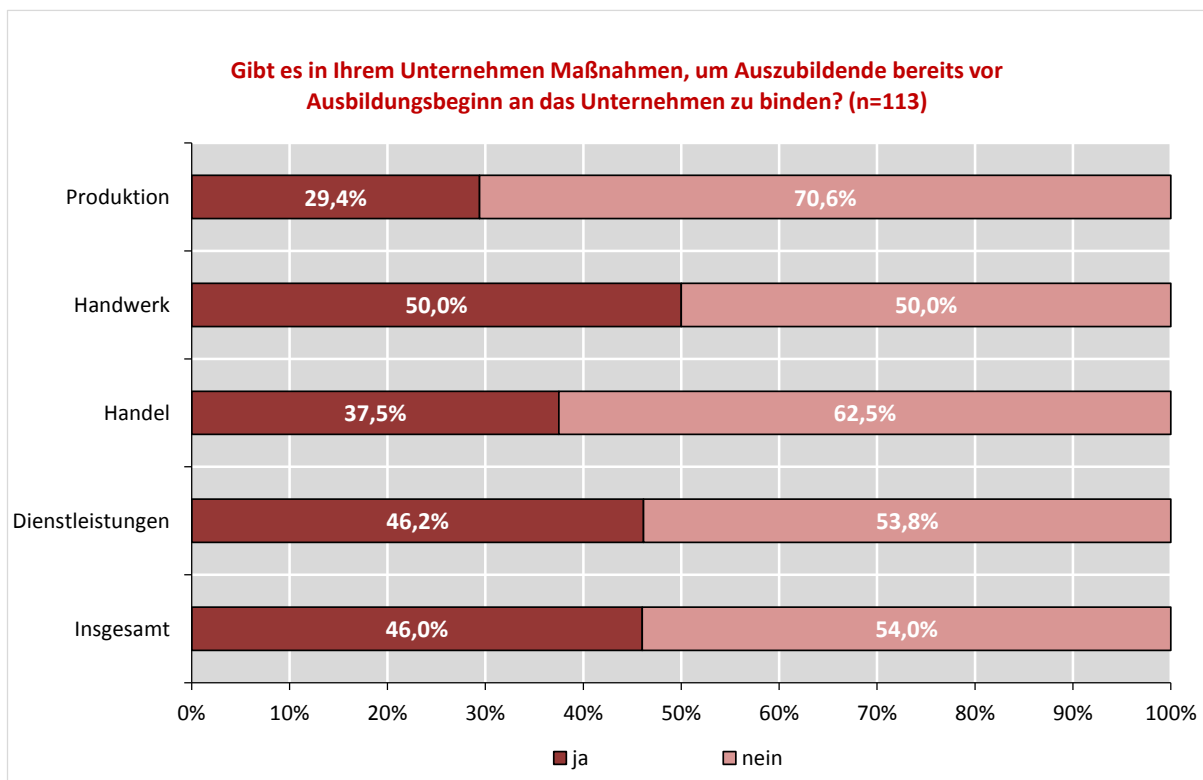


Um genügend geeignete Bewerber(innen) für ihre Ausbildungsstellen zu finden, ist ein frühzeitiger Kontakt zu potenziellen Ausbildungsinteressierten – bereits vor Beendigung der Schullaufbahn – ein wichtiges Instrument. Aber auch nach Abschluss des Ausbildungsvertrages gilt es, den neuen Auszubildenden möglichst umgehend in den Betrieb zu integrieren, um eine Auflösung des Ausbildungsvertrages vor Ausbildungsantritt zu verhindern und eine langfristige Bindung zu begünstigen.

Bindung der Auszubildenden an den Betrieb

- Fast die Hälfte der Unternehmen im Landkreis Verden (46,0 %) gibt an, Maßnahmen zur Bindung von Auszubildenden bereits vor Ausbildungsbeginn einzusetzen. 54,0 % der Unternehmen sind in diesem Feld bislang noch nicht aktiv.
- Besonders bei den Unternehmen im Produzierenden Gewerbe (29,4 %) und im Handel (37,5 %) sind solche Ansätze bisher nur selten vorzufinden (siehe Abbildung 4-8).
- Die Unternehmen, die bereits vor Ausbildungsbeginn Maßnahmen zur Bindung der Auszubildenden an das Unternehmen durchführen, nutzen häufig verschiedene Veranstaltungsformate (44,2 %). Jedes dritte Unternehmen setzt (auch) auf einen telefonischen Kontakt (30,8 %), während der schriftliche Kontakt (z.B. über Newsletter) nur von nachrangiger Bedeutung ist (9,6 %).

Abbildung 4-8: Maßnahmen um Jugendliche an das Unternehmen zu binden

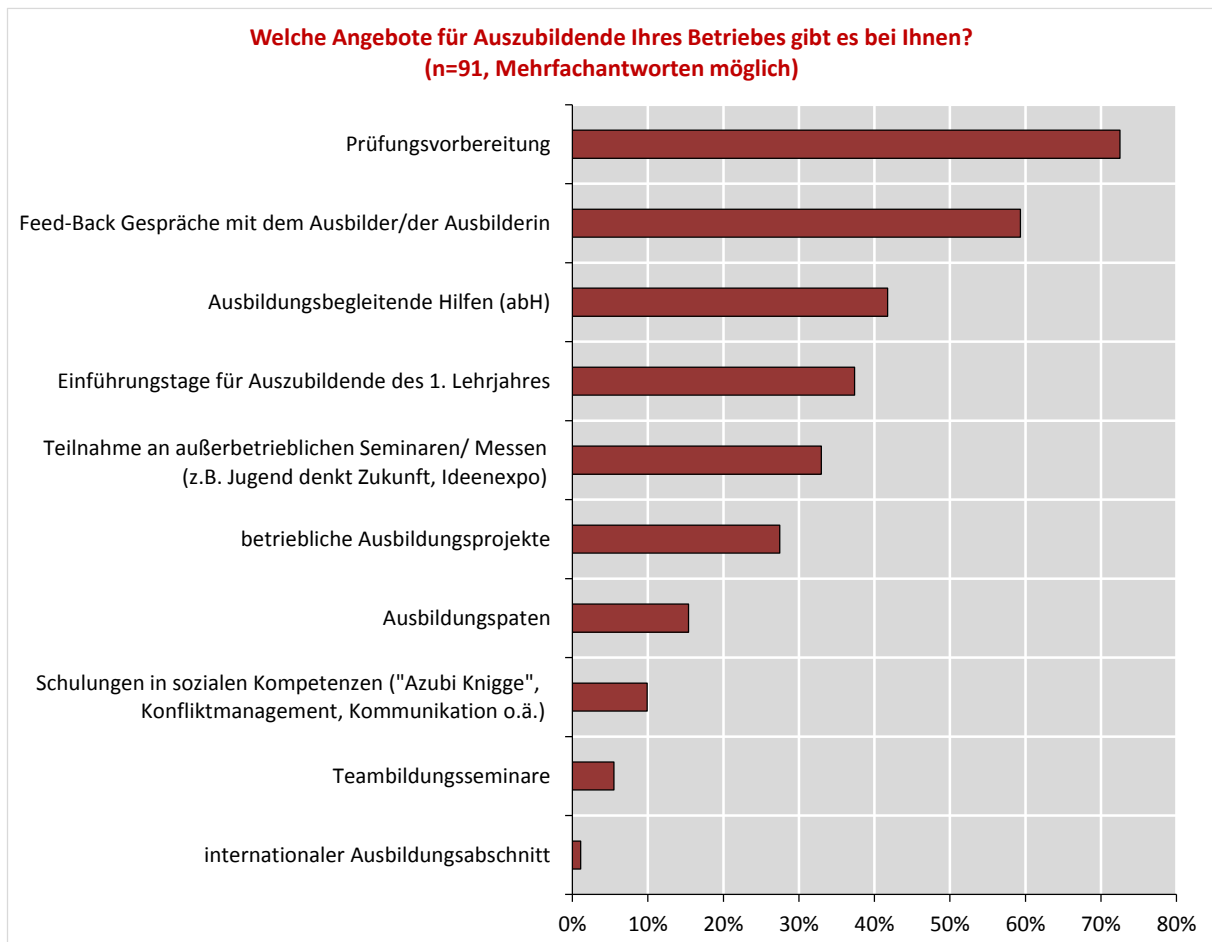


Angebote für Auszubildende

Im Verlauf der Ausbildung bieten viele Unternehmen ihren Auszubildenden verschiedene Unterstützungsangebote zur persönlichen und beruflichen Entwicklung an. Damit soll einerseits der Ausbildungserfolg unterstützt und in vielen Fällen auch der/die Auszubildende an das Unternehmen gebunden werden.

- 72,5 % der Unternehmen im Landkreis Verden bieten ihren Auszubildenden Unterstützungen bei der Prüfungsvorbereitung an. Feedback-Gespräche mit dem Ausbilder bzw. der Ausbilderin werden in 59,3 % der Unternehmen geführt.
- Die Teilnahme an außerbetrieblichen Veranstaltungen oder Seminaren ermöglichen rund ein Drittel (33,0 %) der Unternehmen.
- Schulungen zur sozialen Kompetenz (9,9 %) oder einen internationalen Ausbildungsabschnitt (1,1 %) bieten bisher nur wenige Betriebe ihren Auszubildenden an (siehe Abbildung 4-9).

Abbildung 4-9: Angebote für Auszubildende im Betrieb

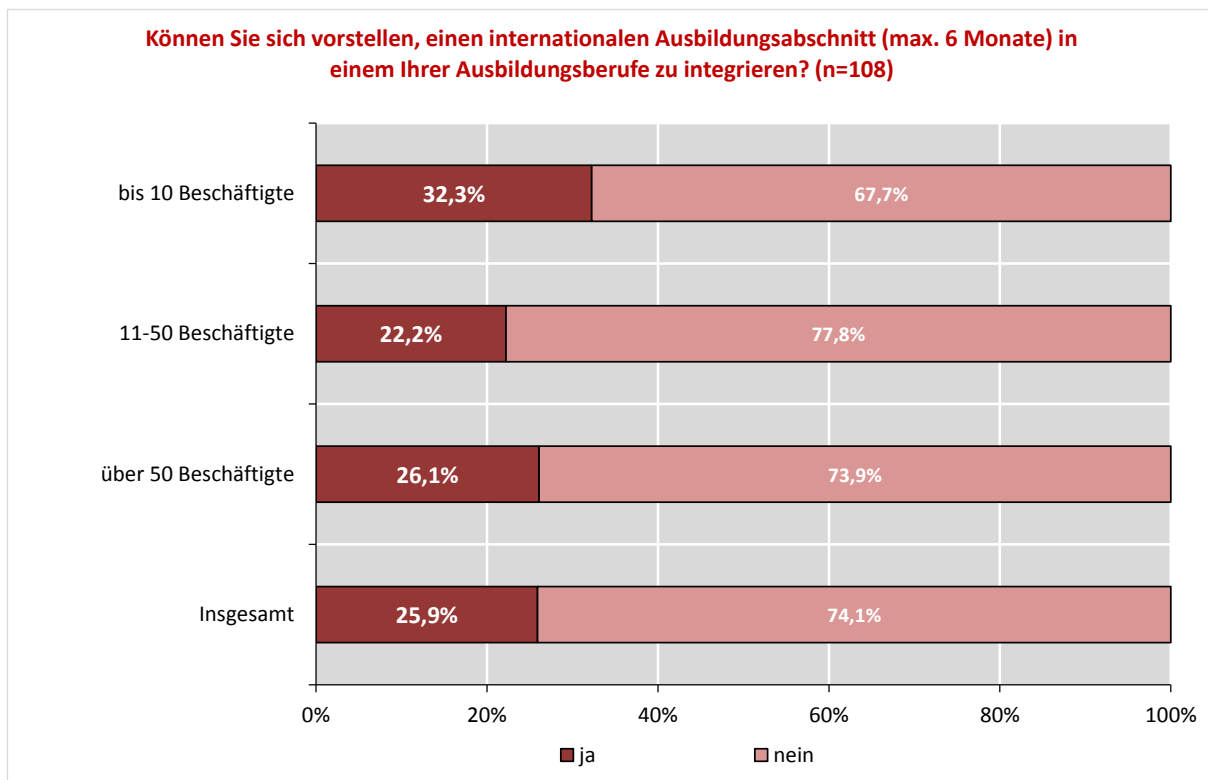


Ein internationaler Ausbildungsabschnitt ermöglicht es den Jugendlichen, frühzeitig berufliche Erfahrungen im Ausland zu sammeln. Damit wird der Ausbau von Fremdsprachen- und Fachkenntnissen, das Sammeln kultureller Erfahrungen unterstützt sowie die persönliche Selbstständigkeit gefördert. Gleichzeitig kann das Unternehmen im Heimatland von den gewonnenen internationalen Erfahrungen der Auszubildenden profitieren. Ferner geht es darum, die Attraktivität der dualen Ausbildung, gegenüber dem Studium zu steigern.

Internationaler Ausbildungsabschnitt

- Insgesamt können sich 25,9 % der Unternehmen im Landkreis Verden vorstellen, ihren Auszubildenden einen internationalen Ausbildungsabschnitt zu ermöglichen. Mit 74,1 % sehen sich fast drei Viertel der Unternehmen nicht in der Lage, ein entsprechendes Angebot im Rahmen der Ausbildung vorzuhalten.
- Dabei zeigt sich, dass sich durchaus auch kleine Betriebe ihren Auszubildenden internationale Ausbildungsphasen ermöglichen wollen. Insgesamt sind die Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen gering (siehe Abbildung 4-10).

Abbildung 4-10: Internationalen Ausbildungsabschnitt

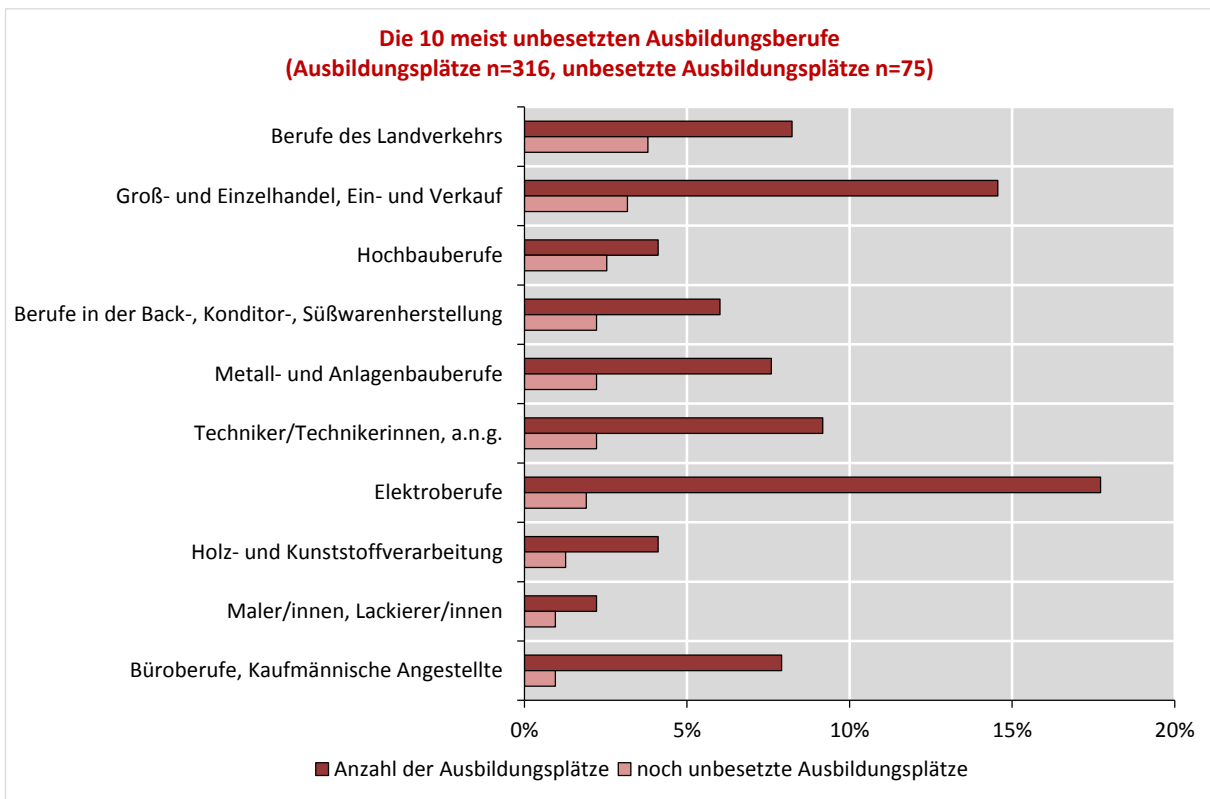


Unbesetzte Ausbildungsberufe

Die unbesetzten Ausbildungsstellen verteilen sich unterschiedlich auf die einzelnen Berufe:

- Auf Berufe des Landverkehrs (zu denen u.a. Kraftfahrer(innen) zählen) entfallen die meisten unbesetzten Ausbildungsplätze. Knapp jeder zweite Ausbildungsplatz in diesem Bereich ist bisher noch unbesetzt. Die unbesetzten Ausbildungsplätze im Landverkehr haben einen Anteil von 3,8 % an allen Ausbildungsplätzen der befragten Unternehmen. Insgesamt entfallen 8,2 % der Ausbildungsstellen auf diesen Bereich. (siehe Abbildung 4-11).
- 3,3 % aller Ausbildungsplätze im Bereich des Groß- und Einzelhandels waren zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt. Insgesamt entfallen 14,6 % aller Ausbildungsplätze auf die Berufe im Groß- und Einzelhandel. Knapp jede fünfte Ausbildungsstelle in dieser Berufsgruppe ist dabei noch unbesetzt.
- Das breiteste Ausbildungsstellenangebot gibt es im Bereich der Elektroberufe, die 17,7 % der angebotenen Ausbildungsplätze der befragten Unternehmen ausmachen. Von den angebotenen Ausbildungsstellen konnten bereits vergleichsweise viele besetzt werden: Nur noch rund jeder neunte Ausbildungsplatz in den Elektroberufen ist derzeit vakant.

Abbildung 4-11: Die 10 meist unbesetzten Ausbildungsberufe



4.2 Übereinstimmung der Ausbildungsangebote der Unternehmen und Ausbildungswünsche der Jugendlichen im Landkreis Verden

Damit eine große Anzahl von jungen Menschen im Landkreis Verden die Möglichkeit hat, ihren beruflichen Einstieg in der Region zu finden, sollten idealerweise die Ausbildungsangebote eine gewisse Übereinstimmung mit den Berufswünschen der Jugendlichen aufweisen. Wenn die Jugendlichen im Landkreis die Möglichkeit haben, ihre persönlichen Wünsche und Ziele vor Ort zu realisieren, ist ein Verbleib in der Region wahrscheinlicher und ein wichtiger Schritt zur Fachkräftesicherung eingeleitet. Gleichzeitig bleibt eine passgenaue Übereinstimmung zwischen den Wünschen der Jugendlichen und Ausbildungsstellen ein sehr hohes Ziel – vor allem vor dem Hintergrund der spezifischen Berufswünsche einer jeden Generation von Jugendlichen (sogenannte Modeberufe) und der regionalen Wirtschaftsstruktur, die das Spektrum der Ausbildungsangebote maßgeblich beeinflusst.

Die Einordnung der einzelnen Berufswünsche in fünf Berufsgruppen ermöglicht eine vergleichende Betrachtung zwischen den Berufswünschen der Jugendlichen und den regionalen Ausbildungsplatzangeboten. Über den Abgleich der Berufswünsche mit den vorhandenen Ausbildungsplätzen ergeben sich Möglichkeiten zur Einschätzung der regionalen Ausbildungsmarktsituation.

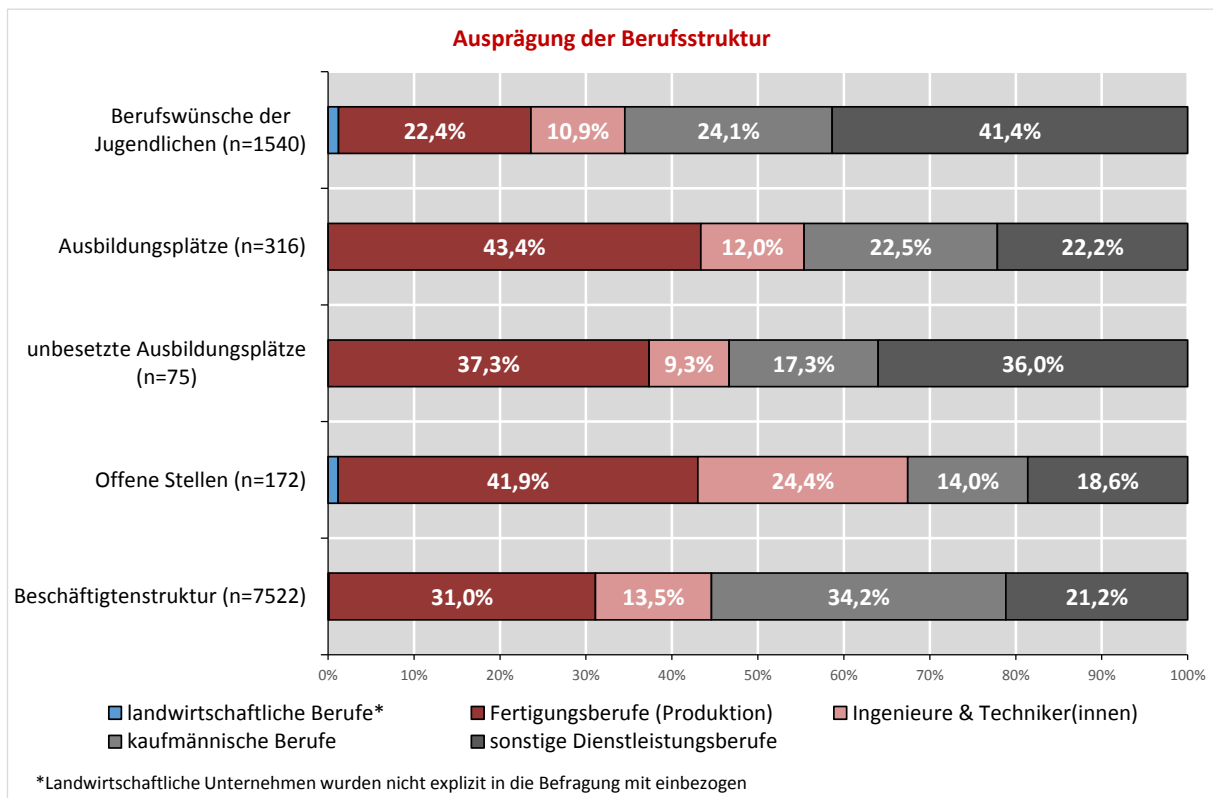
Vergleich der Berufswünsche und Ausbildungsplätze

- Die Struktur der Berufswünsche der Jugendlichen zeigt eine deutliche Konzentration im Bereich der sonstigen Dienstleistungsberufe. Die Berufswünsche von 41,4 % der Jugendlichen entfallen auf diesen Bereich. Dabei ist zu beachten, dass nicht alle Berufswünsche der Jugendlichen unbedingt über eine Ausbildung zu erlangen sind. 24,1 % der Berufswünsche entfallen auf kaufmännische Berufe, 22,4 % auf Fertigungsberufe und 10,9 % auf Techniker(innen) und Ingenieure. Landwirtschaftliche Berufe spielen bei den Berufswünschen mit 1,2 % nur eine untergeordnete Rolle⁶.
- Damit entspricht die Struktur der Berufswünsche nur teilweise dem Ausbildungsplatzangebot in der Region. Die Ausbildungsstellen konzentrieren sich – anders als die Berufswünsche der Jugendlichen – mit 43,4 % im Bereich Produktion. Die bei den Jugendlichen beliebten Dienstleistungsberufe stellen dagegen nur 22,2 % der Ausbildungsplätze dar. In diesem Feld ist die betriebliche Ausbildung traditionell weniger stark verankert als im Produzierenden Gewerbe oder im Handwerk.
- Die unbesetzten Ausbildungsstellen verteilen sich schwerpunktmäßig auf das Produzierende Gewerbe (37,3 %) und die sonstigen Dienstleistungen (36,0 %). Dabei zeigt sich, dass das große Interesse der Jugendlichen an den Dienstleistungsberufen nicht unbedingt zu einer geringen Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze führt. Offenbar gibt es innerhalb dieser Gruppe bei den einzelnen Berufen Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage. Möglicherweise spielt auch eine aus Sicht der Betriebe mangelnde Eignung der Bewerber(innen) eine Rolle (siehe auch 4.1).

⁶ Ein Vergleich zwischen den Ausbildungsplatzangeboten und Berufswünschen im landwirtschaftlichen Bereich ist aufgrund der Unternehmensauswahl der Fachkräftebedarfserhebung 2014 nicht möglich (siehe 2.).

- Die Struktur der offenen Stellen sowie die Gesamtstruktur der Beschäftigten im Landkreis Verden machen deutlich, in welchen Bereichen auch nach der Ausbildung berufliche Entwicklungs- und Karrierechancen bestehen. Gerade in der Fertigung und Produktion gibt es im Landkreis Verden eine große Anzahl offener Stellen bei einer starken Beschäftigtenbasis. Damit dürften für Ausbildungsabsolventen in diesem Bereich relativ günstige berufliche Perspektiven bestehen.

Abbildung 4-12: Berufswünsche und Ausbildungsplätze im Vergleich⁷



Vergleich der zehn häufigsten Berufswünsche

Eine Überprüfung der Übereinstimmung von Ausbildungsangeboten mit den beliebtesten Berufswünschen gibt Hinweise über ausbildungsberufsspezifische Übereinstimmungen im Landkreis Verden.

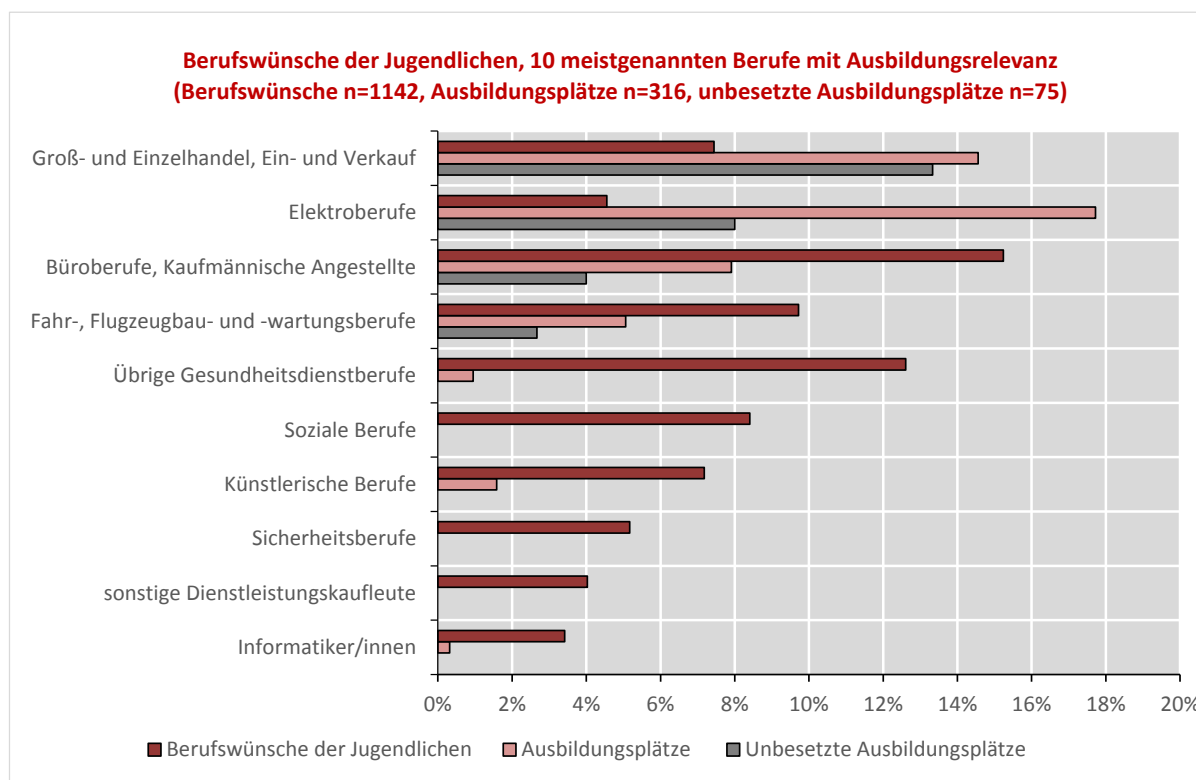
- Unter den Berufswünschen der Jugendlichen wurden die Büroberufe (als Teilbereich der kaufmännischen Angestellten) mit 15,2 % am häufigsten angegeben. Diese Berufe machen jedoch nur einen Anteil von 7,9 % der angebotenen Ausbildungsplätze im Landkreis Verden aus. Lediglich 0,9 % aller Ausbildungsplätze entfallen auf unbesetzte Stellen im Bereich der Büroberufe bzw. kaufmännischen Angestellten.
- Die übrigen Gesundheitsberufe werden von den Jugendlichen am zweithäufigsten als Berufswunsch angegeben. 12,6 % der Jugendlichen möchten einen Beruf im Feld der übrigen Gesundheitsberufe erlernen. Die Fachkräftebedarfserhebung 2014 hat ergeben, dass nur 0,9 % der Ausbildungsstellen auf diese Berufsgruppe entfallen. Da die Arzt- und Zahnarztpraxen nicht in die Be-

⁷ Besonders bei der großen Zahl der Wünsche der Jugendlichen im Bereich der sonstigen Dienstleistungsberufe ist zu beachten, dass ein Teil der Berufswünsche nicht über eine Ausbildung zu realisieren sind, sondern die Qualifikation über ein Studium erworben werden müssen.

fragung einbezogen wurden, können jedoch keine validen Rückschlüsse aus diesen Befragungsergebnissen gezogen werden. Tatsächlich kann von einem weit höheren Bestand an betrieblichen Ausbildungsplätzen in den Gesundheitsberufen ausgegangen werden⁸. Daneben spielen auch die Berufe in der Krankenpflege und nicht ärztlichen Therapieberufe (Physiotherapie, Ergotherapie etc.) eine wichtige Rolle, die nicht im Rahmen von betrieblichen Ausbildungen (nach BBiG/HwO), sondern schulisch organisiert erlernt werden müssen. Insofern liegt hier eine zusätzliche Untererfassung der Ausbildungsplätze in den Gesundheitsberufen vor.

- 7,4 % der Jugendlichen geben Berufe im Bereich Groß- und Einzelhandel als Wunschberuf an. Auf diese Berufe entfallen 14,6 % der Ausbildungsplätze. Offenbar übersteigt im Landkreis Verden der Umfang der Ausbildungsmöglichkeiten in diesem Bereich die Zahl der potenziell interessierten Jugendlichen. Dieses Verhältnis kann ein Erklärungsansatz für die relativ große Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen in diesem Berufsfeld sein: 3,2 % alle Ausbildungsplätze im Landkreis Verden sind unbesetzte Ausbildungsstellen im Groß- und Einzelhandel. Damit ist rund jeder fünfte Ausbildungsplatz in dieser Berufsgruppe unbesetzt (siehe Abbildung 4-13).

Abbildung 4-13: Berufswünsche und Ausbildungsplätze im Vergleich⁹



⁸ Eine Verzerrung der Ergebnisse dieser Art ist auch für die Gruppe der Sozialen Berufe anzunehmen.

⁹ Berücksichtigt werden nur die Berufswünsche mit Ausbildungsrelevanz. Berufswünsche wie Lehrer und Ingenieure sind ausschließlich über ein Studium zu erlangen und daher für den Vergleich mit Ausbildungsplätzen ungeeignet. Bei den Berufswünschen des Informatikers sowie von sozialen Berufen ist zu berücksichtigen, dass diese Berufswünsche zum Teil auch über ein Studium erreicht werden können.

Ausbildung in den Unternehmen des Landkreises Verden

Ausbildungsaktivitäten der Unternehmen

- Knapp zwei Drittel der befragten Unternehmen bilden regelmäßig Nachwuchskräfte aus. Zwischen den betrachteten Branchen gibt es jedoch deutliche Unterschiede. Während rund drei Viertel der Handwerksbetriebe ausbilden, ist es bei den Dienstleistungsunternehmen nicht einmal die Hälfte aller Betriebe. Auch im Jahr 2014 wollen zahlreiche Betriebe wieder neue Auszubildende einstellen. Insbesondere in der Produktion ist der Anteil der in diesem Jahre ausbildenden Betriebe unter den Befragten besonders hoch.

Ausbildungsplätze nach Berufsgruppen

- Die befragten Unternehmen bieten eine Vielzahl von Ausbildungsberufen an. Insgesamt stehen im Jahr 2014 über 300 Ausbildungsplätze bei den Befragten zur Verfügung. Die größte Anzahl an Ausbildungsplätzen entfällt auf Berufe im Bereich Fertigung (Produktion) (knapp die Hälfte aller Ausbildungsplätze). Rund ein Viertel dieser Ausbildungsplätze war zum Zeitpunkt der Befragung noch unbesetzt. Hierbei zeigen sich zwischen den Berufsgruppen deutliche Unterschiede. Während die Besetzung der Ausbildungsplätze im Landverkehr sehr schwierig erscheint (jeder zweite Ausbildungsplatz ist bisher unbesetzt), ist es in anderen Berufsfeldern deutlich einfacher. Bei Elektroberufen ist nur noch jeder neunte Ausbildungsplatz unbesetzt.

Ursachen für nicht besetzte Ausbildungsplätze

- Als Hauptgrund für unbesetzte Ausbildungsplätze geben die Befragten eine zu geringe Qualifizierung der Bewerber an (gut 60 % der Unternehmen). Aber auch eine nicht ausreichende Anzahl an Bewerbungen ist für ein Drittel der befragten Unternehmen eine Ursache. Der Nichtantritt des Ausbildungsplatzes oder die vorzeitige Beendigung der Ausbildung sind eher von untergeordneter Bedeutung.

Entwicklung der Bewerberzahlen

- Knapp zwei Drittel der befragten Unternehmen gehen in den kommenden Jahren von einer unzureichenden Anzahl an Bewerbern aus. Dabei wird die Situation von den größeren Unternehmen jedoch positiver eingeschätzt als von kleinen Unternehmen. Über die Hälfte der Unternehmen mit über 50 Beschäftigten geht von einer ausreichenden Anzahl an Bewerbern aus. Hinsichtlich der Eignung dieser Bewerber für die angebotenen Ausbildungsplätze ist die Einschätzung jedoch deutlich pessimistischer. Nur jedes fünfte Unternehmen erwartet eine ausreichende Anzahl an geeigneten Bewerbern.

Maßnahmen zur frühzeitigen Bindung von Auszubildenden

- Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen führt frühzeitig Maßnahmen zur Bindung von Auszubildenden an ihre Unternehmen durch. Zwischen den Branchen gibt es jedoch Unterschiede. Während im Handwerk die Hälfte der Unternehmen entsprechende Maßnahmen ergreift, sind es in der Produktion nur knapp ein Drittel der Befragten. Verschiedene Veranstaltungsformate sowie telefonische Kontakte sind hierbei die meist genutzten Instrumente.

(Unterstützungs-) Angebote für Auszubildende

- Die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Auszubildenden kann durch verschiedene Unterstützungsangebote gefördert werden. Zu den wichtigsten Instrumenten der befragten Unternehmen, die von mehr als der Hälfte genutzt wird, zählen die Prüfungsvorbereitung sowie Feedbackgespräche. Weitere Maßnahmen sind ausbildungsbegleitende Hilfen, Einführungen für Auszubildende der 1. Lehrjahres, die Teilnahme an au-

berbetrieblichen Seminaren etc.. Einen internationalen Ausbildungsabschnitt bieten bisher nur sehr wenige der befragten Unternehmen an. Ein Viertel kann sich vorstellen dies künftig anzubieten.

- Die Berufswünsche der Jugendlichen entsprechen nur teilweise dem regionalen Ausbildungsplatzangebot. Während bei den Berufswünschen eine starke Konzentration im Bereich der sonstigen Dienstleistungsberufe vorliegt, konzentrieren sich die Angebote der befragten Unternehmen auf Fertigungsberufe (Produktion). Zu den am häufigsten genannten Berufswünschen der Jugendlichen zählen Büroberufe/kaufmännische Angestellte, übrige Gesundheitsberufe sowie Fahr-, Flugzeugbau und -wartungsberufe. In den befragten Unternehmen hingegen entfallen die größten Anteile der unbesetzten Ausbildungsplätze auf die Berufsfelder Landverkehr sowie Groß- und Einzelhandel.

Berufswünsche der Jugendlichen und regionale Ausbildungsangebote

5 ANGEBOTE DER UNTERNEHMEN ZUR NACHWUCHSREKRUTIERUNG

Nachwuchsrekrutierung der Unternehmen

Die Rekrutierung von Auszubildenden und deren Übernahme ist für viele Unternehmen ein zentrales Instrument zur langfristigen Sicherung des Fachkräftebestands. Angesichts der demographisch bedingt abnehmenden Jahrgangsstärken bei den Schulabsolventen verschärft sich der Wettbewerb um gut qualifizierte Schulabgänger. Für die Unternehmen bedeutet dies, dass sie ihre Ausbildungs- und Karriereangebote attraktiver gestalten und präsentieren müssen, um qualifizierte Ausbildungsstellenbewerber für sich zu interessieren. Schulpraktika bspw. unterstützen eine frühzeitige Bindung der Jugendlichen an das Unternehmen und ermöglichen es gleichzeitig, die Jugendlichen im Betriebsalltag auf ihre Eignung für einen Ausbildungsplatz zu testen. Vergleichbare Modelle bieten sich den Unternehmen auch für Studierende an, um sich hochqualifizierten Nachwuchskräften frühzeitig als potenzieller Arbeitgeber zu präsentieren.

Duales Studium

Ein Duales Studium bietet Unternehmen die Möglichkeit, Jugendlichen mit einer Hochschulzugangsberechtigung die Qualifizierung durch ein Studium zu ermöglichen und sie gleichzeitig an sich zu binden. Darüber hinaus können die Studierenden bereits frühzeitig an die spezifischen Aufgaben im Unternehmen herangeführt werden und benötigen nach Studienabschluss weitaus weniger Einarbeitung als Absolventen klassischer Studiengänge ohne Berufserfahrung.

- Im Landkreis Verden bieten bislang nur wenige Unternehmen ein Duales Studium an (5,2 %). Der weit überwiegende Teil (94,8 %) stellt (noch) keine entsprechenden Ausbildungsplätze bereit. Der Nutzen eines solchen Qualifizierungsmodells wird allerdings von den Unternehmen offenbar immer häufiger erkannt: Künftig planen weitere 8,2 % ihr Ausbildungsangebot um das Duale Studium zu erweitern.
- Angebote des Dualen Studiums sind vor allem in großen Unternehmen vorzufinden (siehe Abbildung 5-1). Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten die Voraussetzungen weniger günstig sind, um entsprechende Angebote umzusetzen. Möglicherweise sind aber auch lediglich Informationsdefizite für die geringeren dualen Studienangebote in kleinen Unternehmen verantwortlich.
- Die angebotenen Studiengänge konzentrieren sich thematisch vor allem auf die Bereiche Betriebswirtschaftslehre, Elektrotechnik sowie Ingenieurwesen/Maschinenbau.

Abbildung 5-1: Möglichkeit für eine duales Studium in den Unternehmen

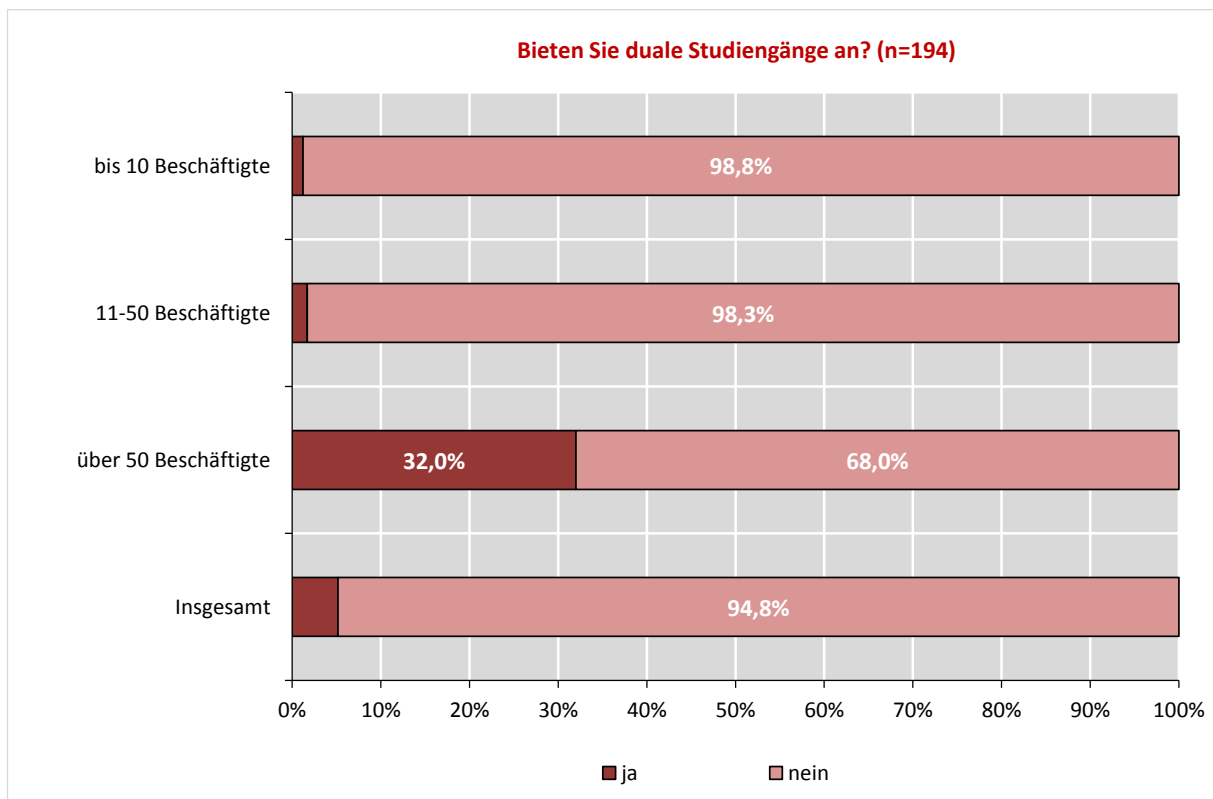
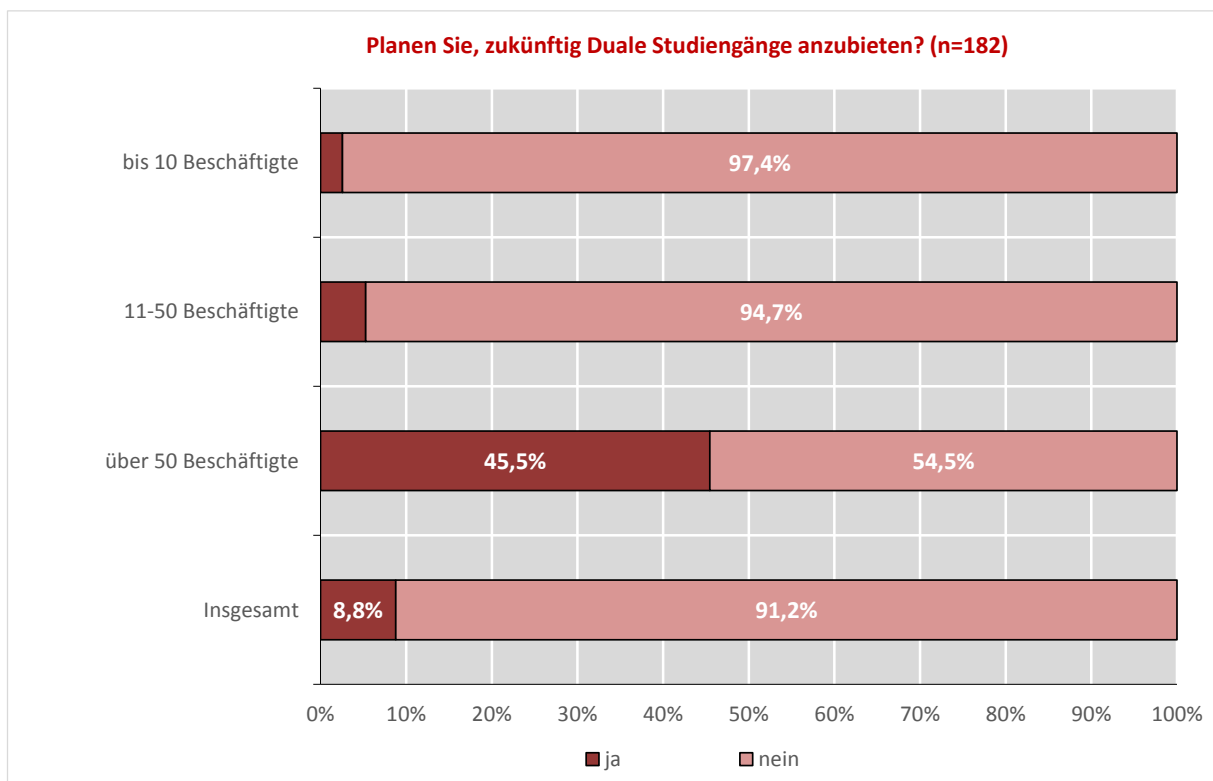


Abbildung 5-2: Pläne zur Einrichtung eines Dualen Studiums

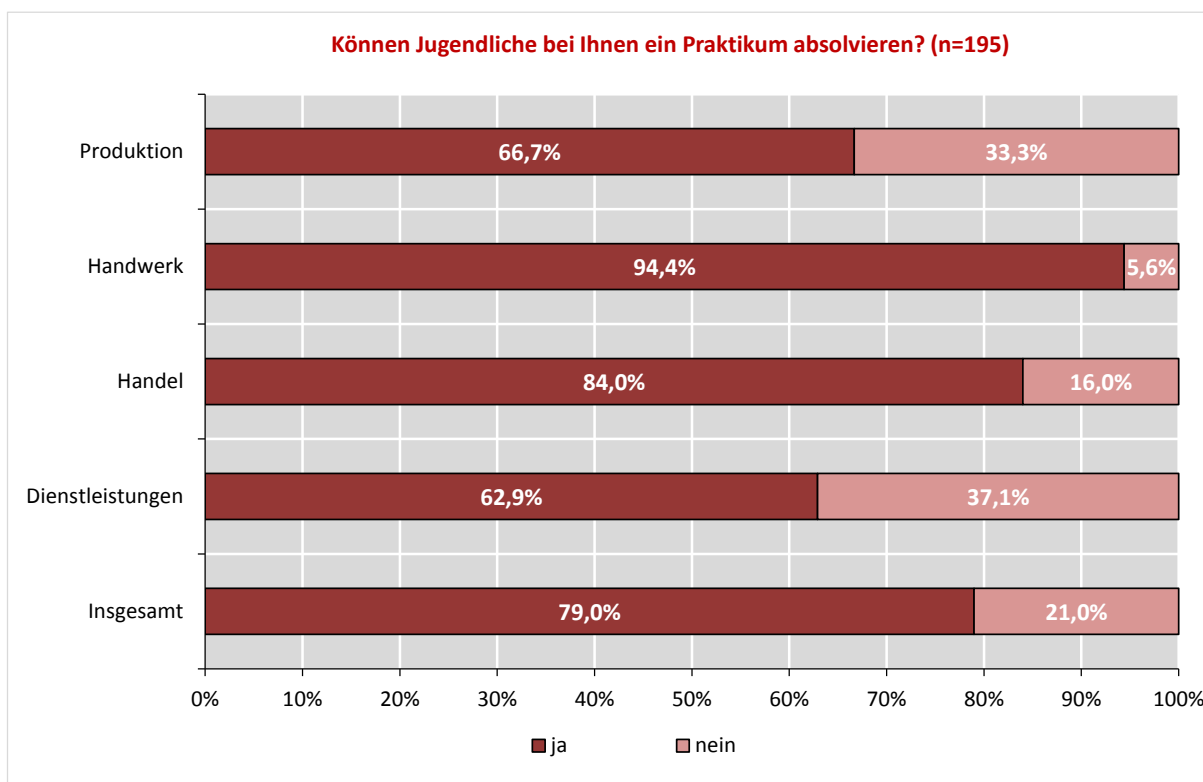


Praktika

Das Bereitstellen von Plätzen für (Schul-)Praktika ist für Unternehmen oftmals ein erster wichtiger Kontakt zu den Jugendlichen. Für die Jugendlichen ist ein Schulpraktikum ein zentraler Bestandteil der Berufsorientierung.

- 79,0 % der befragten Unternehmen im Landkreis Verden bieten Praktika für Schüler und andere Jugendliche an. Nur in jedem fünften Unternehmen (21,0 %) besteht keine Möglichkeit für Jugendliche, über ein Praktikum einen Einblick in den Betrieb zu erhalten.
- Besonders das Handwerk arbeitet sehr intensiv mit dem Instrument der Praktika: 94,4 % der Handwerksbetriebe im Landkreis Verden bieten Praktikumsplätze an.

Abbildung 5-3: Möglichkeit für ein Praktikum

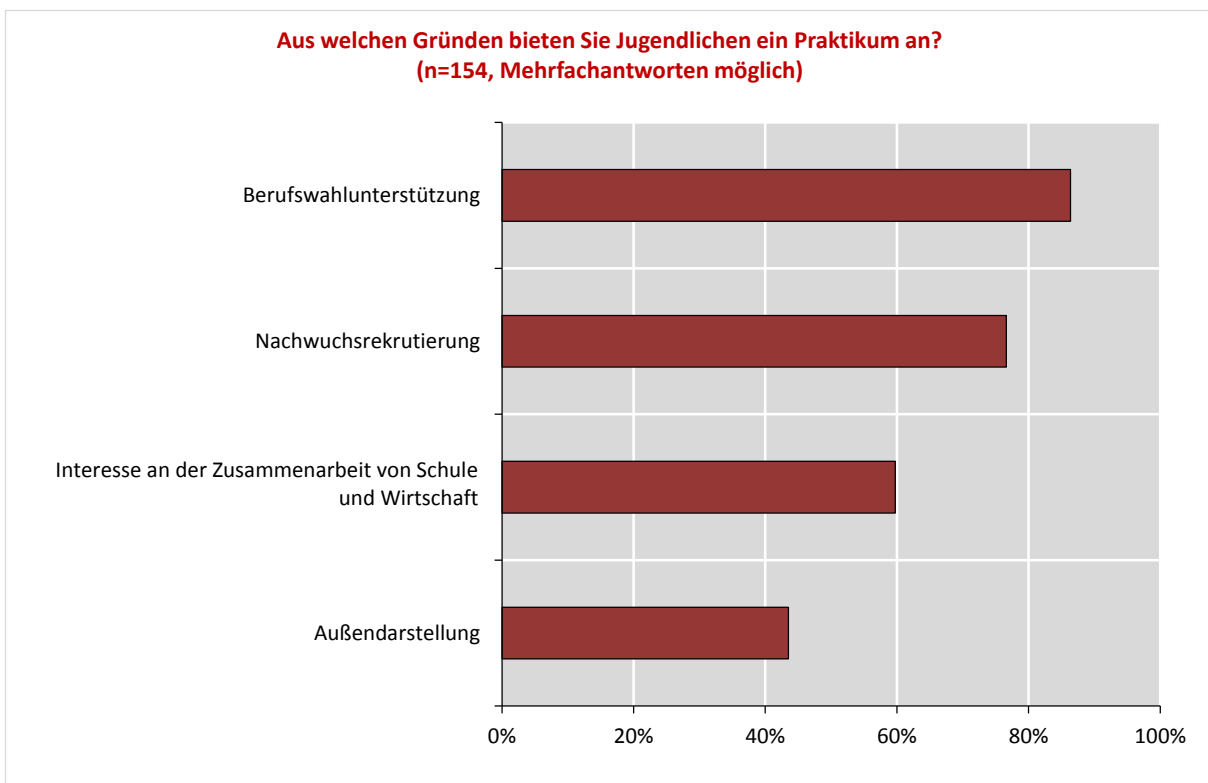


Für die Unternehmen im Landkreis Verden ist das Angebot eines Praktikums oftmals mehr als nur eine Maßnahme zur Nachwuchsrekrutierung.

Gründe für ein Praktikum

- 86,4 % der Unternehmen, die ein Praktikum anbieten, begründen ihr Angebot mit der Unterstützung der Berufswahl der Jugendlichen. 76,6 % nennen die Nachwuchsrekrutierung als einen Grund.
- Das Interesse an der Zusammenarbeit mit der Schule (59,7 %) und die Außendarstellung (43,5 %) sind für viele Unternehmen ebenfalls wichtige Gründe dafür, ein Praktikum anzubieten.

Abbildung 5-4: Gründe für ein Praktikum

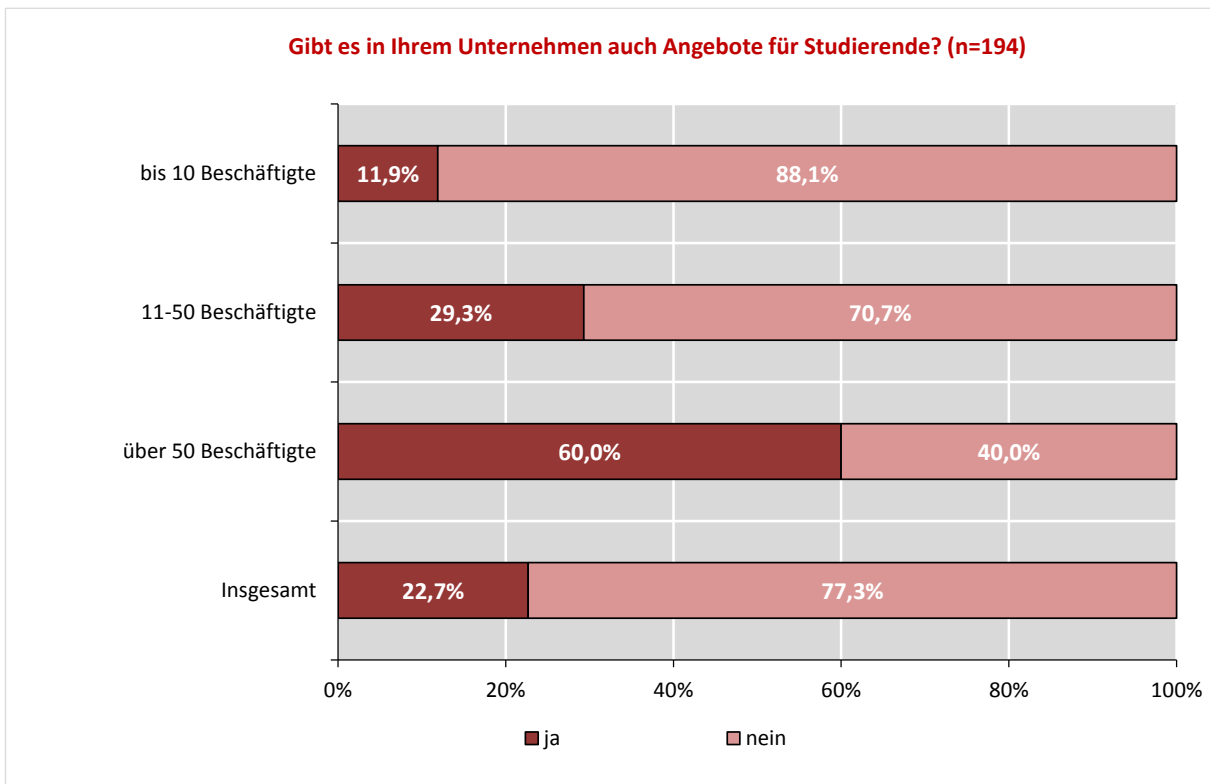


Angebote für Studierende

Neben schulbegleitenden Angeboten bietet sich für Unternehmen die Möglichkeit, zusätzliche Praktikumsplätze für Studierende zur Verfügung zu stellen. Diese können vor allem für Unternehmen abseits der Hochschulstandorte und v.a. in ländlichen Räumen ein wichtiger erster Ansatzpunkt für die Gewinnung von hochqualifizierten Nachwuchskräften sein. Allerdings ist die Beschäftigung von Studierenden bzw. Akademikern nicht für alle Betriebe möglich bzw. interessant. Gleichzeitig ist es schwierig, einen qualitativ hochwertigen Praktikumsplatz für Studierende anzubieten, wenn das Unternehmen keine Akademiker der entsprechenden Fachrichtung beschäftigt.

- Mit 22,7 % bieten nur weniger als ein Viertel der Unternehmen Angebote für Studierende an. 77,3 % haben die Zielgruppe der Studierenden (noch) nicht in den Blick genommen.
- Die Differenzierung der befragten Unternehmen nach Unternehmensgröße zeigt deutlich, dass die Mehrzahl der großen Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten (60,0 %) Angebote für Studierende bereitstellt (siehe Abbildung 5-5).
- 84,1 % aller befragten Unternehmen im Landkreis Verden, die überhaupt Angebote für Studierende haben, bieten Praktika für Studierende an. In 59,1 % dieser Unternehmen werden Nebenjobs für Studierende angeboten, und 38,6 % ermöglichen das Schreiben von Abschlussarbeiten im Unternehmen.

Abbildung 5-5: Angebote für Studierende

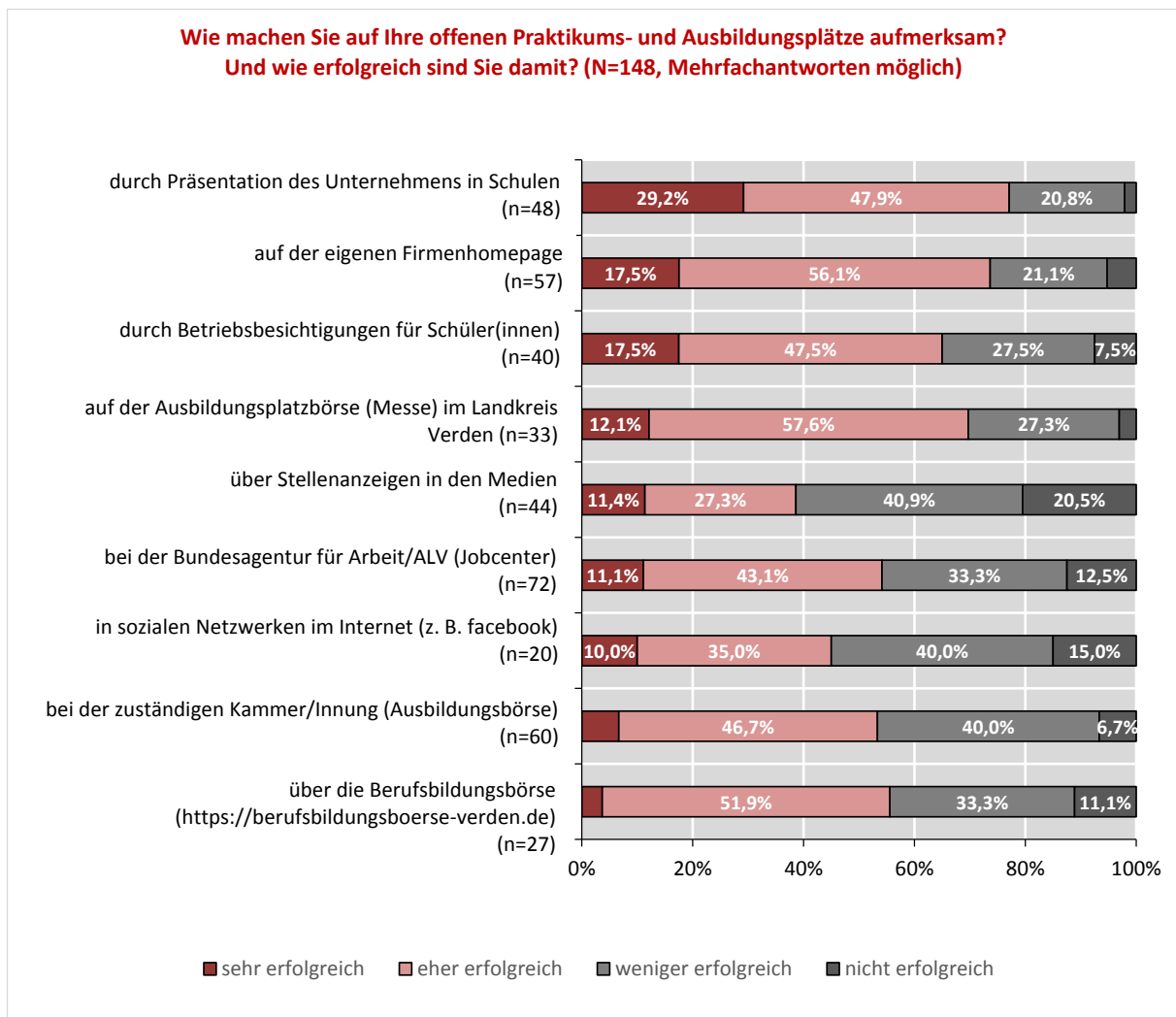


Bei der Nachwuchsrekrutierung ist es für die Unternehmen zunächst von entscheidender Bedeutung, dass die Jugendlichen über das Angebot an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen informiert sind. Hierfür bieten sich verschiedene Möglichkeiten zur Ansprache junger Menschen.

**Maßnahmen zur
Bekanntmachung von
Ausbildungs- und
Praktikumsplätzen**

- Um Ausbildungs- und Praktikumsangebote allgemein bekannt zu machen, greifen die meisten Unternehmen zunächst auf die Angebote der Agentur für Arbeit und der Kammern bzw. Innungen zurück. Allerdings erzielen die Unternehmen auf diesem Weg offenbar nur geringe Erfolge bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. Die Vermittlung durch die Agentur für Arbeit (11,1 %) und über die Kammern bzw. Innungen (6,7 %) schätzen nur vergleichsweise wenige der befragten Unternehmen als sehr erfolgreich ein.
- Besonders erfolgreich sind die Unternehmen nach eigener Einschätzung mit der Präsentation des Unternehmens in den Schulen. 29,2 % der Unternehmen haben damit sehr gute Erfahrungen gesammelt. Hierin zeigt sich der Nutzen einer offensiven Kontaktaufnahme durch die Betriebe. Auch die Präsentation auf der Firmenhomepage sowie Betriebsbesichtigung für Jugendliche werden von je 17,5 % der Unternehmen als sehr erfolgreich bewertet.
- Die Berufsbildungsbörse des Landkreises (<https://berufsbildungsboerse-verden.de>) wird nur von wenigen der befragten Unternehmen genutzt bzw. scheint den Unternehmen bisher weitgehend unbekannt zu sein (siehe Abbildung 5-6).

Abbildung 5-6: Maßnahmen zur Steigerung der Aufmerksamkeit von offenen Ausbildungsstellen und Praktikumsplätzen



Angebote der Unternehmen zur Nachwuchsrekrutierung

- In Zeiten des Fachkräftemangels ist die Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter eine zentrale Herausforderung für die Unternehmen. Insbesondere die Ausbildung eigener Mitarbeiter und deren spätere Übernahme ist ein wichtiges Instrument zur langfristigen Sicherung der Fachkräftebedarfe.
- Eine konkrete Maßnahme zur Sicherung der Bedarfe an Hochqualifizierten ist die Ermöglichung eines Dualen Studiums. Von den befragten Unternehmen bieten jedoch bislang nur wenige diese Art der Ausbildung an. Am weitesten verbreitet ist dieses Qualifizierungsmodell in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten. Thematisch konzentrieren sich die Angebote insbesondere auf die Bereiche Betriebswirtschaftslehre, Elektrotechnik sowie Ingenieurwesen/Maschinenbau. Künftig kann sich knapp ein Zehntel der befragten Unternehmen vorstellen eine duale Ausbildung anzubieten. Aber auch hier ist wieder eine starke Konzentration auf die größeren Unternehmen festzustellen.
- Eine erste Kontaktaufnahme zu potenziellen Auszubildenden erfolgt häufig über (Schul-)Praktika. Diese Maßnahme ist unter den befragten Unternehmen weit verbreitet. Vier Fünftel der Befragten bieten Praktikumsplätze für Jugendliche an. Zwischen den Branchen sind hierbei jedoch deutliche Unterschiede erkennbar. Während in 90 % der befragten Handwerksunternehmen die Möglichkeit besteht ein Schulpraktikum zu absolvieren, bieten nur gut 60 % der Dienstleistungsunternehmen diese Option an. Die Gründe, aus denen sich die Unternehmen dafür entscheiden, ein Praktikum für Schüler und Schülerinnen anzubieten sind verschieden. Die Berufswahlunterstützung der Jugendlichen sowie die Nachwuchsrekrutierung sind hierbei deutlich wichtiger, als die Außendarstellung des eigenen Unternehmens. In knapp ein Viertel der befragten Unternehmen bestehen darüber hinaus auch Praktikumsangebote für Studierende, wobei diese hauptsächlich in größeren Unternehmen zu finden sind.
- Die befragten Unternehmen nutzen eine Vielzahl verschiedener Wege um ihre Ausbildungs- und Praktikumsangebote bekannt zu machen. Am häufigsten werden von den Unternehmen die Möglichkeiten bei der Bundesagentur für Arbeit /Jobcenter, bei den zuständigen Innungen/Kammern sowie die Bekanntmachung auf der eigenen Homepage genannt. Regionale Angebote wie die Berufsbildungsbörse des Landkreises im Internet, sowie andere soziale Netzwerke im Internet werden hingegen nur von einem geringen Anteil der Befragten verwendet. Die Häufigkeit der Nutzung deckt sich jedoch nicht in allen Fällen mit deren Erfolgsbewertung. Die Unternehmen gaben an, dass die Präsentation des Unternehmens in Schulen, die Bekanntmachung der Angebote auf der eigenen Firmenhpage sowie im Rahmen von Betriebsbesichtigungen für sie die erfolgreichsten Instrumente sind.

Bedeutung der Nachwuchsrekrutierung

Duales Studium

(Schul-)Praktika

Vermarktung von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen

6 UNTERSTÜTZUNGS- UND QUALIFIZIERUNGSBEDARFE DER UNTERNEHMEN

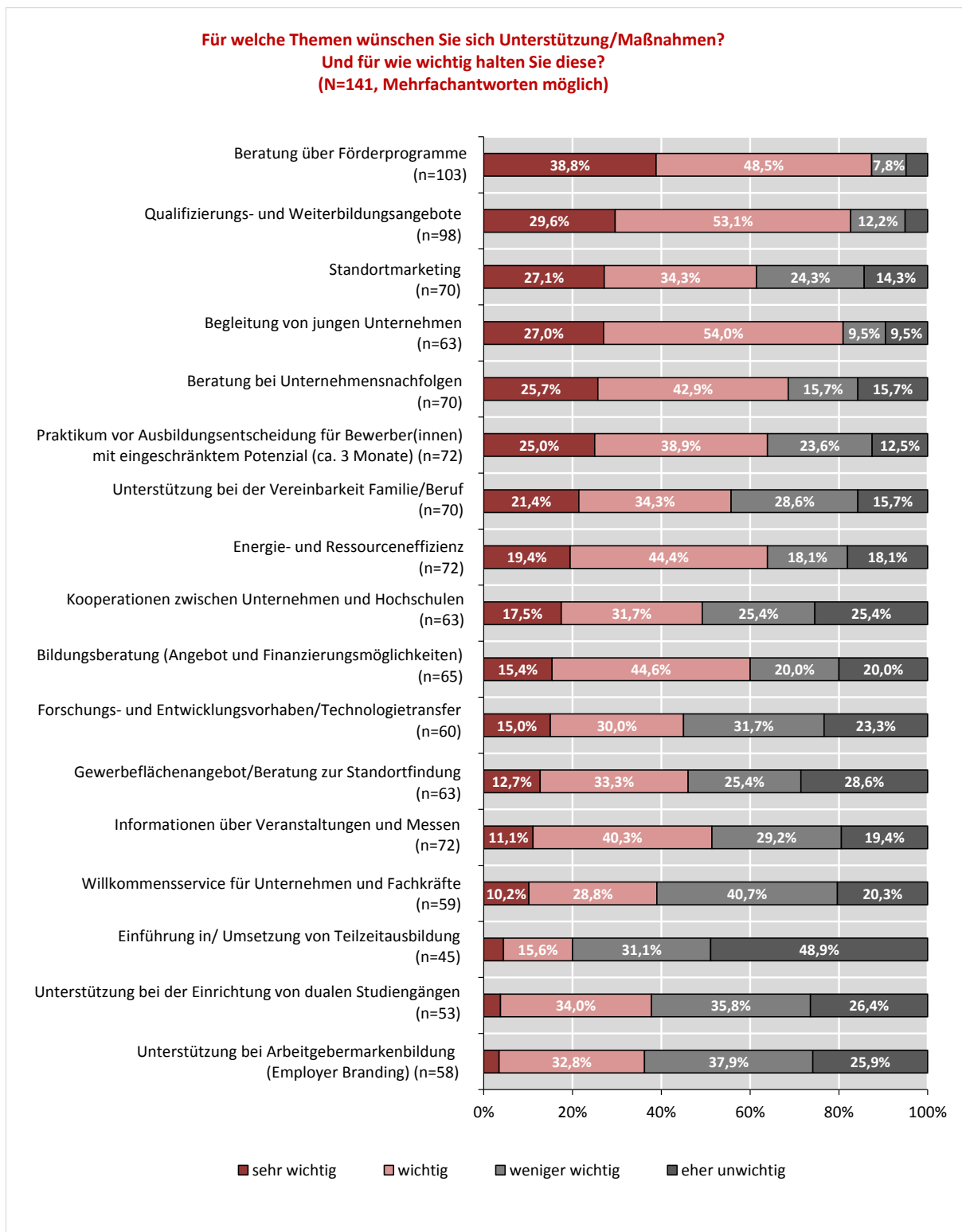
Unterstützungsbedarfe der Unternehmen

Unternehmen sind in ihrer Entwicklung regelmäßig damit konfrontiert, auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu müssen, um am Markt bestehen zu können. Die regionale Wirtschaftsförderung übernimmt die Aufgabe, die Unternehmen in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Dabei müssen die spezifischen Bedarfe der Unternehmen berücksichtigt werden – mit Blick auf die Fachkräftesicherung beispielsweise die spezifischen Qualifikationsanforderungen der Betriebe an ihre Beschäftigten.

Einrichtungen der Wirtschaftsförderung und Fachkräftesicherung können einen wichtigen Beitrag für die Entwicklung der regionalen Wirtschaft leisten. Die Unternehmen im Landkreis Verden weisen dabei spezifische Wünsche an Unterstützungsbedarfen auf, die von den regionalen Fördereinrichtungen aufgegriffen werden können.

- 38,8 % der Unternehmen halten die Unterstützung bzw. Beratung zu Förderprogrammen für sehr wichtig. Mit 103 Nennungen ist dies gleichzeitig die am stärksten nachgefragte Maßnahme.
- Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote sind ebenfalls von großer Bedeutung für die befragten Unternehmen. 29,6 % erachten diese Angebote als sehr wichtige Maßnahme zur Unterstützung des Unternehmens.
- Rund jedes vierte befragte Unternehmen sieht eine große Bedeutung in Maßnahmen zum Standortmarketing (27,1 % bewerten diese Maßnahme als sehr wichtig) sowie in der Begleitung von jungen Unternehmen (27,0 % bewerten diese Maßnahme als sehr wichtig).
- Unterstützungsmaßnahmen im Bereich der Unternehmensnachfolge, wird von einem Viertel der Unternehmen (25,7 %) als sehr wichtig eingeschätzt (siehe Abbildung 6-1).

Abbildung 6-1: Wünsche der Unternehmen für Unterstützungsmaßnahmen



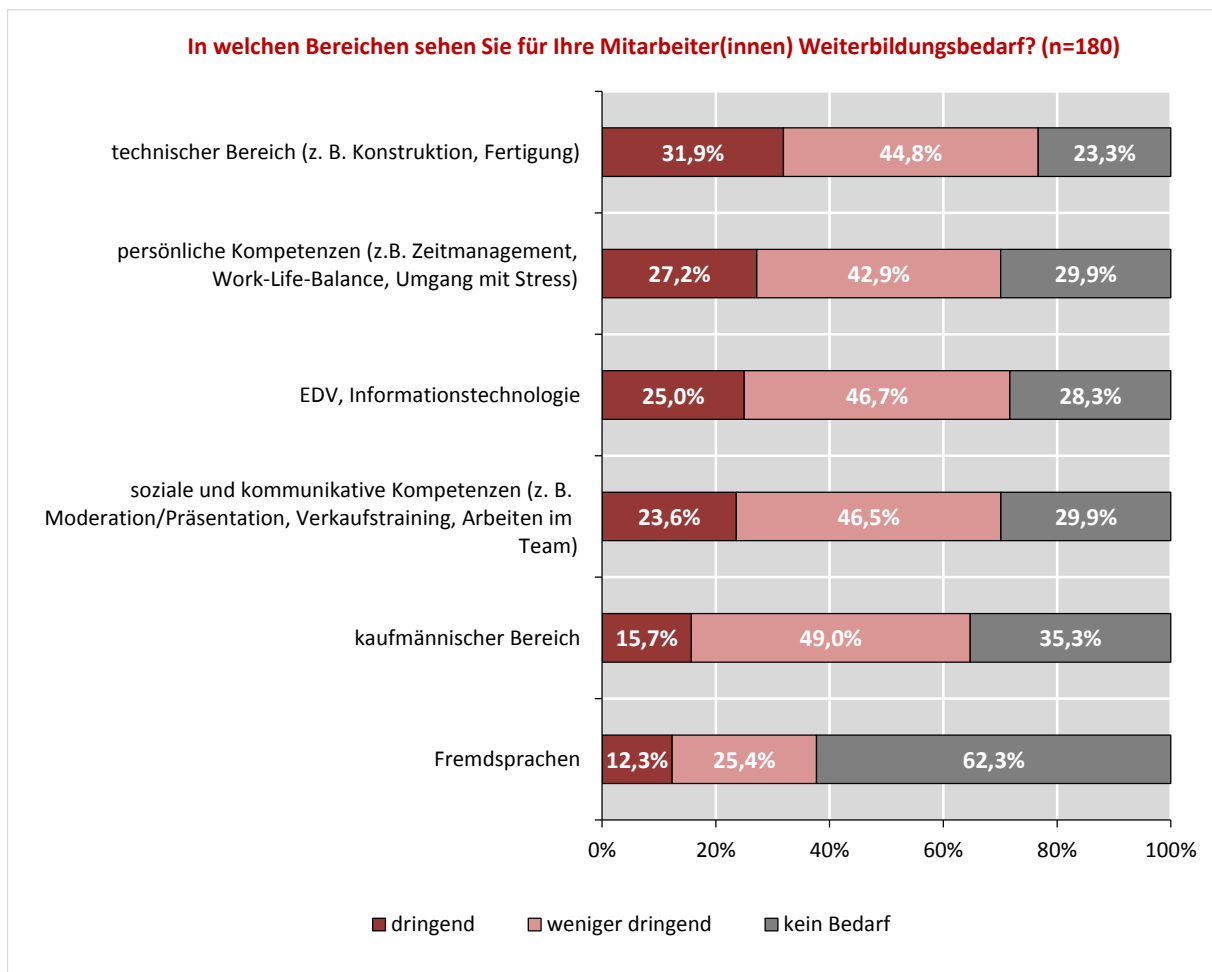
Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten

Die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten ist für Unternehmen ein wichtiger Weg, um sich an veränderte Technologien und Marktanforderungen anzupassen. Statt eine Stelle neu zu besetzen, stellt die (Weiter-)Qualifizierung der Beschäftigten für neue Aufgaben ein zentrales Instrument dar.

- Den größten Weiterbildungsbedarf für ihre Beschäftigten sehen die Unternehmen im Landkreis Verden in technischen Bereichen. Für 31,9 % der Unternehmen besteht hier ein dringender Weiterbildungsbedarf, bspw. im Hinblick auf die Konstruktion oder Fertigung.
- 27,2 % der Unternehmen stellen einen dringenden Weiterbildungsbedarf im Bereich der persönlichen Kompetenzen der Beschäftigten fest, wie bspw. im Zeitmanagement, dem Umgang mit Stress oder im Bereich Work-Life-Balance.
- Weiterbildungsbedarfe bei Fremdsprachen (12,3 %) und im kaufmännischen Bereich (15,7 %) werden nur von wenigen Unternehmen im Landkreis als dringend eingeschätzt (siehe Abbildung 6-2).
- Im Vergleich zur Fachkräftebedarfserhebung aus dem Jahr 2011 zeigt sich in einigen Bereichen ein leichter Anstieg des Weiterbildungsbedarfes. Bereits 2011 wurde der Weiterbildungsbedarf im technischen Bereich als am dringendsten bewertet. Darüber hinaus zeigt sich vor allem ein deutlicher Anstieg bei den Weiterbildungsbedarfen im Hinblick auf die persönlichen Kompetenzen. 2011 wurde dieser nur von etwas mehr als jedem zehnten Unternehmen als dringend eingeschätzt wurde. In 2014 ist es bereits über jedes vierte Unternehmen.

Vergleich zur Fachkräftebedarfs- erhebung 2011

Abbildung 6-2: Weiterbildungsbedarfe



Wünsche für Unterstützungsmaßnahmen

Unterstützungsmaßnahmen

- Zu den wichtigsten Unterstützungsmaßnahmen, die sich die Unternehmen wünschen, zählen die Beratung über Förderprogramme, Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote, Standortmarketing, die Begleitung von jungen Unternehmen sowie die Beratung zur Unternehmensnachfolge. Hierbei ist nur eine Ausrichtung auf spezifische Themenfelder erkennbar. Vielmehr zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass für die Unternehmen sämtliche Bereiche zur Verbesserung der Rahmenbedingungen wichtig sind.

Weiterbildungsbedarfe

- Weiterbildungsbedarfe bei Mitarbeitern sehen die Befragten insbesondere in technischen Bereichen, bei persönlichen Kompetenzen sowie im Bereich elektronischer Datenverarbeitung (EDV).

7 FAZIT

An der Fachkräftebedarfserhebung 2014 im Landkreis Verden haben sich insgesamt 206 Unternehmen beteiligt, so dass mit der vorliegenden Auswertung belastbare Aussagen zur Fachkräfte- und Ausbildungssituation sowie zu Unterstützungsbedarfen der Unternehmen getroffen werden können. Im Folgenden findet jeweils in einem kurzen Absatz ein Rückbezug auf die eingangs gestellten Leitfragen statt, bevor auf erste Handlungsempfehlungen eingegangen wird.

Wie wird die Fachkräftesituation eingeschätzt und welche Herausforderungen ergeben sich daraus für die Unternehmen?

Die Einschätzung der Fachkräftesituation im Landkreis Verden zeigt, dass sich bereits ein Drittel der befragten Unternehmen vom Fachkräftemangel betroffen fühlt. Zwischen den Unternehmensgrößen sowie den Branchen zeigen sich keine großen Unterschiede. Die befragten Unternehmen mit 11 bis 50 Beschäftigten geben überdurchschnittlich oft an, bereits vom Fachkräftemangel betroffen zu sein: Mehr als vier von zehn Unternehmen mit dieser Unternehmensgröße sehen sich bereits heute mit dem Fachkräftemangel konfrontiert. Bei Unternehmen unter 10 Beschäftigten, ist es knapp jedes dritte Unternehmen. Die Betroffenheit des Handwerks ist im Branchenvergleich überdurchschnittlich.

Für viele Unternehmen geht die Betroffenheit vom Fachkräftemangel mit längeren Vakanzzeiten bei der Besetzung offener Stellen einher. Darüber hinaus haben sie eine steigende Zahl der offenen Stellen im eigenen Unternehmen. Eine Möglichkeit auf den Fachkräftemangel zu reagieren, ist dabei die Ausweitung der Suche nach neuem Personal über die Grenzen der Bundesrepublik hinaus. Dabei zeigt sich, dass die Unternehmen die bereits den europäischen Arbeitsmarkt nutzen, sich vom Fachkräftemangel betroffen sehen. Der Umkehrschluss, dass eine Vielzahl der vom Fachkräftemangel betroffenen Unternehmen auf den internationalen Arbeitsmarkt zurückgreift, kann jedoch nicht bestätigt werden.

Neben den bereits heute betroffenen Unternehmen, gibt die Mehrzahl aller befragten Unternehmen an, dass zumindest in ihrer Branche bereits ein Fachkräftemangel vorliegt. Damit geht auch die Befürchtung von mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen einher, in den kommenden fünf Jahren direkt vom Fachkräftemangel betroffen zu sein. Dieser ist für viele Unternehmen eine zentrale Herausforderung in den kommenden Jahren. Die Überalterung der Belegschaft und die Unternehmensnachfolge stellt jedes vierte befragte Unternehmen vor neue Herausforderungen. Darüber hinaus ist das Thema der Kosteneinsparung für knapp jedes zweite Unternehmen ein sehr wichtiger Aspekt.

- Insbesondere vor dem Hintergrund der Probleme von kleinen Unternehmen, sollten den KMU neue Möglichkeiten zur Rekrutierung von Beschäftigten aufgezeigt werden. Die KMU gilt es hierbei für die Chancen des europäischen Arbeitsmarktes zu sensibilisieren und bei der Erstellung internationaler Stellenausschreibungen zu unterstützen. Eine spezifische Beratung zu den Rekrutierungsmöglichkeiten des Handwerks erscheint vor dem Hintergrund der hohen Betroffenheit dieser Branchen als besonders sinnvoll.
- Die Steigerung der Attraktivität und Sichtbarkeit der kleinen Unternehmen als Arbeitgeber, könnte durch eine umfassende Darstellung der „Unternehmenslandschaft der Region“ mit Portraits und herausragenden Tätigkeitsfeldern der Unternehmen mit überregionaler Bedeutung unterstützt werden.

**Fazit der
Fachkräftebedarfs-
erhebung 2014**

Fachkräftesituation

**Fachkräftemangel zeigt
sich durch lange
Vakanzzeiten**

**Künftige Entwicklung
der Fachkräftesituation**

**Handlungs-
empfehlungen**

In welchen Bereichen gibt es offene Stellen und welche Gründe gibt es für die Nichtbesetzung?

Vakante Stellen

Ein Drittel der befragten Unternehmen im Landkreis Verden hat zur Zeit der Befragung vakante Stellen. Die meisten Unternehmen haben – auch angesichts ihrer Größe - nur eine oder wenige Stellen zur Besetzung ausgeschrieben. Bei den Kleinstunternehmen hat rund jedes fünfte Unternehmen eine offene Stelle, bei den Unternehmen mit 11 bis 50 Beschäftigten ist es bereits jedes Zweite und bei den Unternehmen über 50 Beschäftigten drei von vier Unternehmen. Von den Branchen zeigt der Handel eine höhere Ausprägung vakanter Stellen, hier weist knapp jedes zweite befragte Unternehmen eine oder mehrere offene Stellen auf.

Eine Auswertung der vakanten Stellen nach Berufen und Berufsgruppen zeigt eindeutige Schwerpunkte. Diese konzentrieren sich vor allem auf die Fertigungsberufe. Mehr als jede dritte offene Stelle entfällt auf diese Berufsgruppe. Ingenieurberufe machen rund jede vierte vakante Stelle aus. Offene Stellen bei kaufmännischen und sonstigen Dienstleistungsberufen sind sehr viel seltener. Besondere Schwierigkeiten ergeben sich für die befragten Unternehmen in der Besetzung von Stellen z.B. für Kraftfahrer(innen), Mechaniker(innen) und Techniker(innen) sowie bei Bauberufen.

Bleiben Stellen unbesetzt, liegt dies vor allem an der mangelnden Qualität der Bewerberinnen und Bewerber. Für neun von zehn der Unternehmen ist dies ein Grund für die andauernde Vakanz. Die mangelnde Anzahl an Bewerbungen wird von vier von zehn Unternehmen als Grund angegeben.

Vor dem Hintergrund der Ursachen für die fortlaufende Vakanz, gilt es zum einen Alternativen für die Neubesetzung von Stellen für die Unternehmen aufzuzeigen und zum anderen die regionalen Weiterbildungsmöglichkeiten zu bündeln und auszubauen.

Handlungsempfehlungen

- Als Substitut für die Neubesetzung einer Stelle können Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für Angestellte fungieren. Für zwei Drittel der befragten Unternehmen ist die Weiterbildung der eigenen Beschäftigten eine Maßnahme zur Fachkräftesicherung. Sie bietet darüber hinaus Vorteile für die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen. Unterstützungsmaßnahmen sollten daher an den spezifischen Weiterbildungsbedarfen der Unternehmen ausgerichtet werden. Zwei Drittel der befragten Unternehmen wünschen sich Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote als Unterstützung zur Unternehmensentwicklung. Eine Weiterbildung im technischen sowie im persönlichen Bereich der Mitarbeitenden sollte dabei im Fokus stehen.
- Neben dem Ausbau der regionalen Weiterbildungsmöglichkeiten, gilt es die Informationen über die vorhandenen regionalen und überregionalen Weiterbildungsangebote zu bündeln und den Unternehmen zur Verfügung zu stellen. Bei einem ausgeprägten Bedarf, der nicht in der Region gedeckt werden kann, erscheint auch die Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen sinnvoll. Diese könnten von Beschäftigten mehrerer Unternehmen besucht werden.

In welchen Bereichen ergeben sich Engpässe bei Ausbildungsplätzen?

Die befragten Unternehmen gaben eine breite Vielfalt an Ausbildungsberufen an, die in ihren Unternehmen erlernt werden können. Grundlage hierfür ist, dass zwei Drittel der befragten Unternehmen selbst ausbilden. Dies gilt besonders für Unternehmen des Handwerks. Die meisten Ausbildungsplätze werden in den Fertigungsberufen angeboten. Vier von zehn Ausbildungsplätzen sind in diesem Bereich zu finden. Je ein Fünftel der Ausbildungsberufe entfallen auf kaufmännische Berufe sowie Technikerinnen und Techniker. Diese Struktur der Ausbildungsberufe entspricht weitgehend der Struktur der Beschäftigten in den befragten Unternehmen. Abweichend davon wird in den befragten Unternehmen mit kaufmännischen Berufen wenig ausgebildet. Dies könnte ein Hinweis auf einen möglichen zukünftigen Engpass sein.

Insgesamt war zum Zeitpunkt der Befragung im Frühjahr 2014 noch jede fünfte Ausbildungsstelle vakant. Besonders viele unbesetzte Ausbildungsplätze waren im Bereich der sonstigen Dienstleistungsberufe vorzufinden, hier war mehr als jeder dritte Ausbildungsplatz noch unbesetzt. Vor allem die Berufe der Berufskraftfahrer(innen) und des Groß- und Einzelhandels wiesen eine hohe Anzahl offener Ausbildungsplätze auf.

Die Befragung bestätigt, dass die eigene Ausbildung den Unternehmen einen relativ sicheren Zugang zu qualifiziertem Personal ermöglicht. Dennoch gibt es Unternehmen, die keine Ausbildungsplätze anbieten. Darüber hinaus sehen viele Unternehmen die Qualität der Bewerbungen für ihre Ausbildungsplätze kritisch. Da die Zahl der Jugendlichen, die für eine Ausbildung zur Verfügung stehen, aus demographischen Gründen deutlich abnehmen wird, gilt es auch die Attraktivität der Ausbildungsangebote zu steigern:

- Die Option einer Teilzeitausbildung trägt zur Attraktivitätssteigerung einer Ausbildung bei und ermöglicht einem weiteren Personenkreis die Option einer Ausbildung. Da bisher nur eine sehr geringe Zahl der befragten Unternehmen eine Teilzeitausbildung anbietet und sich ebenfalls nur vergleichsweise wenige Unternehmen Unterstützung bei Einrichtung einer solchen wünschen, gilt es, die Unternehmen zuerst über Optionen, Potenziale und Vorteile einer Teilzeitausbildung zu informieren und für eine solche zu sensibilisieren.
- Ein internationaler Ausbildungsabschnitt wird bisher nur von einer sehr geringen Zahl der Unternehmen angeboten. Ein Viertel der befragten Unternehmen kann sich allerdings vorstellen, einen internationalen Ausbildungsabschnitt von bis zu sechs Monaten in ihre Ausbildung zu integrieren. Darüber hinaus hat die Schülerbefragung im Landkreis Verden (CIMA 2013) die Attraktivität eines Auslandsaufenthaltes für Jugendliche herausgestellt. Jeder fünfte Absolvent des Gymnasiums plant einen solchen Aufenthalt (CIMA 2013). Diese Jugendlichen könnten durch einen internationalen Ausbildungsabschnitt vermehrt für eine Berufsausbildung interessiert werden. Daher gilt es die Beratung zur Integration eines internationalen Ausbildungsabschnittes fortzusetzen und hierdurch die Unternehmen in der Steigerung der Attraktivität ihrer Ausbildungsplätze zu begleiten. Die Aktivitäten der KMU-Ausbildungsoffensive zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung gilt es in diesem Zusammenhang auszubauen. Durch die Darstellung von Erfolgsgeschichten eines internationalen Ausbildungsaufenthalts können weitere Unternehmen für dieses Modell gewonnen werden.
- Jugendlichen, die in ihrer Schullaufbahn nicht überzeugt haben, sollte eine Chance für eine betriebliche Ausbildung gegeben werden. Das zusätzliche En-

**Engpässe bei
Ausbildungsplätzen**

**Handlungs-
empfehlungen**

agement für diese Jugendlichen könnte in der Folge in einer größeren Betriebsbindung resultieren. Die Möglichkeit eines mehrmonatigen Praktikums vor Ausbildungsentscheidung bietet die Chance, die Fähigkeiten, von Jugendlichen die nur über ein eingeschränktes Potenzial verfügen, vorab in der Praxis zu prüfen. Die Hälfte der Unternehmen wünscht sich Unterstützungsmaßnahmen hierzu. Diese Bereitschaft der befragten Unternehmen sollte durch Information und Begleitung unterstützt werden. Eine Vermittlung von Kontakten zwischen Schulen und Betrieben erscheint an dieser Stelle besonders sinnvoll.

- Viele Jugendliche mit Hochschulzugangsberechtigung werden den Landkreis Verden zum Studieren verlassen. Nach dem Studium an einem anderen Ort ist die Rückkehr der Hochschulabsolvent(inn)en in den Landkreis ungewiss. Attraktive Angebote für Jugendliche mit Hochschulzugangsberechtigung ermöglichen es diesen, ihre Zukunft im Landkreis Verden zu gestalten. Möglichkeiten des Dualen Studiums sind hierbei eine wichtige Voraussetzung. Bisher bietet nur jedes Zwanzigste der befragten Unternehmen ein Duales Studium an. In Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten werden allerdings bislang kaum Duale Studiengänge angeboten. Ein Drittel der befragten Unternehmen wünscht sich Unterstützung bei der Einführung von Dualen Studiengängen. Hierfür gilt es Maßnahmen speziell für KMU zu entwickeln. Spezifische Informationsmaterialien sind eine wichtige Grundlage. Das Zusammenbringen von Hochschulen und KMU ist eine weitere wichtige Aufgabe. Eine Vernetzungsstelle zwischen Hochschulen und KMU könnte die Hemmnisse der KMU bei der Einrichtung eines Dualen Studiums deutlich verringern.
- Unbesetzte Ausbildungsplätze sind in mehr als der Hälfte der Fälle bei den befragten Unternehmen im Landkreis Verden auf zu wenige geeignete Bewerbungen zurückzuführen. Um in Zukunft möglichst wenige Ausbildungsplätze unbesetzt zu lassen, ist eine verstärkte Zusammenarbeit von Schule und Betrieben sinnvoll. Durch einen geleiteten Erfahrungsaustausch zwischen Schule und Ausbildungsbetrieben können die Schulen die Jugendlichen und potenziellen Bewerberinnen und Bewerber gezielter vorbereiten und bspw. durch ein Bewerbungstraining besser auf die Suche nach einem Ausbildungsplatz vorbereiten. Eine gezielte Information der Jugendlichen zu den Möglichkeiten im Berufsfeld der Fertigungsberufe erscheint vor dem Hintergrund des recht geringen Interesses der Jugendlichen für diesen Bereich sinnvoll.
- Kleine Unternehmen, die bisher nicht selber ausbilden, gilt es für eine Ausbildung zu gewinnen. Die Unterstützung von Verbundausbildungen zwischen mehreren Unternehmen ist dabei ein wichtiger Schritt. In der Beratung und Vermittlung bzw. Zusammenführung der Unternehmen für eine Verbundausbildung kommt der Fachkräfteoffensive dabei eine wichtige Funktion zu.

Welche Maßnahmen werden von den Unternehmen zur Fachkräftesicherung bzw. Nachwuchsrekrutierung eingesetzt?

Maßnahmen der Unternehmen zur Fachkräftesicherung

Die befragten Unternehmen greifen bisher sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Nachwuchsrekrutierung zurück. Zur Personalbeschaffung wird vor allem auf persönliche Kontakte und die Vermittlung durch die Agentur für Arbeit gesetzt. Die Nutzung von Jobbörsen, Personaldienstleistern sowie Stellenbörsen im Internet sind trotz positiver Bewertung des Erfolgs noch ausbaufähig. Zur Fachkräftesicherung setzen je zwei Drittel der Un-

ternehmen auf die eigene Ausbildung sowie Weiterbildung der Beschäftigten. Ein Drittel der befragten Unternehmen vergibt unbefristete Verträge für Neueinstellungen, um die Kräfte an ihr Unternehmen zu binden. Maßnahmen zur stärkeren Integration von Studierenden über Werkverträge, Praktika oder Angebote eines Dualen Studiums werden bisher nur von einer Minderheit der Unternehmen angeboten. Ausbaufähig sind auch die überregionale Rekrutierung von Arbeitskräften, das Gesundheitsmanagement oder die Darstellung des Unternehmens in der Öffentlichkeit.

- Mit Hilfe von Informationen zur Nutzung von weiteren Plattformen zur Präsentation von Stellenanzeigen, kann KMU der Zugang zu qualifizierten Personal erleichtert werden. Die Optionen zur Nutzung von Sozialen Medien zur Rekrutierung gilt es ebenso zu unterstützen, wie die Ausweitung des Suchgebiets.
- Ein Austausch zwischen den Unternehmen zu Erfahrungen der Zusammenarbeit mit Migrantinnen und Migranten, älteren Arbeitsuchenden, Berufsrückkehrenden sowie Arbeitskräften aus dem europäischen Ausland, kann die Ausweitung der Rekrutierungsmaßnahmen auf weitere Gruppen unterstützen. Die Unternehmen erhalten dabei wertvolle Informationen für die Umsetzung in ihrem Unternehmen aus der Praxis.

Handlungsempfehlungen

Welche Unterstützungsbedarfe bestehen bei den Unternehmen?

Die befragten Unternehmen im Landkreis Verden haben Unterstützungsbedarfe in unterschiedlichen Bereichen artikuliert. Die meisten Unternehmen wünschen sich eine Beratung zu Förderprogrammen. Besonders Kleinstunternehmen messen einer Beratung zu Förderprogrammen eine besondere Bedeutung zu. Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote sind ebenfalls ein zentraler Bereich, für den sich die Unternehmen über alle Größenklassen und Branchen hinweg mehr Unterstützung wünschen. Darüber hinaus werden zahlreiche weitere Angebote zur Beratung und Begleitung der Unternehmen zu Themen aufgeführt, die besonders für einzelne Unternehmensgruppen wichtig sind:

Unterstützungsbedarfe

- Die Unterstützung bei der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen ist besonders für Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten sowie bei produzierenden Unternehmen von großer Bedeutung.
- Das Thema der Unternehmensnachfolge wird überwiegend von den befragten Unternehmen bis 50 Beschäftigte sowie von Handwerk und Handel als zentral eingestuft.
- An einer Unterstützung für die Einrichtung eines Dualen Studiums sind besonders Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten sowie mit Schwerpunkt in der Produktion interessiert.
- Kleinere Unternehmen, besonders im Handwerk und Handel, wünschen sich eher eine Bildungsberatung.
- Ein Unterstützungsbedarf beim Angebot eines Praktikums vor Ausbildungsentscheidung für Bewerber(innen) mit eingeschränktem Potenzial wird besonders von den befragten Unternehmen des Handwerks artikuliert.

Vor dem Hintergrund dieser zum Teil allgemeinen und zum Teil spezifischen Bedeutung gilt es, die Beratungsangebote speziell an den Bedarfen der Branchen und Unternehmensgröße auszurichten.

**Handlungs-
empfehlungen**

- Die Frage der Unternehmensnachfolge ist vor allem in kleinen Unternehmen von essentieller Bedeutung. Der Begleitung und Vermittlung von Unternehmen kommt daher eine große Bedeutung zu. Eine persönliche Ansprache der Unternehmen zu den Möglichkeiten und Unterstützungsangeboten bei der Unternehmensnachfolge ist dabei besonders vielversprechend.
- Aufgrund der großen Bedeutung der Beratung zu Förderprogrammen gilt es die Informationsgrundlage der Unternehmen zu diesem Thema zu verbessern.
- Beratungsangebote für das Handwerk und den Handel sollten speziell auf die Bereiche der Unternehmensnachfolge und Bildungsberatung fokussiert werden. Eine Beratung zu Angeboten eines Praktikums vor Ausbildungsentscheidung für Bewerber(innen) mit eingeschränktem Potenzial sollte vor allem bei den ausbildenden Handwerksunternehmen ansetzen.
- Die Beratung für Unternehmen über 50 Beschäftigte sollte sich vor allem auf die Bereiche des Dualen Studiums und Verbindung zwischen Hochschulen und Unternehmen fokussieren. Dabei könnten die regionalen Unternehmen bei der Kontaktaufnahme mit Hochschulen begleitet werden. Aktivitäten der Transferstellen der Hochschulen sollten in regionale Veranstaltungen und Förderstrategien integriert werden.