



**LernenvorOrt**  
**LANDKREIS OSNABRÜCK**

# Regionales Arbeitsmarktmonitoring im Landkreis Osnabrück

**Branche: Ernährungswirtschaft**

Veröffentlichung: September 2011

gefördert von



Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

**Herausgeber:**

Landkreis Osnabrück  
Der Landrat  
Am Schölerberg 1  
49082 Osnabrück

*Ansprechpartner:*

Landkreis Osnabrück  
Projekt „Lernen vor Ort“  
Annette Menzel  
Kordinatorin Arbeitsmarktmonitoring  
E-Mail: [arbeitsmarktmonitoring@lkos.de](mailto:arbeitsmarktmonitoring@lkos.de)  
[www.landkreis-osnabrueck.de/lvo](http://www.landkreis-osnabrueck.de/lvo)  
Tel.: 0541 501-4203  
Fax: 0541 501-64203

**Bearbeitung:**

GEBIT  
Gesellschaft für Beratung sozialer Innovation und Informationstechnologie  
Elke Bruckner  
Corrensstr. 80  
48149 Münster  
Telefon: 0251 / 20 888 250  
Telefax: 0251 / 20 888 251  
Email: [info@gebit-ms.de](mailto:info@gebit-ms.de)  
[www.gebit-ms.de](http://www.gebit-ms.de)



## Inhalt

1.	Regionales Arbeitsmarktmonitoring im Landkreis Osnabrück .....	4
2.	Befragungen im Rahmen des Arbeitsmarktmonitoring in der Ernährungswirtschaft .....	5
2.1	Befragung von Unternehmen .....	5
2.2	Befragung von Institutionen.....	6
2.3	Befragung von Bildungsträgern.....	6
2.4	Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.....	6
2.5	Befragung von Auszubildenden und Studierenden.....	7
2.6	Befragung von Schülerinnen und Schülern .....	10
3.	Die Ernährungswirtschaft aus Sicht der verschiedenen Akteure .....	13
3.1	Fachkräftemangel .....	14
3.2	Rekrutierungswege von Personal und Informationsquellen über freie Stellen und Berufe.....	17
3.3	Vorstellungen von Schülerinnen und Schüler, Auszubildenden und Studierenden über ihr zukünftiges Berufsleben .....	22
3.4	Attraktivität der Region.....	27
3.5	Alterung der Belegschaft.....	30
3.6	Anforderungsprofile.....	31
3.7	Qualifizierung .....	32
3.8	Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	36
3.9	Zukünftige Entwicklung und Herausforderungen der kommenden Jahre...	38
4.	Zusammenfassung und Identifikation von Handlungsfeldern .....	41
	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis .....	46
	ANHANG: Fragebogen und Häufigkeitsauszählung .....	48
	Befragung von Unternehmen.....	48
	Befragung von Institutionen.....	57
	Befragung von Bildungsträgern .....	66
	Befragung von Ausbildungssuchenden .....	74
	Befragung von Personen in Ausbildung.....	78
	Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern .....	89



## 1. Regionales Arbeitsmarktmonitoring im Landkreis Osnabrück

Im Rahmen des Projektes *Lernen vor Ort*, Aktionsfeld *Wirtschaft-Technik-Umwelt-Wissenschaft* wurde im Landkreis Osnabrück das Konzept eines regionalen Arbeitsmarktmonitoring entwickelt. Mit Hilfe dieses Monitoring sollen die Akteure am regionalen Arbeitsmarkt regelmäßig und zuverlässig Informationen zum Fachkräftebedarf sowie zu qualitativen und quantitativen Personalentwicklungsbedarfen bereitgestellt werden.

Für das Arbeitsmarktmonitoring werden die Akteure zu verschiedenen Aspekten des branchenspezifischen Arbeitsmarktes befragt. Dazu gehören zum einen die Unternehmen der Branche, Institutionen und Bildungsträger, die für die Branche in der Region tätig sind, sowie aktive und potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Befragt werden auch Auszubildende sowie Studentinnen und Studenten.

Um Potenziale und Handlungsfelder in den jeweiligen Branchen zu erfassen, werden Fragen nach dem Fachkräftemangel, der Attraktivität der Region, dem Alter der Belegschaft, nach Anforderungsprofilen, Qualifizierung, dem betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie nach Herausforderungen für die Zukunft gestellt. Allen sechs Gruppen werden dazu möglichst ähnliche Fragestellungen vorgelegt.

Die Fragebogen lagen jeweils in Papierform vor oder konnten mit Hilfe individueller Zugangsdaten im Internet online ausgefüllt werden. Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmen, Institutionen und Bildungsträger wurden persönlich interviewt oder erhielten nach persönlicher Rücksprache die Zugangsdaten für die Online-Befragung. Die Personengruppen wurden in den Bildungseinrichtungen oder auf Veranstaltungen direkt angesprochen. Sie erhielten Fragebogen in Papierform oder konnten den Fragebogen direkt online beantworten.

Da neben Unternehmen, Institutionen und Bildungsträgern auch aktive Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie junge Menschen in bzw. vor einer Ausbildung zu Aspekten ihrer (zukünftigen) Berufstätigkeit befragt werden, können die verschiedenen Sichtweisen miteinander abgeglichen werden, um ein umfassendes Bild über die Situation in einer Branche zu erhalten.

In einer Pilotphase wurde im Zeitraum von März bis Juni 2011 in einer ersten Erhebungswelle des regionalen Arbeitsmarktmonitorings im Landkreis Osnabrück die Branche der Ernährungswirtschaft untersucht. Die Interviews und Befragungen wurden von Mitarbeiterinnen des Projektes *Lernen vor Ort* in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung des Landkreises Osnabrück (WIGOS) durchgeführt.

Die Auswertung der Befragungen erfolgte durch die GEBIT – *Gesellschaft für soziale Innovation und Informationstechnologie* – in Münster, die das Projekt *Lernen vor Ort* im Landkreis Osnabrück bei der Entwicklung der Befragungen im Rahmen des Arbeitsmarktmonitoring unterstützt hat. Die Ergebnisse dieser Befragungen der Arbeitsmarktakteure der Ernährungsbranche werden in diesem Bericht vorgestellt. Im Anhang des Berichts sind die Fragebogen für die einzelnen Gruppen zu finden. Zu jeder Frage wird hier die Zahl der Nennungen ausgewiesen.



## 2. Befragungen im Rahmen des Arbeitsmarktmonitoring in der Ernährungswirtschaft

### 2.1 Befragung von Unternehmen

Im Landkreis Osnabrück gab es 2009 132 Betriebsstätten im Bereich der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln.<sup>1</sup> Im Rahmen des Arbeitsmarktmonitoring in der Ernährungswirtschaft wurden etwa 110 Unternehmen der Branche angesprochen. Von diesen Unternehmen haben sich 28 an der Befragung beteiligt. Das sind 21% der Betriebsstätten im Landkreis.

Zu 21 der Unternehmen, die sich an der Befragung beteiligt haben, liegen nähere Angaben vor. Jeweils 10 Unternehmen ordnen sich demnach der Industrie bzw. dem Handwerk zu, ein Unternehmen dem Dienstleistungsbereich. Bei sechs der 28 Unternehmen handelt es sich um Bäckereibetriebe, fünf sind im fleischverarbeitenden Gewerbe tätig. Die übrigen Unternehmen verteilen sich auf unterschiedliche Bereiche in der Ernährungswirtschaft.

21 Unternehmen haben Angaben zur Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemacht. Neun der Unternehmen haben demnach weniger als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vier zwischen 20 und 100 und fünf zwischen 100 und 500. Nur drei befragte Unternehmen haben mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Zu den kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehören vier der Bäckereibetriebe, ein fleischverarbeitender Betrieb sowie drei Unternehmen, die sich dem produzierenden Gewerbe zugeordnet haben. Zu den vier Unternehmen mit 20 bis 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehören zwei fleischverarbeitende Betriebe sowie zwei Unternehmen des produzierenden Gewerbes. Zwei Bäckereibetriebe haben zwischen 100 und 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ebenso ein Unternehmen, das in der Fleischverarbeitung tätig ist und ein Unternehmen, das Tiernahrung herstellt. Die großen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich an der Befragung beteiligt haben, sind im fleischverarbeitenden Gewerbe sowie im Lebensmittelbereich tätig.

**Tabelle 1: Anzahl Unternehmen nach Branchen und Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Bäckerei	Fleischverarbeitung	Food, Feinkost	Tiernahrung	Produz., verarbeitendes Gewerbe	Gesamt
unter 10	4				1	5
10 – unter 20		1			2	3
20 – unter 100		2			2	4
100 – unter 500	2	1		1		4
500 – unter 1.000		1				1
1.000 und mehr			1			1
keine Angabe						10
Gesamt	6	5	1	1	3	28

<sup>1</sup> Quelle: Betriebsstättenzählung der Bundesagentur für Arbeit (BST-AO-BZ08), Stand: 30.6.2009.



## 2.2 Befragung von Institutionen

Neben den Unternehmen wurden auch Institutionen zur Situation in der Ernährungswirtschaft befragt. Zu den Institutionen zählen Einrichtungen, die Dienstleistungen für die Unternehmen der Ernährungswirtschaft erbringen, Interessenvertretungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Branche, Fachverbände und die Wirtschaftsförderung von Landkreiskommunen. Wie viele Institutionen im Landkreis insgesamt solche Dienstleistungen erbringen, ist nicht bekannt. Daher können Rücklaufquoten für Institutionen nicht angegeben werden.

Insgesamt liegen Angaben von 29 Institutionen vor. 14 der Institutionen, die sich an der Befragung beteiligt haben, vertreten nach eigenen Angaben den Industriebereich, vier das Handwerk und drei Unternehmen im Dienstleistungsbereich. 19 Institutionen ordnen sich der Ernährungswirtschaft zu, jeweils zwei geben als Kernbranche, die sie vertreten, die Bereiche Logistik und Anlagen- und Maschinenbau an. Sie vertreten jedoch auch Unternehmen der Ernährungswirtschaft.

## 2.3 Befragung von Bildungsträgern

Des Weiteren wurden Bildungsträger in die Befragung einbezogen, die Angebote für die Ernährungswirtschaft machen. Auch in diesem Bereich ist die Zahl der Träger im Landkreis nicht bekannt, so dass Rücklaufquoten nicht angegeben werden können. Angesprochen wurden alle vier berufsbildende Schulen in Trägerschaft des Landkreises Osnabrück, die Hochschule sowie Weiterbildungsanbieter im Bereich der Ernährungswirtschaft.

Insgesamt haben sich sieben der angesprochenen Bildungsträger an der Befragung beteiligt. Aufgrund dieser geringen Anzahl können die Angaben der Bildungsträger in diesem Bericht nicht in die Auswertung einbezogen werden. Im Anhang ist der Fragebogen mit den Nennungen der Bildungsträger jedoch enthalten (S. 66f.).

## 2.4 Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Eine weitere Zielgruppe der Befragung waren aktive Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Ernährungswirtschaft. Für diese Gruppe wurde ein eigener Fragebogen entwickelt. Da der Zugang zu den Unternehmen in der Pilotphase des Arbeitsmarktmonitoring noch fehlte, konnten aus dieser Gruppe lediglich acht Personen befragt werden. Ihre Angaben sind ebenfalls im Anhang zu finden (S. 89f.). Aufgrund der geringen Zahl der Befragten, können diese Angaben jedoch in der Gesamtauswertung nicht berücksichtigt werden.



## 2.5 Befragung von Auszubildenden und Studierenden

Um auch die Einstellungen und Erwartungen zukünftiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Ernährungswirtschaft zu erfassen, wurden Auszubildende sowie Studierende, deren zukünftiges Arbeitsgebiet die Ernährungswirtschaft ist, mit in die Befragung einbezogen. Hierzu wurden in drei berufsbildenden Schulen in Trägerschaft des Landkreises Auszubildende befragt, die eine Ausbildung im Bereich der Ernährungswirtschaft absolvieren. Des Weiteren beteiligten sich Studierende aus den entsprechenden Fachbereichen der Hochschule Osnabrück während der Rekrutierungsmesse FOOD FUTURE an der Erhebung.

Insgesamt haben 336 Auszubildende bzw. Studierende einen Fragebogen ausgefüllt. Die Hälfte befindet sich in einer betrieblichen Ausbildung, jeweils ein knappes Viertel besucht eine Berufsfachschule oder die Fachhochschule bzw. die Universität.

**Tabelle 2: Schule / Ausbildungsstätte (Auszubildende/Studierende)**

Schule / Ausbildungsstätte	Anzahl	Prozent
Berufsbildende Schule im Berufsgrundschuljahr	13	4%
Berufsbildende Schule im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung	164	50%
Berufsfachschule	73	22%
Allgemeinbildende Schule	5	1%
Fachhochschule/Universität	76	23%
Gesamt	331	100%

Etwas mehr als ein Drittel der Befragten absolviert eine Ausbildung im Bereich der Landwirtschaft. Ein knappes Fünftel befindet sich in einer Ausbildung zum Wirtschaftsingenieur im Lebensmittelbereich und jeweils ca. ein Achtel der Befragten absolviert eine Ausbildung als Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Bereich Fleischerei, Bäckerei bzw. Lebensmittel oder macht eine Ausbildung im Bereich der Hauswirtschaft.

Insgesamt wurden fast ebenso viele Frauen wie Männer befragt. Betrachtet man, welche Ausbildungsberufe die beiden Geschlechter ergreifen, zeigen sich aber deutliche Unterschiede. Während sich jeweils ein knappes Viertel der Frauen in einer Ausbildung zur Wirtschaftsingenieurin im Lebensmittelbereich, zur Fachverkäuferin im Bereich Fleischerei, Bäckerei und Lebensmittelhandel oder in einer Ausbildung im Bereich der Hauswirtschaft befindet, dominiert bei den männlichen Auszubildenden der Bereich der Landwirtschaft. Die Hälfte der männlichen Befragten absolviert eine Ausbildung in diesem Bereich.

**Tabelle 3: Ausbildungsberuf nach Geschlecht (Auszubildende/Studenten)**

Ausbildungsberuf	weiblich	männlich	Gesamt	
	Prozent			Anzahl
Wirtschaftsingenieure Lebensmittelbereich	23%	14%	18%	56
Landwirtschaft	18%	50%	36%	111
Hauswirtschaft	24%	1%	11%	35
Ernährungswissenschaft	3%	1%	2%	6
Mechatroniker / Maschinenführer	0%	10%	5%	16
Lebensmitteltechnik	4%	0%	2%	7
Büro-/Industriekaufleute	1%	0%	1%	2
Fachverkäuferin/Fachverkäufer Fleischerei, Bäckerei, Lebensmittel	25%	1%	12%	37
Fleischer	0%	9%	5%	15
Fachinformatiker	0%	5%	3%	8
Elektroniker	0%	6%	3%	10
Bäcker	1%	3%	2%	7
Gesamt	100%	100%	100%	310

Ein knappes Drittel der Befragten strebt den Abschluss einer beruflich-betrieblichen Ausbildung an, mehr als ein Viertel einen Fachhochschulabschluss und ein knappes Viertel den Abschluss einer Fach-, Meister- oder Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie.

Fasst man die verschiedenen Abschlüsse allerdings noch einmal zusammen, zeigt sich aber, dass Frauen höhere Abschlüsse anstreben als Männer. 44% der weiblichen, aber nur 30% der männlichen Befragten möchten demnach einen Fachhoch- oder Hochschulabschluss erwerben.

**Tabelle 4: Angestrebter Abschluss nach Geschlecht (Auszubildende/Studenten)**

Angestrebter Abschluss	weiblich	männlich	Gesamt	
	Prozent			Anzahl
Abschluss der beruflich-betrieblichen Ausbildung (Lehre)	30%	34%	32%	102
Abschluss der Berufsfachschule	6%	5%	5%	17
Abschluss einer Fachschule, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie	18%	30%	24%	76
Fachhochschulabschluss (auch: Bachelorabschluss an der Fachhochschule)	35%	23%	29%	91
Hochschulabschluss (Diplom, Staatsexamen, Bachelor oder Master an der Universität)	11%	8%	9%	29
Gesamt	100%	100%	100%	315

Nicht alle Befragten möchten zukünftig auch in der Ernährungswirtschaft arbeiten. Ein knappes Viertel sieht den zukünftigen Arbeitsplatz in anderen Branchen.

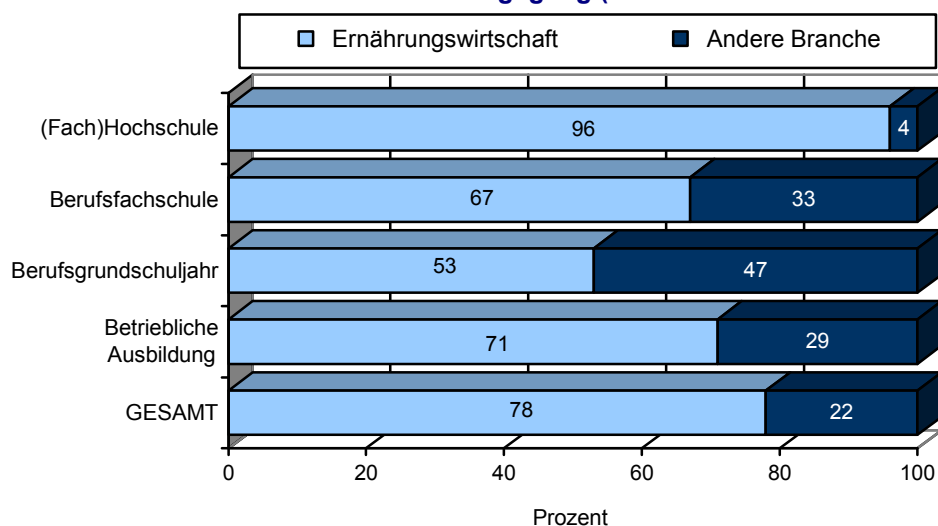


**Tabelle 5: Zukünftige Beschäftigung nach Branche (Auszubildende/Studierende)**

Branche	Anzahl	Prozent
Ernährungswirtschaft	253	78%
Gesundheitswirtschaft	13	4%
Handel und Dienstleistungen	15	5%
Hotel- und Gaststättengewerbe	6	2%
Logistik	2	1%
Maschinen- und Anlagebau	24	7%
Sonstiges	12	4%
Gesamt	325	100%

Insbesondere Jugendliche im Berufsgrundschuljahr sehen ihre Zukunft eher in anderen Branchen als der Ernährungswirtschaft. Umgekehrt steht für die große Mehrheit der Studierenden fest, dass ihr zukünftiges Arbeitsfeld in der Ernährungswirtschaft liegen wird.

**Abbildung 1: Zukünftige Beschäftigung in der Ernährungswirtschaft und anderen Branchen nach Ausbildungsgang (Auszubildende/Studierende)**



61% der Auszubildenden und Studierenden wohnen im Landkreis Osnabrück, 15% in der Stadt Osnabrück und knapp ein Viertel lebt weder im Landkreis noch in der Stadt. Im Hinblick auf den Ausbildungsort ergibt sich eine etwas andere Verteilung. Etwas mehr als ein Viertel absolviert die Ausbildung in der Stadt Osnabrück und nur 11% werden weder in der Stadt noch im Landkreis ausgebildet.

**Tabelle 6: Wohn- und Ausbildungsort (Auszubildende/Studenten)**

Wohn- und Ausbildungsort	Wohnort	Ausbildungsort
	Prozent	
Landkreis Osnabrück	61%	62%
Stadt Osnabrück	15%	27%
Weder Landkreis, noch Stadt Osnabrück	24%	11%
Gesamt	100%	100%

Im Durchschnitt waren die Befragten 20,4 Jahre alt. 14% der Befragten haben einen Migrationshintergrund. D.h., sie sind entweder selbst im Ausland geboren, haben mindestens ein Elternteil, das nicht in Deutschland geboren ist oder im Haushalt wird eine andere Sprache als Deutsch gesprochen. Wie die folgende Tabelle zeigt, ist etwas mehr als die Hälfte der Befragten mit Migrationshintergrund selbst im Ausland geboren und bis auf eine Ausnahme haben alle mindestens ein Elternteil, das im Ausland geboren ist. Dennoch wird in fast drei Viertel aller Migrantenhaushalte vorwiegend Deutsch gesprochen.

**Tabelle 7: Migrationshintergrund (Auszubildende/Studenten)**

Migrationshintergrund	Anzahl	Prozent
Nein	288	86%
Ja	48	14%
<b>Migrationshintergrund DAVON:</b>		
<b>Geburtsland</b>		
in Deutschland geboren	22	47%
im Ausland geboren	25	53%
<b>Geburtsland der Eltern</b>		
Beide Elternteile in Deutschland geboren.	1	2%
Eltern(teil) im Ausland geboren	47	98%
<b>Im Haushalt vorwiegend gesprochene Sprache</b>		
Deutsch	35	73%
andere Sprache	13	27%

## 2.6 Befragung von Schülerinnen und Schülern

Schließlich wurden auch Schülerinnen und Schüler in Fachklassen einbezogen, die keine betriebliche Ausbildung absolvieren. Diese insgesamt 47 Befragten wurden in berufsbildenden Schulen in Trägerschaft des Landkreises erreicht und absolvierten dort zum größten Teil ein Berufsgrundschuljahr (41%) oder ein Berufsvorbereitungsjahr (22%). Weitere 37% gaben an, eine Fachschule zu besuchen.

Ein Großteil von ihnen, nämlich 43%, strebt den Abschluss einer (Berufs)Fachschule an, etwas mehr als ein Drittel möchte eine Lehre machen und knapp ein Viertel möchte zunächst einen allgemeinbildenden Abschluss erwerben.

Obwohl ausschließlich in Fachklassen befragt wurde, die auf Berufe im Bereich der Ernährungswirtschaft vorbereiten, sehen lediglich sechs der Befragten ihre be-



rufliche Zukunft auch in dieser Branche. Jeweils etwa ein Fünftel der befragten Schülerinnen und Schüler möchte zukünftig in der Gesundheitswirtschaft, im Handel- und Dienstleistungsbereich oder in sonstigen Branchen arbeiten. Ebenso viele sind sich noch nicht darüber im Klaren, in welchem Bereich sie zukünftig arbeiten möchten.

**Tabelle 8: Schule, angestrebter Abschluss und Branche (Schülerinnen und Schüler)**

Schule	Anzahl	Prozent
Berufsgrundschuljahr	19	41%
Berufsvorbereitungsjahr	10	22%
Berufsfachschule	17	37%
Gesamt	46	100%
Angestrebter Abschluss	Anzahl	Prozent
Abschluss der beruflich-betrieblichen Ausbildung (Lehre)	16	34%
Abschluss (Berufs)Fachschule	20	43%
Allgemeinbildender Abschluss	11	23%
Gesamt	47	100%
Branche	Anzahl	Prozent
Ernährungswirtschaft	6	13%
Gesundheitswirtschaft	9	19%
Handel und Dienstleistungen	10	21%
Hotel- und Gaststättengewerbe	2	4%
Logistik	1	2%
Sonstiges	10	21%
Ich weiß noch nicht, in welchem Bereich ich arbeiten möchte	9	19%
Gesamt	38	100%

Im Durchschnitt waren die Befragten 18 Jahre alt und damit zwei Jahre jünger als die Gruppe derjenigen, die bereits eine Ausbildung absolvieren. Von den 47 Befragten waren 32 weiblich, das sind mehr als zwei Drittel.

Der Anteil der Befragten mit Migrationshintergrund ist in dieser Gruppe deutlich höher als unter den Auszubildenden bzw. Studierenden. 40% besitzen einen Migrationshintergrund, d.h. sie sind selbst im Ausland geboren, haben mindestens ein Elternteil, das im Ausland geboren ist und/oder sprechen zu Hause eine andere Sprache als deutsch.

Wie die folgende Tabelle zeigt, ist mehr als die Hälfte der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund selbst im Ausland geboren. Bis auf eine Ausnahme haben alle mindestens ein Elternteil, das nicht in Deutschland geboren ist. Mehr als drei Viertel der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund sprechen zu Hause vorwiegend eine andere Sprache als Deutsch. In der Gruppe der Auszubildenden und Studenten waren es lediglich etwas mehr als ein Viertel.

Dies bedeutet aber, dass Deutsch für einen erheblichen Anteil der Schülerinnen und Schüler in diesen Fachklassen eine Fremdsprache ist und sie somit auch Schwierigkeiten haben dürften, dem Unterricht angemessen zu folgen. Bedenkt



man zudem, dass ein Großteil der befragten Schülerinnen und Schüler auf ein Berufsfeld vorbereitet werden soll, in dem sie später gar nicht tätig werden möchten, ist hier ein wichtiges Handlungsfeld identifiziert.

**Tabelle 9: Migrationshintergrund (Schülerinnen und Schüler)**

<b>Migrationshintergrund</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Prozent</b>
Kein Migrationshintergrund	28	60%
Migrationshintergrund	19	40%
<b>Migrationshintergrund DAVON:</b>		
<b>Geburtsland</b>		
in Deutschland geboren	8	42%
im Ausland geboren	11	58%
<b>Geburtsland der Eltern</b>		
Beide Elternteile in Deutschland geboren.	1	5%
Eltern(teil) im Ausland geboren	18	95%
<b>Im Haushalt vorwiegend gesprochene Sprache</b>		
Deutsch	4	21%
andere Sprache	15	79%

Zwei Drittel der Schülerinnen und Schüler leben im Landkreis Osnabrück, knapp ein Viertel in der Stadt Osnabrück.

**Tabelle 10: Wohnort (Schülerinnen und Schüler)**

<b>Wohnort</b>	<b>Wohnort</b>
	<b>Prozent</b>
Landkreis Osnabrück	69%
Stadt Osnabrück	24%
Weder Landkreis, noch Stadt Osnabrück	7%
Gesamt	100%



### 3. Die Ernährungswirtschaft aus Sicht der verschiedenen Akteure

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragungen von Unternehmen, Institutionen, Auszubildenden bzw. Studierenden sowie den Personen, die sich noch nicht in Ausbildung befinden, vorgestellt. Da alle Gruppen zu den gleichen Themenbereichen befragt wurden, ist es möglich, ihre jeweiligen Angaben zu vergleichen.

Auch Bildungsträger sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden zu den diesen Themenbereichen befragt, so dass auch ihre Angaben in einen Vergleich mit einbezogen werden könnten. Wie bereits ausgeführt (vgl. Kapitel 2.3 und 2.4 S. 6), liegen jedoch nur Angaben von sieben Bildungsträgern und acht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor, so dass ein solcher Vergleich im Bereich der Ernährungswirtschaft nicht möglich ist. Dennoch wird im Folgenden jeweils darauf hingewiesen, welche Angaben von Bildungsträgern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhoben werden.

Auch wenn im Hinblick auf die Ernährungsbranche also nur die Sichtweisen von Unternehmen, Institutionen, von Personen in und vor einer Ausbildung ausgewertet werden können, ermöglicht dies dennoch einen tieferen Einblick in die Branche. So kann beispielsweise untersucht werden, inwieweit der Fachkräftemangel von Unternehmen und Institutionen ähnlich oder unterschiedlich bewertet wird. Allerdings muss bei einem solchen Vergleich bedacht werden, dass die Zahl der Unternehmen, die für eine Beteiligung an der Befragung gewonnen werden konnte, mit 28 sehr klein ist. Zudem sind hier Unternehmen sehr unterschiedlicher Größenordnung vertreten. Ein Drittel sind Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, nur drei Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben sich beteiligt (vgl. Kapitel 2.1, S.5). Welche Unternehmensgrößen die Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen im Blick haben, ist nicht bekannt. Während die Unternehmen Angaben zu ihrem eigenen Betrieb machen, ist davon auszugehen, dass die Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen ein breiteres Spektrum der Ernährungswirtschaft im Blick haben. Schon allein daraus können unterschiedliche Sichtweisen resultieren.

Betrachtet man die Tätigkeitsbereiche der befragten Unternehmen und der Unternehmen, die die Institutionen vertreten, zeigen sich ebenfalls Unterschiede. Während 10 Unternehmen dem Handwerk zuzurechnen sind, vertreten nur drei Institutionen diesen Bereich. Bei den Institutionen dominiert mit 14 Nennungen eindeutig die Industrie. Auch dies kann dazu führen, dass sich die Sichtweisen von Unternehmen und Institutionen voneinander unterscheiden.



**Tabelle 11: Tätigkeitsbereich von Unternehmen und Institutionen**

Bereich	Unternehmen	Institutionen
	Anzahl	Anzahl
Industrie	10	14
Handwerk	10	4
Dienstleistung	1	3

Aufgrund der geringen Anzahl von Unternehmen, die sich an der Befragung beteiligt haben, ist es nicht möglich, Auswertungen nach Größenklasse oder Tätigkeitsbereich vorzunehmen. Es kann nur vermutet werden, dass kleinere Unternehmen sich in ihrer Sichtweise von mittleren und Großunternehmen unterscheiden und Unternehmen mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten innerhalb der Branche auch mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert sind.

Auch die Gegenüberstellung der Angaben von Unternehmen und Auszubildenden, Studierenden und Schülerinnen und Schüler stößt auf diese Problematik. Nicht alle befragten Schülerinnen und Schüler möchten zukünftig in der Ernährungswirtschaft arbeiten. Nicht alle befragten Auszubildenden und Studierenden kommen als zukünftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der befragten Unternehmen in Frage.

Aufgrund der geringen Anzahl von Unternehmen und Institutionen beziehen sich die im Folgenden dargestellten Auswertungen hauptsächlich auf die Anzahl der Nennungen, da Prozentwerte bei einer kleinen Grundgesamtheit wenig aussagefähig sind. Lediglich in Fällen, in denen ein Vergleich der Angaben von Unternehmen und Institutionen mit denen der befragten jungen Menschen vorgenommen wird, wird auf Prozentwerte zurückgegriffen. Hierbei ist jedoch immer zu bedenken, dass hinter den Prozentangaben, die sich auf Unternehmen oder Institutionen beziehen, nur jeweils wenige Fälle stehen.

### 3.1 Fachkräftemangel

Unter der Überschrift Fachkräftemangel wird in diesem Kapitel zunächst betrachtet, in welchen Bereichen aktuell Bewerbermangel herrscht, wie sich die Situation nach Einschätzung von Unternehmen und Institutionen in Zukunft entwickeln wird und welche Maßnahmen einem Fachkräftemangel entgegenwirken können. Alle diese Fragen wurden auch den Bildungsträgern gestellt.

Unternehmen und Institutionen unterscheiden sich deutlich in der Einschätzung des aktuellen Fachkräftemangels. Während sieben der 28 Unternehmen angeben, dass sie zurzeit Schwierigkeiten haben, offene Stellen zu besetzen, nehmen 21 der 29 befragten Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen solche Probleme in den Unternehmen wahr.

Die häufigsten Nennungen entfallen dabei in beiden Gruppen auf die Position der Fachkräfte. Allerdings sind dies bei den Unternehmen lediglich fünf, bei den Institutionen aber 14 Nennungen. Auch bei Auszubildenden sehen die Vertreterinnen

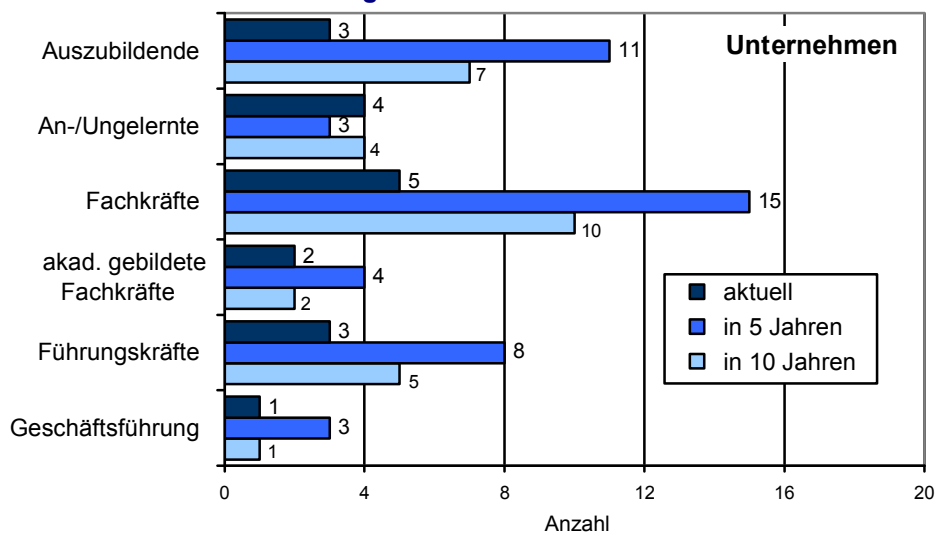


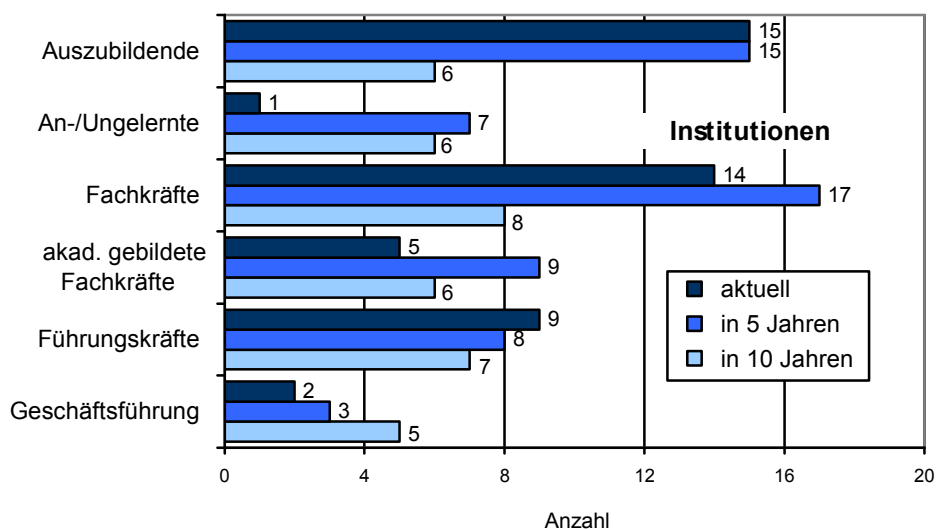
und Vertreter von Institutionen aktuell einen nicht befriedigten Bedarf. Von 15 der 29 befragten Institutionen wird angegeben, dass es zurzeit Probleme bei der Suche nach Auszubildenden gibt. Von den Unternehmen sehen hier nur drei solche Probleme.

Betrachtet man, wie die Situation in fünf Jahren beurteilt wird, zeigt sich zunächst, dass die Sorge, Stellen nicht besetzen zu können, im Zeitverlauf insbesondere bei den Unternehmen, aber auch bei den Vertreterinnen und Vertretern von Institutionen zunimmt. So befürchten 15 Unternehmen, in fünf Jahren keine Fachkräfte mehr zu finden, dreimal so viele wie aktuell angeben, dass es für diese Gruppe offene Stellen gibt. Auch die Sorge, dass in fünf Jahren weniger Auszubildende zu finden sind, nimmt zu. 11 Unternehmen sehen hier in Zukunft Probleme auf sich zukommen. Die Nennung von Problemen mit der Besetzung von Führungskraftstellen steigt von drei aktuell auf acht in fünf Jahren.

Im Vergleich zur Einschätzung der Situation in fünf Jahren wird die Situation in zehn Jahren weniger dramatisch eingeschätzt. Hatten noch 15 Unternehmen angegeben, dass sie in fünf Jahren einen Fachkräftemangel erwarten, erwarten in zehn Jahren nur noch zehn Unternehmen einen Fachkräftemangel. Auch dies sind aber doppelt so viele wie aktuell einen Mangel berichten. Auch die Befürchtung, dass es in zehn Jahren zu wenige Auszubildende geben wird, wird von Unternehmen und Vertreterinnen und Vertretern von Institutionen seltener geäußert als für den Zeitpunkt in fünf Jahren.

**Abbildung 2: Von Unternehmen und Institutionen erwartete Probleme bei der Stellenbesetzung in fünf und zehn Jahren**





Auch im Hinblick auf die Frage, ob gezielt in anderen Regionen Personal rekrutiert wird, unterscheiden sich die Aussagen von Unternehmen und Institutionen. Eine gezielte Rekrutierung in anderen Regionen kommt nur für sehr wenige der befragten Unternehmen in Frage. Acht Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen nehmen wahr, dass Unternehmen Führungskräfte in anderen Regionen anwerben und sieben geben an, dies sei auch im Hinblick auf akademisch gebildete Fachkräfte der Fall.

Die wichtigsten Maßnahmen, um Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sind sowohl für die Unternehmen als auch für die Institutionen die Schaffung eines positiven Betriebsklimas, die Weiterbildung und Qualifizierung im eigenen Betrieb sowie die Ausbildung im eigenen Betrieb. Die Suche nach Arbeitskräften im Ausland wie auch die Auslagerung der Produktion in andere Regionen wird dagegen kaum als wichtige Maßnahme betrachtet.

Die Einschätzungen von Unternehmen und Institutionen unterscheiden sich im Hinblick auf die Bedeutung der verschiedenen Maßnahmen kaum voneinander. Eine Ausnahme bildet lediglich die Maßnahme „höhere Gehälter / Prämien zahlen“. Während diese Maßnahme für die Unternehmen von eher mittlerer Bedeutung ist (Mittelwert = 1,4)<sup>2</sup>, messen Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen der Zahlung höherer Gehälter und Prämien zur Bekämpfung des Fachkräftemangels deutlich mehr Bedeutung zu (Mittelwert = 2,1).

<sup>2</sup> Mittelwert einer vierstufigen Skala von 0 = unwichtig bis 3 = sehr wichtig. Je höher also der ausgewiesene Mittelwert, desto wichtiger ist eine bestimmte Maßnahme.



**Tabelle 12: Bedeutung von Maßnahmen gegen Fachkräftemangel**

Maßnahmen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken	Unternehmen	Institutionen
	Mittelwert	Mittelwert
Positives Betriebsklima	2,8	2,4
Weiterbildung bzw. Qualifizierung im eigenen Betrieb	2,6	2,4
Ausbildung im eigenen Betrieb	2,6	2,7
Stärkerer Austausch zwischen Schulen/Hochschulen und regionalen Unternehmen	2,0	2,3
Weiterbildung bzw. Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in externen Seminaren	1,9	1,8
Maßnahmen, um ältere Arbeitnehmer/innen länger im Betrieb zu beschäftigen	1,9	1,7
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	1,9	2,0
Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle anbieten (flexible Arbeitszeiten, Teilzeit etc.)	1,9	1,9
Mehr Transparenz über die Angebote am Arbeitsmarkt	1,8	1,6
Vernetzung der Akteure im regionalen Arbeitsmarkt	1,7	1,5
Automatisierung der Produktion	1,7	1,2
Vermarktung der Arbeitsmarktregion Osnabrück	1,6	1,5
Vermeehrt Frauen einstellen	1,5	1,5
Mehr ältere Arbeitnehmer/innen einstellen	1,5	1,4
Höhere Gehälter / Prämien	1,4	2,1
Vermeehrt Kräfte mit Migrationshintergrund einstellen	1,2	1,0
Suche nach Arbeitskräften aus anderen Regionen Deutschlands betreiben bzw. verstärken	1,2	1,2
Verstärkt Personalvermittlungsagenturen einschalten	1,0	1,2
Suche nach Arbeitskräften aus dem Ausland	0,6	0,7
Verstärkte Auslagerung der Produktion in andere Regionen	0,3	0,4

### 3.2 Rekrutierungswege von Personal und Informationsquellen über freie Stellen und Berufe

Wie unterstützen die Institutionen Unternehmen bei der Rekrutierung von Personal und welche dieser Maßnahmen werden von den Unternehmen genutzt? Auch diese Fragen wurden sowohl Unternehmen als auch Institutionen und Bildungsträgern gestellt.

Nur drei Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen geben an, dass sie keinerlei Angebote zur Unterstützung der Unternehmen bei der Gewinnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen. Die meisten Nennungen entfallen auf das Herstellen persönlicher Kontakte und die Organisation von Informationsveranstaltungen. Während vier Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen angeben, Jobbörsen zur Unterstützung der Unternehmen zu veranstalten, haben 19 der 28 Unternehmen ein solches Angebot schon einmal wahrgenommen. Am zweithäufigsten wird von den Unternehmen individuelle Beratung genannt.



**Tabelle 13: Angebot und Nutzung von Maßnahmen zur Personalrekrutierung**

Maßnahmen zur Personalrekrutierung	Angebot Insti- tutionen	Nutzung Unter- nehmen
	Anzahl	Anzahl
Herstellen persönlicher Kontakte	14	–
Informationsveranstaltungen	13	–
Qualifizierungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	8	9
Veranstaltung von Messen	7	–
Einrichten von Internetplattformen	6	–
Jobbörsen	4	19
Individuelle Beratung	4	11
Qualifizierungsangebote im Bereich Personalrekrutierung	3	2
Entwicklung einer Vermarktungsstrategie für die Region (Region als Marke)	3	2
Beratungsangebote im Bereich Personalentwicklung	1	4
Entwicklung einer Vermarktungsstrategie für Branchen/ Innungen	0	5
Wir machen keine solchen Angebote	3	–

Auf welchen Wegen rekrutieren Unternehmen ihr Personal? Danach wurden sowohl die Unternehmen selbst als auch die Institutionen und Bildungsträger gefragt. Den Auszubildenden und Studierenden wie auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurde die Frage gestellt, welche Informationsquellen sie nutzen, wenn es um freie Arbeitsstellen geht. In der folgenden Abbildung 3 sind die Angaben von Unternehmen, Institutionen sowie den Befragten in Ausbildung einander gegenübergestellt.

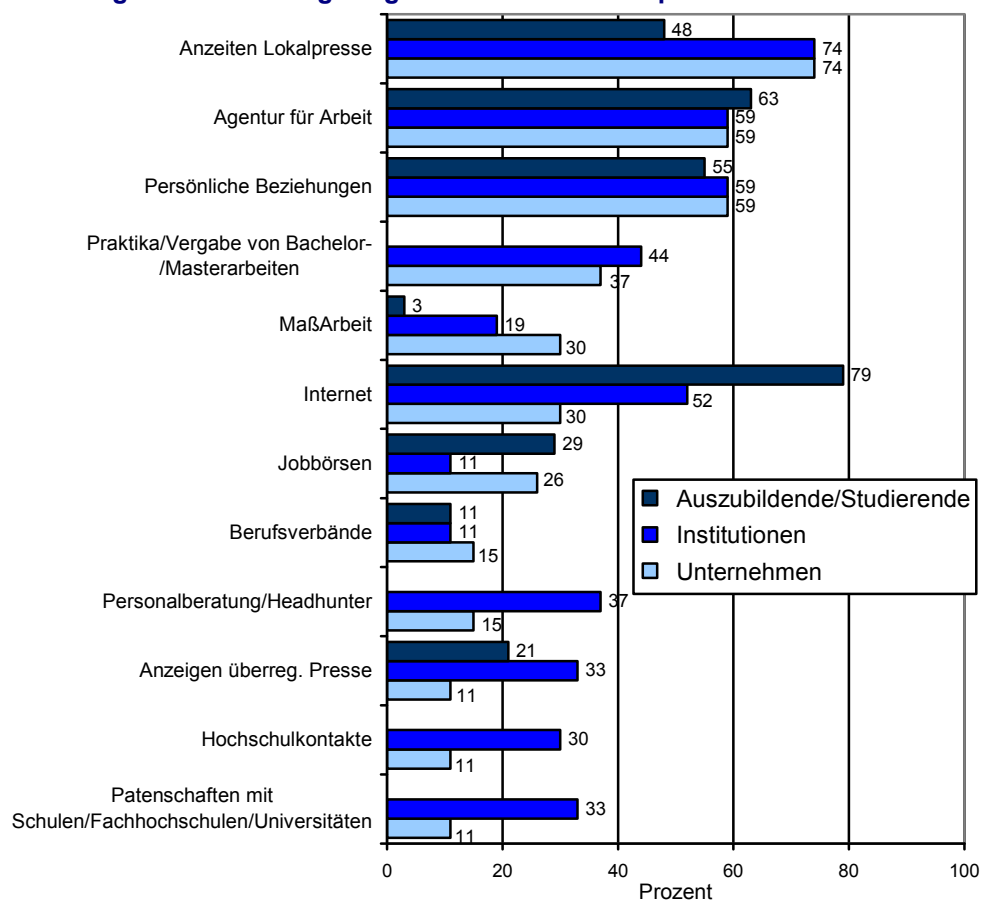
Der am häufigsten von Unternehmen wie von Institutionen genannte Rekrutierungsweg sind Anzeigen in der lokalen Presse. Etwa drei Viertel der befragten Unternehmen und Institutionen nennen diesen Weg.<sup>3</sup> Stellenanzeigen in der Lokalpresse sind aber nur für knapp die Hälfte der Auszubildenden und Studierenden als Informationsquelle von Bedeutung.

Sehr große Unterschiede zwischen den drei Gruppen bestehen im Hinblick auf die Bedeutung des Internets. Diese Informationsquelle bzw. dieser Rekrutierungsweg wird von mehr als drei Viertel der Auszubildenden und Studierenden, von der Hälfte der Institutionen, aber nur von 30% der Unternehmen genannt. Ein umgekehrtes Bild ergibt sich im Hinblick auf die MaßArbeit. Sie wird von den Unternehmen ebenso häufig genannt wie das Internet, knapp ein Fünftel der Institutionen nennen die MaßArbeit, aber nur 3% der Auszubildenden und Studierenden würden sich an die MaßArbeit wenden, wenn sie nach einer Arbeitsstelle suchen würden.

<sup>3</sup> Bei der Interpretation der Prozentangaben für Unternehmen und Institutionen ist die geringe Anzahl der Befragten zu bedenken. Die zugrunde liegende Zahl der Nennungen ist den Fragebogen im Anhang zu entnehmen (S. 48f.).



**Abbildung 3: Rekrutierungswege bzw. Informationsquellen über freie Stellen**



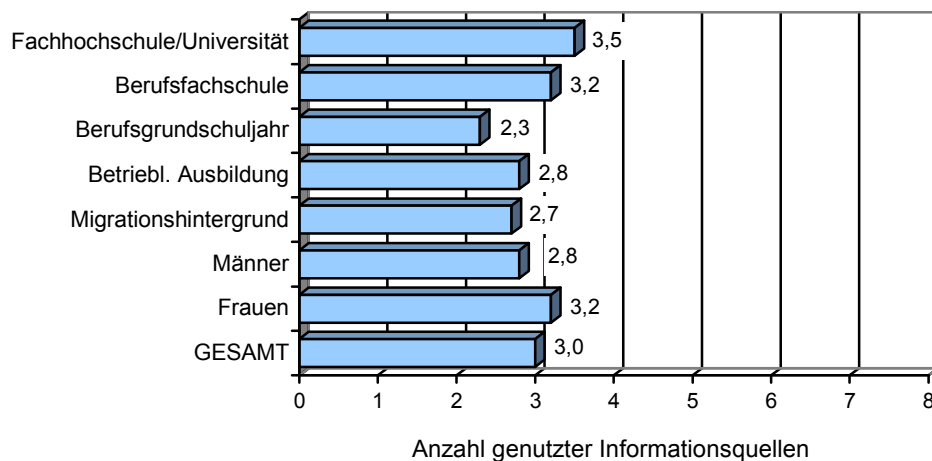
Im Durchschnitt nutzen die Auszubildenden und Studierenden 3,2 der acht abgefragten Informationsquellen. Mit Ausnahme von persönlichen Beziehungen werden alle Quellen von Frauen häufiger genannt als von Männern. Erstere nutzen im Durchschnitt 3,2 Informationsquellen, Männer lediglich 2,8.

Befragte mit Migrationshintergrund nutzen durchschnittlich 2,7 verschiedene Informationsquellen. Insbesondere Anzeigen in der Presse, Informationen von Berufsverbänden und auch persönliche Beziehungen werden von dieser Gruppe seltener genutzt als im Durchschnitt.

Unterschiede ergeben sich auch zwischen den verschiedenen Ausbildungsgängen. Studierende nutzen mit 3,5 die meisten Informationsquellen bei der Stellensuche. Insbesondere Anzeigen in der überregionalen Presse, aber auch das Internet und Jobbörsen werden von ihnen häufiger genutzt. An die Bundesagentur für Arbeit wendet sich diese Gruppe seltener als der Durchschnitt.

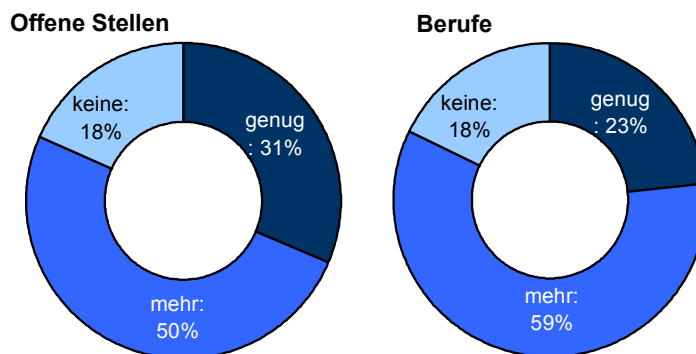


**Abbildung 4: Anzahl der von Auszubildenden und Studierenden genutzten Informationsquellen über offene Stellen**



Trotz der Nutzung verschiedener Informationsquellen besteht jedoch immer noch weiterer Informationsbedarf bei den Auszubildenden und Studierenden. Mehr als die Hälfte möchte mehr Informationen über offene Stellen in der Region, fast 60% benötigen mehr Informationen über in der Region gesuchte Berufe.

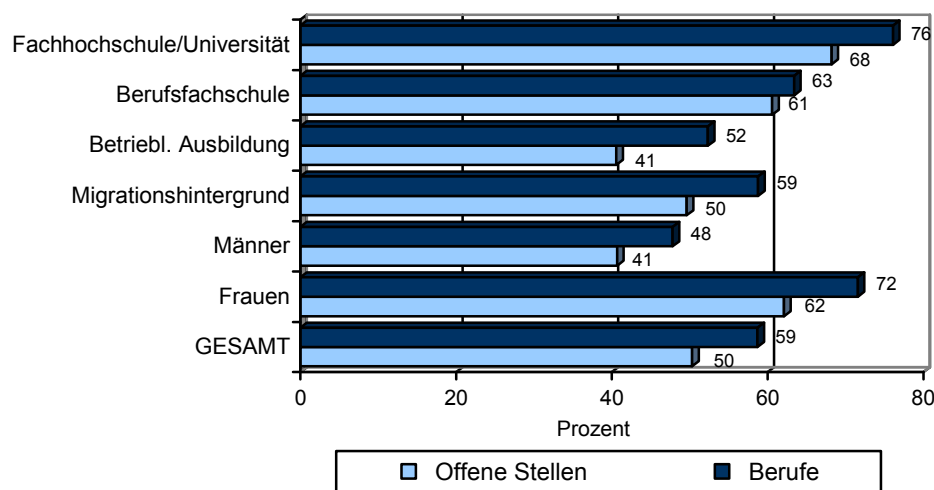
**Abbildung 5: Informationsbedarf Auszubildender und Studierender im Hinblick auf offene Stellen und Berufe in der Region**



Interessanterweise geben gerade die Gruppen besonders häufig an, mehr Informationen zu benötigen, die bereits die meisten Informationsquellen nutzen. Das bedeutet, Frauen melden häufiger Informationsbedarf an als Männer. Am häufigsten geben Studierende an, dass sie gerne mehr Informationen hätten.



**Abbildung 6: Anteil Auszubildender und Studierender mit Informationsbedarf zu offenen Stellen und Berufen in der Region**



Jugendliche, die noch keine Ausbildung absolvieren, wurden danach gefragt, wie sich über Ausbildungsmöglichkeiten informieren.<sup>4</sup> Die wichtigste Informationsquelle ist auch für sie das Internet. 83% geben an, sich hier über Ausbildungsberufe zu informieren. An zweiter Stelle folgt mit fast zwei Drittel der Nennungen das Berufsbildungszentrum der Agentur für Arbeit. Schule und Eltern nennen noch etwas mehr als die Hälfte als Informationsquelle. Die MaßArbeit hat nur für ein Viertel der Befragten als Informationsquelle Bedeutung.

**Tabelle 14: Informationsquellen über Ausbildungsberufe (Personen vor Ausbildung)**

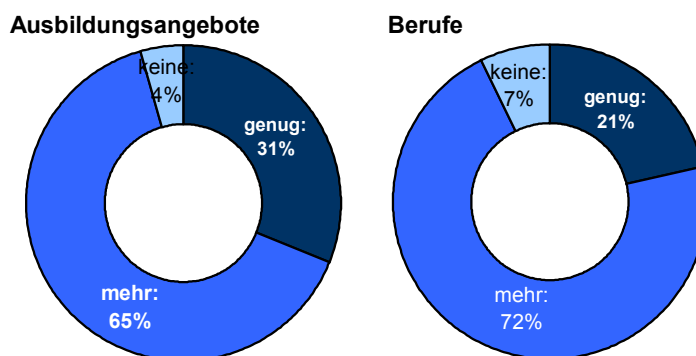
Informationsquellen über Ausbildungsberufe	Anzahl	Prozent
Internet	39	83%
Berufsbildungszentrum der Agentur für Arbeit	30	64%
Schule	26	55%
Eltern	24	51%
Freunde und Bekannte	21	45%
Verwandte	18	38%
Messen / Jobbörsen	13	28%
MaßArbeit	12	26%

Fast zwei Drittel der Schülerinnen und Schüler möchten mehr Informationen über Ausbildungsangebote, mehr als 70% mehr Informationen über Berufe, die in der Region gesucht werden.

<sup>4</sup> Da lediglich 49 Personen aus dieser Gruppe befragt werden konnten, kann hier keine differenzierende Auswertung z.B. nach Geschlecht, Migrationshintergrund oder Schulform vorgenommen werden.



**Abbildung 7: Informationsbedarf im Hinblick auf Ausbildungsangebote und Berufe in der Region (Schülerinnen und Schüler)**



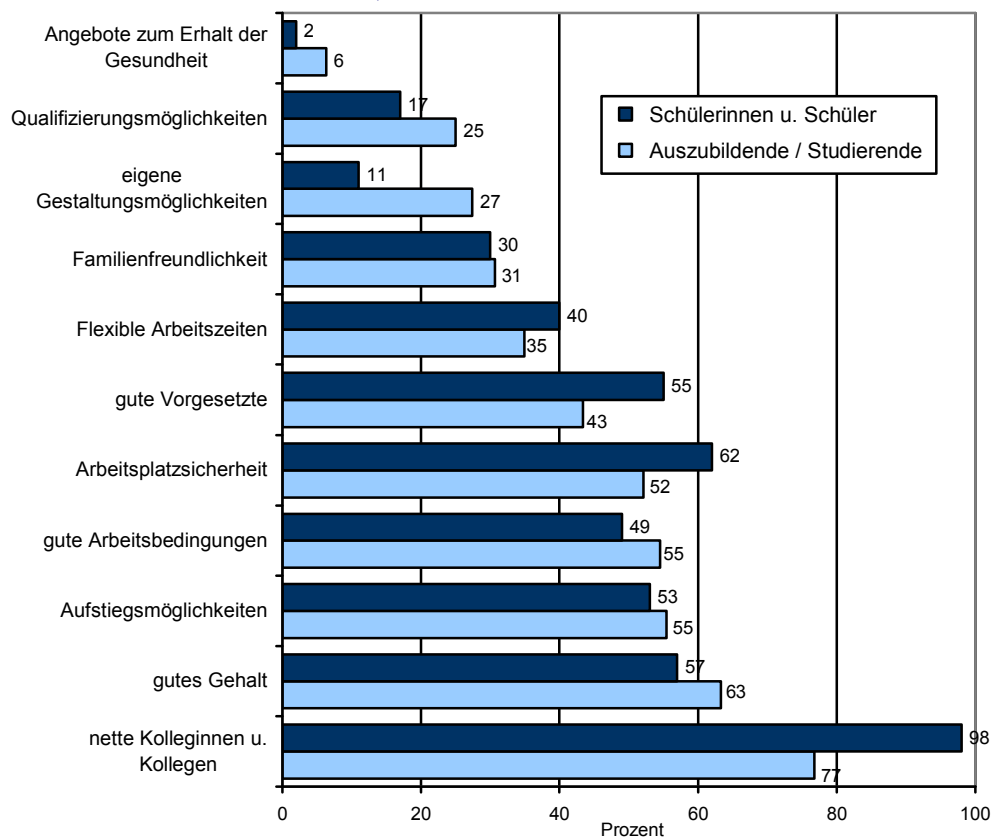
### 3.3 Vorstellungen von Schülerinnen und Schüler, Auszubildenden und Studierenden über ihr zukünftiges Berufsleben

Auszubildende, Studierende, Schülerinnen und Schüler wie auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden danach gefragt, welche Aspekte ihnen bei ihrem zukünftigen bzw. aktuellen Arbeitsplatz wichtig sind. Wie die folgende Abbildung zeigt, liegt der wichtigste Aspekt für diejenigen, die noch keinen Berufsabschluss erworben haben, auf der Beziehungsebene. 77% der Auszubildenden und Studierenden und 98% der Schülerinnen und Schüler geben an, dass nette Kolleginnen und Kollegen für sie wichtig sind. An zweiter Stelle folgt gutes Gehalt mit 63% bzw. 57% der Nennungen. Fast ebenso viele nennen Aufstiegsmöglichkeiten als wichtiges Kriterium. Gute Arbeitsbedingungen werden von 55% der Auszubildenden und Studierenden und von fast der Hälfte der Schülerinnen und Schüler genannt.

Arbeitsplatzsicherheit ist für Befragte, die sich noch nicht in Ausbildung befinden, mit 62% noch etwas wichtiger als für diejenigen, die bereits eine Ausbildung absolvieren. Letztere nennen diesen Punkt aber auch noch zu mehr als der Hälfte. Ähnliches gilt für gute Vorgesetzte. Dies ist für 55% der Schülerinnen und Schüler und 43% der anderen Gruppe von Bedeutung. Flexible Arbeitszeiten und Familienfreundlichkeit gibt jeweils ein knappes Drittel der Befragten an. Eigene Gestaltungsmöglichkeiten streben mehr als ein Viertel der Auszubildenden und Studierenden, aber nur 11% der Schülerinnen und Schüler an. Auch Qualifizierungsmöglichkeiten sind lediglich für ein Viertel der Auszubildenden und Studierenden und für 17% der Schülerinnen und Schüler an ihrem zukünftigen Arbeitsplatz von Bedeutung. Angebote zum Erhalt der Gesundheit erachten weniger als 10% als wichtig.



**Abbildung 8: Was ist bei Ihrem künftigen Arbeitsplatz wichtig? – Einstellungen von Auszubildenden, Studierenden und Schülerinnen und Schülern**



Betrachtet man die Gruppe der Auszubildenden und Studierenden genauer, zeigen sich in einzelnen Aspekten Unterschiede zwischen den Geschlechtern, zwischen Befragten mit und ohne Migrationshintergrund sowie zwischen den verschiedenen Ausbildungsgängen.

So scheinen für Frauen die Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen eine größere Rolle zu spielen als für Männer. 84% der Frauen und 71% der Männer geben an, dass ihnen nette Kolleginnen und Kollegen an ihrem künftigen Arbeitsplatz wichtig sind. Auch Aufstiegsmöglichkeiten sind für Frauen wichtiger. Für 61% sind sie von großer Bedeutung, aber nur 51% der Männer geben dies an.

Vergleicht man die Angaben von Auszubildenden und Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund, zeigen sich ebenfalls in einigen Aspekten Differenzen. Befragte mit Migrationshintergrund legen stärkeren Wert auf eine nette Kollegenschaft. Sie nennen diesen Aspekt zu 87%, während nur drei Viertel der Befragten ohne Migrationshintergrund dieses Kriterium angeben. Auch legen Befragte mit Migrationshintergrund häufiger Wert auf gute Vorgesetzte. 54% nennen diesen Punkt, aber nur 41% der Auszubildenden und Studierenden ohne Migrationshintergrund. Schließlich bestehen auch Unterschiede im Hinblick auf eigene Gestaltungsspielräume. Während 30% der Befragten ohne Migrationshintergrund auf diesen Aspekt Wert legen, sind es in der Gruppe der Befragten mit Migrationshintergrund lediglich 15%.

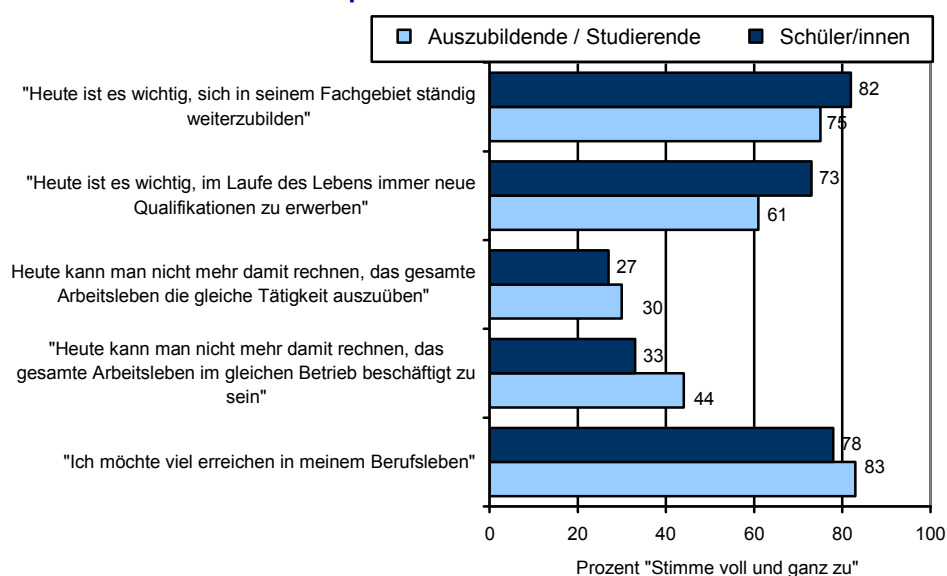


Vergleicht man die verschiedenen Ausbildungsgänge, fällt auf, dass Studierende häufiger Wert auf Aufstiegsmöglichkeiten, auf gute Arbeitsbedingungen und eigene Gestaltungsspielräume legen als der Durchschnitt. Gute Vorgesetzte und flexible Arbeitszeiten sind dagegen für sie seltener von Bedeutung.

Neben den Fragen zu wichtigen Aspekten eines zukünftigen Arbeitsplatzes wurden die jungen Menschen in und vor einer Ausbildung, aber auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereits in der Ernährungswirtschaft tätig sind, auch nach ihren Einstellungen zum Berufsleben im Allgemeinen befragt. Hierzu wurden ihnen verschiedene Aussagen vorgelegt, zu denen sie auf einer vierstufigen Skala ihre Zustimmung zum Ausdruck bringen konnten. Die folgende Abbildung gibt die Mittelwerte dieser Skala wieder.

Wie die Abbildung deutlich macht, möchte ein Großteil der jungen Menschen in seinem Berufsleben viel erreichen. Der großen Mehrheit ist außerdem deutlich, dass sie sich im Laufe ihres Berufslebens ständig weiterbilden und immer wieder neue Qualifikationen erwerben müssen. Die Aussagen, dass man heute nicht mehr damit rechnen kann, das gesamte Arbeitsleben die gleiche Tätigkeit auszuüben oder im gleichen Betrieb beschäftigt zu sein, findet bei einem deutlich geringeren Anteil die volle Zustimmung. Allerdings gibt hier knapp die Hälfte der Befragten an, dass die Aussagen „etwas zutreffen“.

**Abbildung 9: Einstellung von Auszubildenden, Studierenden und Schülerinnen und Schüler zum späteren Berufsleben**



Auch hier bestehen Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Befragten. So stimmen Frauen der Aussage, dass man heute nicht mehr davon ausgehen kann, das gesamte Arbeitsleben die gleiche Tätigkeit auszuüben oder im gleichen Betrieb beschäftigt zu sein, deutlich häufiger voll und ganz zu als Männer. Während ein Viertel der Männer meint, man könne nicht davon ausgehen, immer im gleichen Betrieb zu arbeiten, sind es 40% der Frauen. In der Gruppe der Migranten findet diese Aussage sogar von 42% volle Zustimmung. Ein Fünftel der



Männer, aber ein Drittel der Frauen meint, man könne nicht davon ausgehen, das gesamte Arbeitsleben die gleiche Tätigkeit auszuüben. Im Hinblick auf die Zustimmung zu dieser Aussage unterscheiden sich Migranten und Nicht-Migranten nicht.

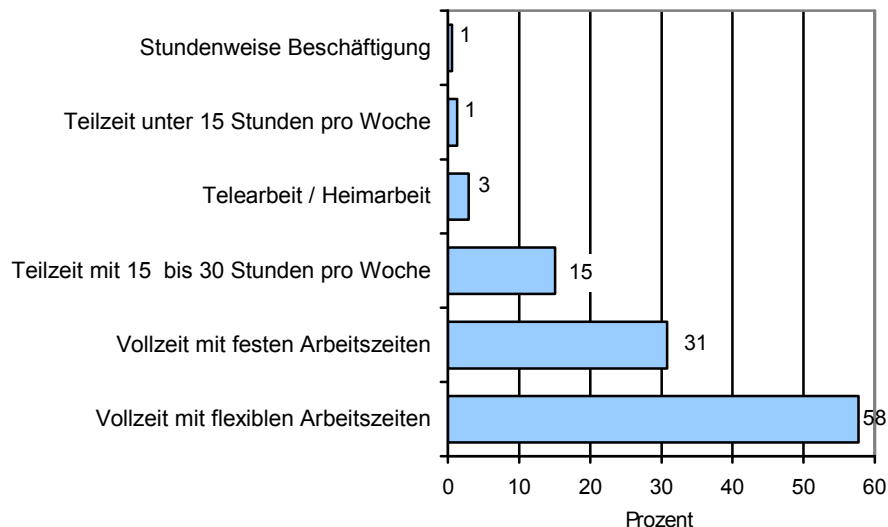
Der Aussage „*Ich möchte viel erreichen in meinem Berufsleben*“ stimmen dagegen Migranten seltener zu als der Durchschnitt. Während im Mittel 79% der Auszubildenden und Studierenden ohne Migrationshintergrund dieser Aussage voll zustimmen, sind es in der Gruppe der Migranten lediglich 69%. Auch die Aussage, dass es wichtig ist, sich ständig weiterzubilden, findet unter Befragten mit Migrationshintergrund weniger Zustimmung. 84% der Nicht-Migranten und 71% der Migranten stimmen dieser Aussage voll zu.

Die größten Unterschiede findet man, wenn man die verschiedenen Ausbildungsgänge betrachtet. Studierende der Fachhochschule stimmen der Aussage „*Ich möchte viel erreichen in meinem Berufsleben*“ mit 70% deutlich seltener zu als Befragte anderer Ausbildungsgänge. Umgekehrt finden die Aussagen, dass man nicht davon ausgehen kann, im gesamten Arbeitsleben im gleichen Betrieb oder mit der gleichen Tätigkeit beschäftigt zu sein, in dieser Gruppe sehr viel häufiger volle Zustimmung als im Durchschnitt. Jeweils die Hälfte der Fachhochschulstudentinnen und -studenten stimmt diesen Aussagen voll zu. Besonders häufige Zustimmung findet auch die Aussage, dass es wichtig ist, im Laufe des Arbeitslebens immer neue Qualifikationen zu erwerben. 88% stimmen der Aussage voll zu, im Durchschnitt sind es lediglich 73%.

Auch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden die Auszubildenden und Studierenden sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befragt. Sie sollten angeben, welche Arbeitszeit ihnen eine gute Vereinbarkeit ermöglichen würde. Mehr als die Hälfte der befragten Personen in Ausbildung wünscht sich eine Vollzeitstelle mit flexibler Arbeitszeit, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Fast ein Drittel spricht sich für eine Vollzeitstelle mit festen Arbeitszeiten aus. 15% möchten eine Teilzeitstelle mit 15 bis 30 Wochenstunden. Telearbeit, Teilzeitarbeit mit weniger als 15 Stunden oder eine stundenweise Beschäftigung kommen nur für wenige in Frage.



**Abbildung 10: Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Auszubildende und Studierende)**



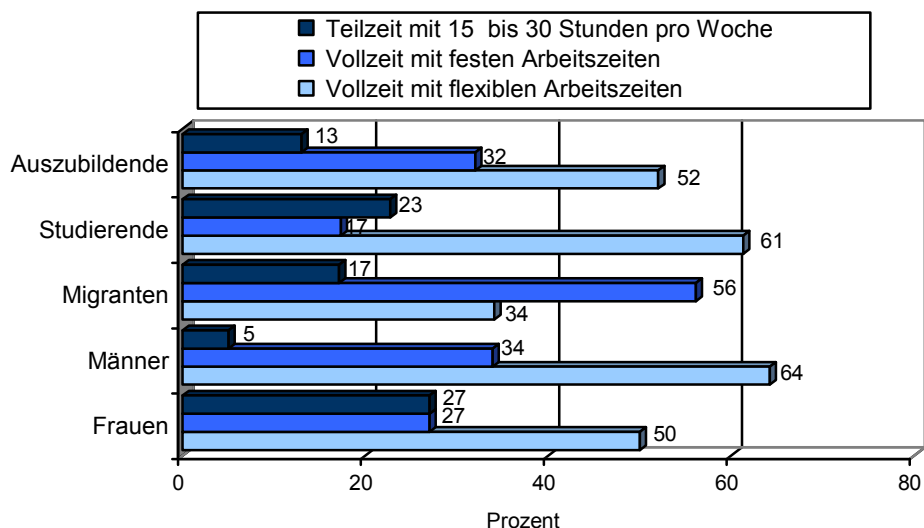
Frauen und Männer unterschieden sich im Hinblick auf die Arbeitszeitwünsche. Während sich fast zwei Drittel der Männer für eine Vollzeitstelle mit flexiblen Arbeitszeiten aussprechen, sind es unter den Frauen lediglich knapp die Hälfte. Umgekehrt sprechen sich 27% der Frauen für eine Teilzeitbeschäftigung mit 15 bis 30 Wochenstunden aus, aber nur 5% der Männer. Im Hinblick auf die übrigen Arbeitszeiten, unter denen die Befragten wählen konnten, bestehen nur geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Das bedeutet auch, dass sich fast ebenso viele Frauen wie Männer für eine Vollzeitbeschäftigung mit festen Arbeitszeiten aussprechen.

Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitszeitwünsche zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehen auch zwischen Migrantinnen und Nicht-Migrantinnen. Befragte mit Migrationshintergrund sprechen sich häufiger für eine Vollzeitbeschäftigung mit festen Arbeitszeiten und seltener für flexible Arbeitszeiten aus.

Betrachtet man die verschiedenen Bildungsgänge, fällt Folgendes auf: Studierende der Fachhochschule oder Universität sprechen sich deutlich seltener für eine Vollzeitbeschäftigung mit festen Arbeitszeiten aus. Sind es im Durchschnitt fast ein Drittel, sind es in dieser Gruppe lediglich 17%. Für eine Vollzeitbeschäftigung mit flexiblen Arbeitszeiten oder für eine Teilzeitbeschäftigung mit 15 bis 30 Stunden pro Woche sprechen sich Studierende dagegen etwas häufiger aus als der Durchschnitt.



**Abbildung 11: Gewünschte Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht, Migrationshintergrund und Bildungsgang (Auszubildende und Studierende)**



### 3.4 Attraktivität der Region

„Falls sie schon einmal die Erfahrung gemacht haben, dass die Region Osnabrück für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Auszubildende nicht attraktiv ist: Was waren die Gründe, die hierfür eine Rolle spielten?“ Diese Frage wurde sowohl Unternehmen als auch den Vertreterinnen und Vertretern von Institutionen und den Bildungsträgern vorgelegt. Die folgende Tabelle 15 gibt Auskunft darüber, was Unternehmen und Institutionen hier für relevant halten.

Die drei wichtigsten Probleme, die Unternehmen und Institutionen im Hinblick auf die Attraktivität der Region für Arbeitnehmer sehen, sind fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und fehlende Arbeitsplatzangebote für den Partner bzw. die Partnerin. Bedenkt man, dass drei Viertel der befragten Frauen, die sich noch in Ausbildung befinden, auch dann noch voll arbeiten möchten, wenn sie Kinder haben (vgl. Abbildung 11), sind Kinderbetreuungsmöglichkeiten tatsächlich von großer Bedeutung.

Das wichtigste Hindernis für die Gewinnung von Auszubildenden sehen Unternehmen wie Institutionen in schlechten Verkehrsverbindungen.



**Tabelle 15: Aspekte fehlender Attraktivität der Region für Arbeitnehmer und Auszubildende aus Sicht von Unternehmen und Institutionen**

Aspekte fehlender Attraktivität der Region für Arbeitnehmer	Unternehmen	Institutionen
	Anzahl	Anzahl
Fehlende Freizeitangebote	2	3
Fehlende kulturelle Angebote (Theater, Konzerte, Kino)	3	5
Fehlende Einkaufsmöglichkeiten	3	3
Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten	6	11
Fehlendes Angebot weiterführender Schulen	4	1
Fehlende Möglichkeiten der Betreuung von Senioren	3	2
Kein attraktives Wohnungsangebot	3	3
Schlechte Verkehrsanbindung	5	6
Fehlende Arbeitsplatzangebote für Partner/in	6	10
Aspekte fehlender Attraktivität der Region für Auszubildende		
Fehlende Freizeitangebote	3	3
Fehlende kulturelle Angebote (Theater, Konzerte, Kino)	1	2
Fehlende Einkaufsmöglichkeiten	2	1
Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten	1	2
Fehlendes Angebot weiterführender Schulen	1	3
Fehlende Möglichkeiten der Betreuung von Senioren	0	0
Kein attraktives Wohnungsangebot	0	0
Schlechte Verkehrsanbindung	6	6
Fehlende Arbeitsplatzangebote für Partner/in	2	1

Auszubildende, Studierende, Schülerinnen und Schüler wie auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden gefragt, welche Aspekte es sind, die die Region Osnabrück für sie attraktiv machen. Wichtig sind den jungen Menschen demnach vor allem Familie, Freunde und Bekannte in der Region. Deutlich mehr als die Hälfte nennt diese Aspekte. Auch die Landschaft und die Ausbildungsmöglichkeiten in der Region Osnabrück sind Aspekte, die die Region für die jungen Menschen attraktiv machen.

Große Differenzen zwischen Befragten, die sich bereits in einer Ausbildung befinden und denjenigen, die noch keine Ausbildung absolvieren, ergeben sich bei der Bewertung von Freizeit- und Einkaufsmöglichkeiten. Etwas mehr als ein Viertel der Auszubildenden und Studierenden bezeichnet die Freizeit- und knapp ein Fünftel die Einkaufsmöglichkeiten in der Region als attraktiv. Bei den Schülerinnen und Schülern sind es 50% bzw. 70%.

Bedenkt man, dass Unternehmen und Institutionen fehlende Verkehrsverbindungen als zentrales Problem für die Gewinnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Auszubildenden sehen, lohnt es, einen Blick auf die Antworten der Auszubildenden, Studierenden und Schülerinnen und Schüler zu werfen. Immerhin 41% der Schülerinnen und Schüler bezeichnen die Verkehrsverbindungen in der Region demnach als attraktiv. Unter den Befragten, die bereits eine Ausbildung absolvieren, sind es lediglich 17%.



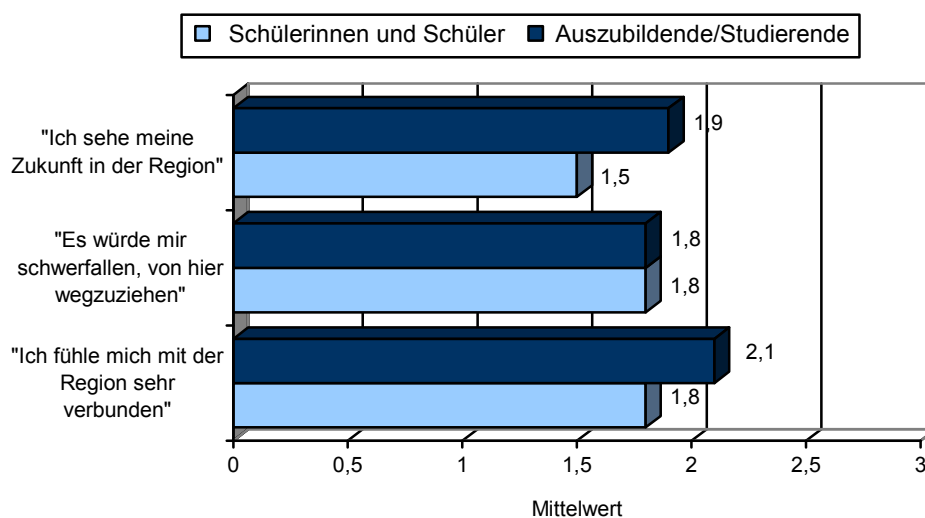
**Tabelle 16: Aspekte der Attraktivität der Region für Auszubildende, Studierende und Schülerinnen und Schüler**

Aspekte der Attraktivität der Region	Auszubildende / Studierende	Schülerinnen und Schüler
Freizeitmöglichkeiten	29%	50%
Einkaufsmöglichkeiten	20%	71%
Verkehrsanbindung	17%	41%
Familie	68%	75%
Freunde und Bekannte	79%	93%
Landschaft	41%	50%
Lebenshaltungskosten	8%	18%
Ausbildungsmöglichkeiten	43%	45%
Berufliche Zukunftsmöglichkeiten	35%	34%

Um die Bindung an die Region genauer zu erfassen, wurden den Befragten vor und in Ausbildung wie auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern drei Statements vorgelegt. Sie konnten jeweils auf einer vierstufigen Skala angeben, inwieweit diese Aussagen auf sie zutreffen. Die folgende Abbildung 12 zeigt die Mittelwerte dieser Skala für jede dieser Aussagen.<sup>5</sup>

Hier wird deutlich, dass Auszubildende und Studierende sich der Region stärker verbunden fühlen als Schülerinnen und Schüler. Den beiden Aussagen „*Ich sehe meine Zukunft in der Region*“ und „*Ich fühle mich mit der Region sehr verbunden*“ stimmen Auszubildende und Studierende stärker zu als diejenigen, die noch keine Ausbildung absolvieren.

**Abbildung 12: Einstellungen von Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden und Studierenden zur Region**



<sup>5</sup> Mittelwert einer vierstufigen Skala von 0 = trifft überhaupt nicht zu bis 3 = trifft voll und ganz zu. Je höher also der ausgewiesene Mittelwert, desto höher ist die Zustimmung.



Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen und Bildungsträgern wurden gefragt, ob Unternehmen selbst Aktivitäten unternommen haben, um die Attraktivität für potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen. 18 der befragten Institutionen haben hierzu Angaben gemacht. 10 von ihnen geben an, dass einige wenige Unternehmen dies schon einmal versucht hätten. Nur zwei meinen, dies seien viele Unternehmen und sechs, es seien so gut wie keine der Unternehmen.

Wer ist verantwortlich für die Gestaltung einer attraktiven Region? Auch danach wurden Unternehmen, Institutionen und Bildungsträger gefragt. Unternehmen wie Institutionen sehen die Verantwortung vor allem beim Landkreis, beim Land und bei den Gemeinden. Immerhin die Hälfte der Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen sieht Verantwortung auch bei den Unternehmen. Unter den Unternehmen sind es 10 von 28, die auch eine eigene Verantwortung für die Gestaltung einer attraktiven Region wahrnehmen.

**Tabelle 17: Verantwortung für die Gestaltung einer attraktiven Region aus Sicht von Unternehmen und Institutionen**

Verantwortliche für die Gestaltung einer attraktiven Region	Unternehmen	Institutionen
	Anzahl	Anzahl
Unternehmen	10	14
Kammern	5	6
Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	5	8
Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	4	6
Initiativen	2	6
Land Niedersachsen	20	17
Landkreis Osnabrück	25	18
Gemeinden	20	17

### 3.5 Alterung der Belegschaft

Fragen zur Altersstruktur der Belegschaft, zum Vorliegen von Altersstrukturanalysen und zu Maßnahmen, die aufgrund der Ergebnisse solcher Analysen eingeleitet wurden, wurden sowohl Unternehmen als auch Institutionen und Bildungsträgern gestellt. Die Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen gehen zum Großteil davon aus, dass die Alterung der Belegschaft in fast allen oder zumindest in vielen Unternehmen ein Thema ist. Tatsächlich haben 12 der 28 befragten Unternehmen nach eigenen Angaben bereits eine Altersstrukturanalyse durchgeführt. Die Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen schätzen die Situation folgendermaßen ein: Elf meinen, dass eine Altersstrukturanalyse nur in einigen wenigen Unternehmen durchgeführt wurde und weitere fünf gehen davon aus, dass dies in fast keinem Unternehmen der Branche der Fall ist. Jeweils vier vermuten, dass in fast allen oder zumindest in vielen Unternehmen Altersstrukturanalysen vorgenommen wurden.

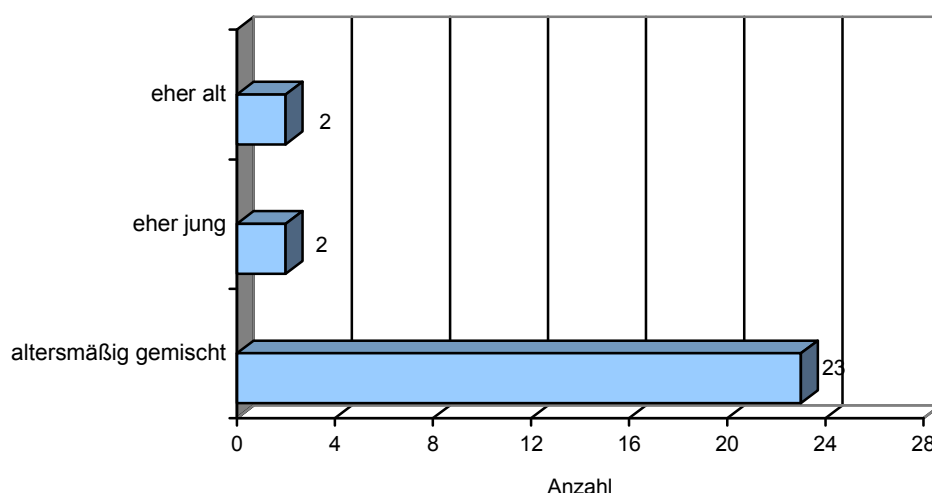


Von den 12 Unternehmen, die bereits eine Altersstrukturanalyse durchgeführt haben, hat die Hälfte bereits Maßnahmen ergriffen. Vier weitere geben an, dass es nicht notwendig war, aufgrund der Altersstrukturanalyse Maßnahmen zu ergreifen. Alle diese Unternehmen haben die Altersstrukturanalyse ohne externe Unterstützung vorgenommen.

Von den befragten Institutionen bietet die Hälfte keine Unterstützung bei der Altersstrukturanalyse der Unternehmen an. Vier geben an, den Unternehmen Informationsmaterial zur Verfügung zu stellen und vier weitere, dass sie entsprechende Kontakte vermitteln.

Auf die Frage nach der Alterszusammensetzung der Belegschaft antworteten 23 der befragten Unternehmen, dass ihre Belegschaft altersmäßig gemischt ist. Jeweils zwei Unternehmen bezeichnen ihre Belegschaft als eher jung oder eher alt. Im Durchschnitt sind die Belegschaften in den befragten Unternehmen 41 Jahre alt. Die jüngste Belegschaft ist 30 Jahre alt, die älteste im Durchschnitt 50 Jahre.

**Abbildung 13: Alterszusammensetzung der Belegschaft aus Sicht der Unternehmen**



### 3.6 Anforderungsprofile

Die Unternehmen wurden nach dem Vorliegen von Anforderungsprofilen für Stellen gefragt. Institutionen und Bildungsträger wurden gebeten, eine Einschätzung zum Vorliegen solcher Profile in den Unternehmen vorzunehmen und anzugeben, inwieweit sie den Unternehmen Unterstützung in diesem Bereich anbieten.

In 12 der befragten Unternehmen liegen Anforderungsprofile für alle Stellen im Betrieb vor. Weitere fünf Unternehmen geben an, dass Anforderungsprofile für die Stellen existieren, bei denen bereits ein Fachkräftemangel spürbar ist. Acht Unternehmen haben keine Anforderungsprofile. Bei den Unternehmen ohne Anforderungsprofile handelt es sich durchaus nicht nur um kleine Unternehmen. Vielmehr gibt es auch kleine Unternehmen, die für alle Stellen Anforderungsprofile entwickelt haben. 17 der befragten Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen sind der Ansicht, dass in allen bzw. in vielen Unternehmen Anforderungsprofile vorliegen.



Über Ausbildungsinhalte neuer Berufs- und Hochschulabschlüsse sowie im Ausland erworbener Abschlüsse fühlt sich die Mehrheit der befragten Unternehmen nicht ausreichend informiert. Dies deckt sich mit der Einschätzung der Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen. Trotzdem machen nur wenige Institutionen den Unternehmen Angebote zur Information über neue Berufs-, Hochschul- oder Auslandsabschlüsse.

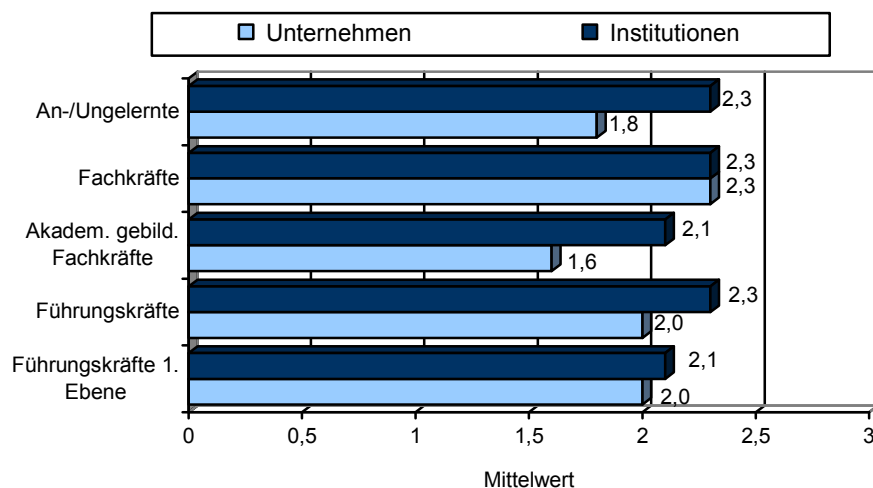
### 3.7 Qualifizierung

Zum Themenbereich Qualifizierung wurden Unternehmen, Institutionen und Bildungsträger zunächst darum gebeten, den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuschätzen. Um auch zukünftige Entwicklungen in diesem Bereich zu berücksichtigen, wurde auch die Frage gestellt, welchen Qualifizierungsbedarf sie in fünf Jahren erwarten. Des Weiteren wurden alle drei Gruppen nach bevorzugten Formen der Weiterbildung, nach der Übernahme von Kosten und Zeitaufwand für Weiterbildung sowie nach Hindernissen für die Wahrnehmung von Weiterbildungsmaßnahmen befragt.

Der Qualifizierungsbedarf von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird von den Unternehmen wie von den Institutionen relativ hoch eingeschätzt. Auf der vierstufigen Skala von „kein Qualifizierungsbedarf“ (0) bis „hoher Qualifizierungsbedarf“ (3) liegt der Mittelwert für alle Berufsgruppen bzw. Positionen über dem mittleren Wert.

Teilweise unterscheiden sich Unternehmen und Institutionen aber auch recht deutlich in der Einschätzung des Qualifizierungsbedarfs. Dies gilt insbesondere für den Bedarf bei akademisch gebildeten Fachkräften und An- und Ungelernten. In beiden Fällen schätzen Unternehmen den Qualifizierungsbedarf geringer ein als Institutionen.

**Abbildung 14: Qualifizierungsbedarf verschiedener Berufsgruppen aus Sicht von Unternehmen und Institutionen**

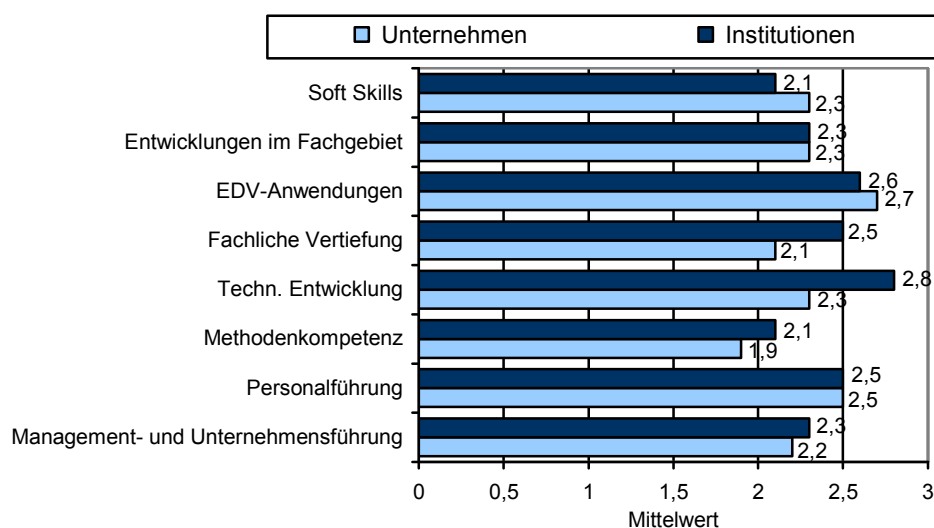


Neben der Frage nach dem aktuellen Qualifizierungsbedarf verschiedener Positionen wurde auch die Frage gestellt, wie sie den Qualifizierungsbedarf in fünf



Jahren einschätzen. Abgefragt wurden dabei verschiedene Wissensbereiche. Wie Abbildung 15 zeigt, wird von Unternehmen wie Institutionen in fünf Jahren mit einem hohen Qualifizierungsbedarf gerechnet. Auf der vierstufigen Skala liegen die Mittelwerte erneut deutlich über der Mitte der Skala. Besonders im Bereich EDV-Anwendungen und technischer Entwicklung erwartet man in fünf Jahren einen hohen Weiterbildungsbedarf. Allerdings unterscheiden sich die Einschätzungen von Unternehmen und Institutionen gerade in diesem Punkt auch deutlich voneinander. Letztere schätzen den Qualifizierungsbedarf im Bereich technischer Entwicklungen noch deutlich höher ein als Unternehmen. Ähnliches gilt auch für den Bereich fachliche Vertiefungen. Den geringsten Qualifizierungsbedarf in fünf Jahren sehen die Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen im Bereich Soft Skills. Bei den Unternehmen ist es der Bereich Methodenkompetenz, in dem der geringste Qualifizierungsbedarf erwartet wird.

**Abbildung 15: Qualifizierungsbedarf in verschiedenen Bereichen aus Sicht von Unternehmen und Institutionen**



Auch Auszubildenden, Studierenden, Schülerinnen und Schülern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurden Fragen zum Thema Qualifizierung und Weiterbildung gestellt. So waren Qualifizierungsmöglichkeiten einer von elf Aspekten, zu denen die Befragten angeben sollten, ob sie bei einem zukünftigen Arbeitsplatz wichtig sind (vgl. Kapitel 3.3, S. 22f.). Nur ein Viertel der Auszubildenden und Studierenden und nur 17% der Schülerinnen und Schüler bezeichneten diesen Aspekt als wichtig. Nur Angebote zum Erhalt der Gesundheit wurden von noch weniger Befragten als wichtig erachtet. Frauen und Männer unterscheiden sich in dieser Bewertung nicht. Auch bestehen keine Unterschiede zwischen Befragten mit und ohne Migrationshintergrund oder zwischen Befragten in verschiedenen Ausbildungsgängen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurden zusätzlich neun Statements zur Weiterbildung und Qualifizierung vorgelegt, um ihre Einstellungen zu diesem Bereich zu erfassen (vgl. Fragebogen Arbeitnehmer S. 89f. (Frage 7)).



Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden größtenteils von den Unternehmen finanziert und als Arbeitszeit angerechnet. Hierin stimmen Unternehmen und Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen weitgehend überein. Allerdings ist auch das Modell der anteiligen Übernahme von Kosten und Zeitaufwand durchaus Praxis. Ebenfalls übereinstimmend meinen Unternehmen und Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen, dass Qualifizierungsmaßnahmen mit einer Dauer bis zu zwei Tagen bevorzugt werden, die möglichst in der Nähe des Arbeitsortes stattfinden sollten.

**Tabelle 18: Kosten- und Zeitaufwand für Qualifizierungsmaßnahmen aus Sicht von Unternehmen und Institutionen**

	Unternehmen	Institutionen
	Anzahl	Anzahl Angaben „in fast allen“ und „in vielen Unternehmen
<b>Kosten von Qualifizierungsmaßnahmen</b>		
Die Kosten trägt das Unternehmen allein	10	14
Die Kosten trägt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter allein	0	3
Unternehmen und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter tragen Kosten anteilig	6	3
<b>Zeit für Qualifizierungsmaßnahmen</b>		
Qualifizierung gilt als Arbeitszeit	13	13
Qualifizierungen finden grundsätzlich in der Freizeit statt	3	4
Ein Teil der Qualifizierung wird als Arbeitszeit behandelt, ein Teil findet in der Freizeit statt	10	8
<b>Dauer von Qualifizierungsmaßnahmen</b>		
Bis 2 Tage	17	14
3 bis 5 Tage	7	3
Mehr als 5 Tage	0	2
<b>Ort der Qualifizierung</b>		
In räumlicher Nähe zum Arbeitsort	20	16
Entfernung spielt keine Rolle	5	5

Diese Fragen nach der Kostenübernahme für Qualifizierungsmaßnahmen, nach dem Zeitaufwand, der bevorzugten Dauer und dem Ort werden auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestellt, so dass prinzipiell die Möglichkeit besteht, deren Angaben mit denen von Unternehmen und Institutionen abzugleichen. Das gleiche gilt auch für die bevorzugte Form von Qualifizierungsmaßnahmen. Zusätzlich wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gebeten, anzugeben, wo sie sich über Weiterbildungsangebote informieren.

Im Hinblick auf die Formen von Weiterbildung und Qualifizierung geben die meisten Unternehmen an, eine Qualifizierung am Arbeitsplatz zu präferieren. Eine Qualifizierung im eigenen Betrieb stellt sowohl aus Sicht von Unternehmen als auch aus Sicht von Institutionen zudem eine wichtige Maßnahme bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels dar (vgl. Kapitel 3.1, Tabelle 12, S. 17).



An zweiter Stelle folgen externe Seminare innerhalb der Branche und unternehmensbezogene Inhouse-Schulungen. Auch aus Sicht der Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen sind dies die wichtigsten Formen von Qualifizierungsmaßnahmen. Etwas unterschiedlich beurteilt wird die Bedeutung externer offener Seminare. Diese Form der Qualifizierung halten Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen für wichtiger als Unternehmen.

**Tabelle 19: Bevorzugte Qualifizierungsmaßnahmen aus Sicht von Unternehmen und Institutionen**

Qualifizierungsmaßnahmen	Unternehmen	Institutionen
	Anzahl	Anzahl
am Arbeitsplatz	21	13
externe Seminare innerhalb der Branche	20	13
unternehmensbezogene Inhouse-Schulungen	15	17
nebenberuflich über einen längeren Zeitraum	5	6
externe offene Seminare	4	9
E-Learning im Betrieb	2	3
internetbasiert im Selbststudium	1	1

Die am häufigsten auftretenden Hindernisse für die stärkere Nutzung von Qualifizierungsangeboten sind aus Sicht von Unternehmen und Vertreterinnen und Vertretern von Institutionen Probleme, die durch die Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben entstehen. An zweiter Stelle stehen für die Unternehmen das fehlende Interesse von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fehlende Angebote in räumlicher Nähe zum Unternehmen.

**Tabelle 20: Hindernisse für die Nutzung von Qualifizierungsangeboten aus Sicht von Unternehmen und Institutionen**

Hindernisse für Nutzung von Qualifizierungsangeboten	Unternehmen	Institutionen
	Anzahl	Anzahl Angaben „in fast allen“ und „in vielen Unternehmen“
Die Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verursacht Probleme	15	16
Fehlendes Interesse auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	11	6
Es gibt keine Angebote in räumlicher Nähe	10	5
Fehlende finanzielle Mittel im Unternehmen	9	7
Es gibt keine Angebote, die den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abdecken	4	6

Auch wenn aus Sicht der Unternehmen ein wesentliches Hindernis für die stärkere Nutzung von Weiterbildungsangeboten das fehlende Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist, kann dieser Befund zumindest im Hinblick auf die befragten Auszubildenden, Studierenden wie auch der Schülerinnen und Schüler



nicht bestätigt werden. Wie bereits ausgeführt hält es ein großer Teil der befragten jungen Menschen für wichtig, sich ständig weiterzubilden und im Laufe des Berufslebens immer neue Qualifikationen zu erwerben (vgl. Kapitel 3.3, S. 22f.).

### 3.8 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Fragen zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement wurden allen sechs Zielgruppen des regionalen Arbeitsmarktmonitoring gestellt. 13 der 28 befragten Unternehmen geben an, dass es in ihrem Betrieb kein betriebliches Gesundheitsmanagement gibt. Fünf haben ein Gesundheitsmanagement eingerichtet und sieben planen die Einführung. Die Mehrheit der Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen gibt an, dass ein betriebliches Gesundheitsmanagement nur in einigen wenigen Unternehmen existiert.

Unternehmen wie auch Auszubildenden und Studierenden sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurden verschiedene Aussagen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement vorgelegt, zu denen sie auf einer vierstufigen Skala ihre Zustimmung angeben konnten. Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen und Bildungsträgern lagen die gleichen Angaben vor. Sie sollten angeben, wie hoch der Anteil der Unternehmen ist, in denen diese Ansichten verbreitet sind.

Die Aussage, dass Gesundheit allein in der Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt, findet bei den Unternehmen weniger Zustimmung als bei den zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Mittelwert auf der vierstufigen Skala von 0 bis 3 liegt lediglich bei 1,4 für die Unternehmen und bei 1,8 bei den Auszubildenden und Studierenden.<sup>6</sup> Neun der Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen sehen diese Einstellung bei vielen, weitere fünf sogar bei fast allen Unternehmen verbreitet.

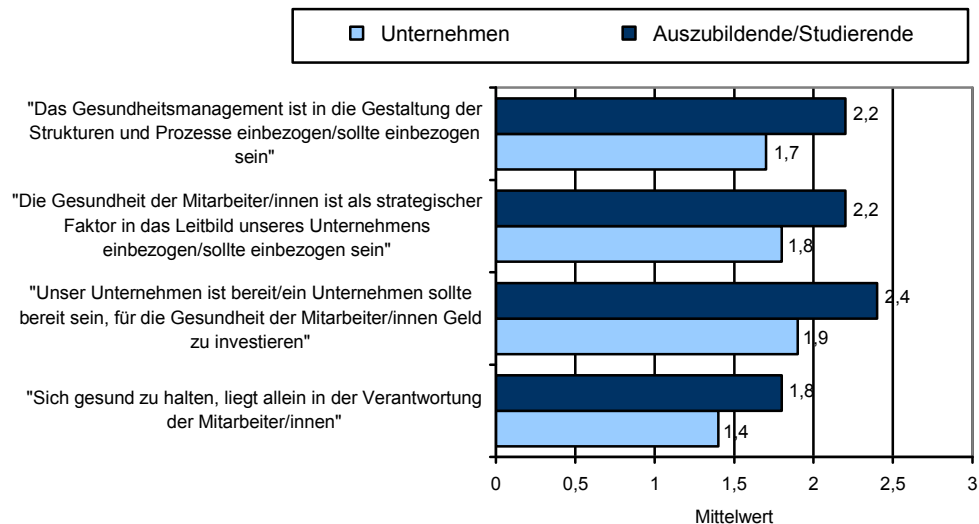
Auch die übrigen Aussagen finden bei den zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stärkere Zustimmung als bei den Unternehmen. So sind mehr Auszubildende und Studierende als befragte Unternehmer der Meinung, dass das Unternehmen Geld in die Gesundheit der Mitarbeiter investieren sollte und dass die Gesundheit in die Gestaltung von Strukturen und Prozessen sowie in das Leitbild von Unternehmen einbezogen sein sollte. Auf der anderen Seite hat sich gezeigt, dass nur ein geringer Anteil der befragten jungen Menschen Angebote zum Erhalt der Gesundheit bei ihrem zukünftigen Arbeitsplatz für wichtig erachten (vgl. Kapitel 3.3, Abbildung 8, S. 23).

---

<sup>6</sup> Mittelwert einer vierstufigen Skala von 0 = trifft überhaupt nicht bis 3 = trifft voll und ganz zu. Je höher also der ausgewiesene Mittelwert, desto höher ist die Zustimmung.



Abbildung 16: Einstellung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement



Unter den Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen ist man geteilter Ansicht. Jeweils 10 von ihnen geben z.B. an, dass viele oder einige wenige Unternehmen bereit seien, Geld für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren an. Dass die Gesundheit als strategischer Faktor betrachtet wird oder dass betriebliches Gesundheitsmanagement in die Gestaltung der Strukturen und Prozesse einbezogen ist, sehen die Vertreterinnen und Vertreter der Institutionen nur in wenigen Unternehmen gegeben.

Für die Unternehmen ist die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der wichtigste Grund für die Einrichtung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. 17 Unternehmen nennen diesen Aspekt. Auch an dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass nur 6% der Auszubildenden und Studierenden und nur 2% der Schülerinnen und Schüler Angebote zum Erhalt der Gesundheit bei ihrem zukünftigen Arbeitgeber wichtig sind (vgl. Kapitel 3.3, Abbildung 8, S. 23).

Am zweithäufigsten wird die Senkung des Krankenstandes genannt. Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen sehen diesen Punkt sogar an erster Stelle. Die Bindung an das Unternehmen ist nur für 10 Unternehmen von Bedeutung und Imageverbesserung nur für vier. Imageverbesserung ist aber immerhin aus Sicht von 12 Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen in den Unternehmen von Bedeutung, wenn es um die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements geht.



**Tabelle 21: Gründe für die Einrichtung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements aus Sicht von Unternehmen und Institutionen**

Gründe für die Einrichtung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements	Unternehmen	Institutionen
	Anzahl	Anzahl Angaben „in fast allen“ und „in vielen Unternehmen
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger gesund halten	17	17
Krankenstand senken	16	19
Bindung an das Unternehmen	10	14
Imageverbesserung	3	12

Auf die Frage, ob bei der Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements externe Unterstützung benötigt wird, antworten 10 Unternehmen mit ja und neun Unternehmen mit nein. 15 Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen sind der Meinung, dass fast alle Unternehmen externe Unterstützung benötigen, weitere acht meinen, es seien fast alle.

### 3.9 Zukünftige Entwicklung und Herausforderungen der kommenden Jahre

Wie sich die Zahl der Beschäftigten in den kommenden fünf Jahren entwickeln wird, wurden Unternehmen, Institutionen wie auch Bildungsträger gefragt. An die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde zum Vergleich hierzu die Frage gestellt, wie sicher sie ihren eigenen Arbeitsplatz in fünf Jahren einschätzen.

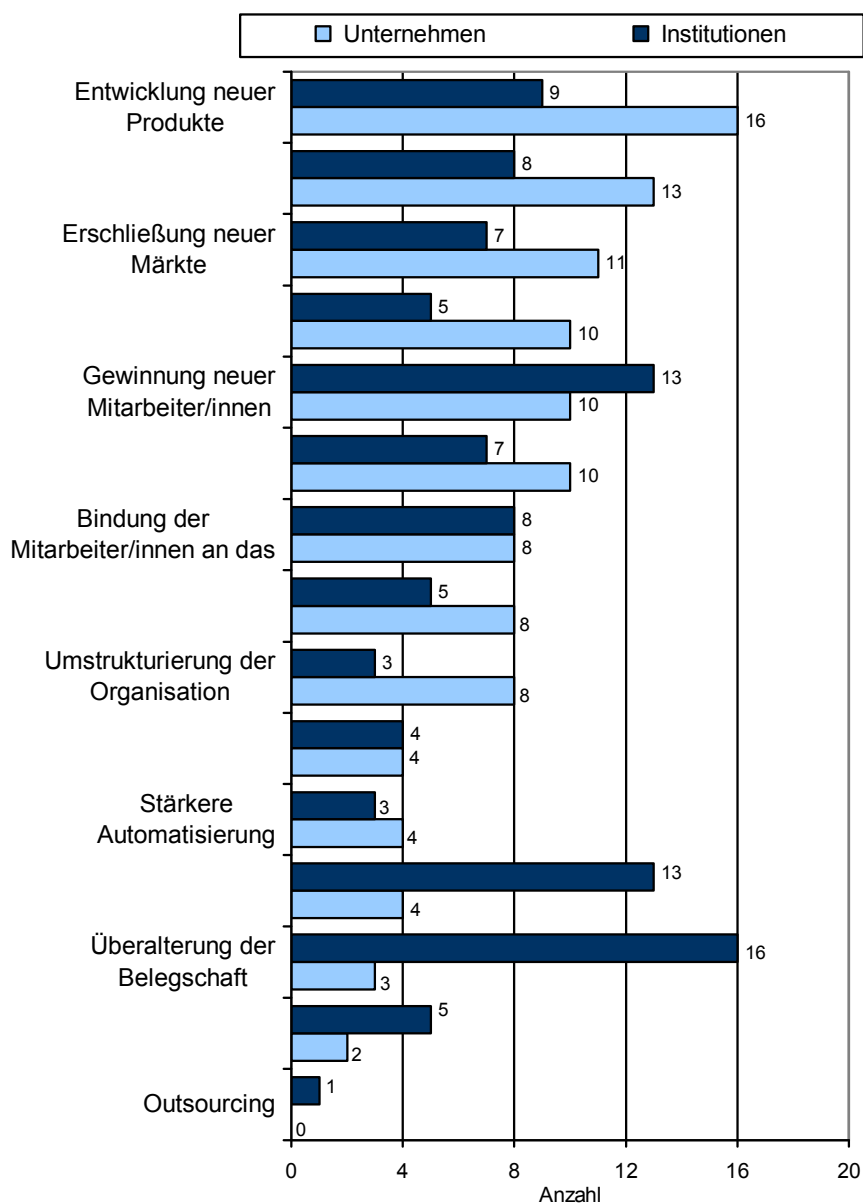
14 Unternehmen erwarten keine Veränderung der Beschäftigtenzahl in diesem Zeitraum. Von den Institutionen erwarten lediglich zwei bei „vielen Unternehmen“ zukünftig eine gleichbleibende Beschäftigtenzahl. Zehn sehen dagegen bei vielen Unternehmen einen Rückgang der Beschäftigten und sieben eine Zunahme. Von den Unternehmen erwarten zehn eine Zunahme und drei gehen davon aus, dass die Beschäftigtenzahl in ihrem Betrieb zurückgehen wird.

Neben der Frage nach der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen, die an Unternehmen, Institutionen und Bildungsträger gerichtet wurde, wurden diese drei Gruppen sowie Auszubildende und Studierende und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach den aus ihrer Sicht größten Herausforderungen der nächsten fünf Jahre gefragt. Die am häufigsten von den Unternehmen genannte Herausforderung in den nächsten fünf Jahren ist die Entwicklung neuer Produkte. 16 der befragten Unternehmen machen diese Angabe. An zweiter Stelle folgt die Realisierung von Kosteneinsparungen mit 13 Nennungen. Die Erschließung neuer Märkte sehen 11 Unternehmen als eine Herausforderung der nächsten fünf Jahre. Jeweils zehn Nennungen entfallen auf die Einführung technischer Innovationen, die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Sicherung von Know-how im Unternehmen. Alle übrigen Punkte werden von weniger als zehn Unternehmen genannt.



Die Einschätzung der Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen fällt anders aus. Die meisten Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen sehen mit 16 Nennungen eine Herausforderung in der Überalterung der Belegschaft, gefolgt von der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Fachkräftemangel mit jeweils 13 Nennungen. Fachkräftemangel ist aber nur für vier Unternehmen eine Herausforderung der kommenden fünf Jahre. Lediglich drei Unternehmen nennen die Überalterung der Belegschaft. Während die Institutionen also einen Fokus in den Folgen der demographischen Entwicklung sehen, stehen für die Unternehmen ganz andere Herausforderungen im Mittelpunkt.

**Abbildung 17: Herausforderungen in den nächsten fünf Jahren aus Sicht von Unternehmen und Institutionen**

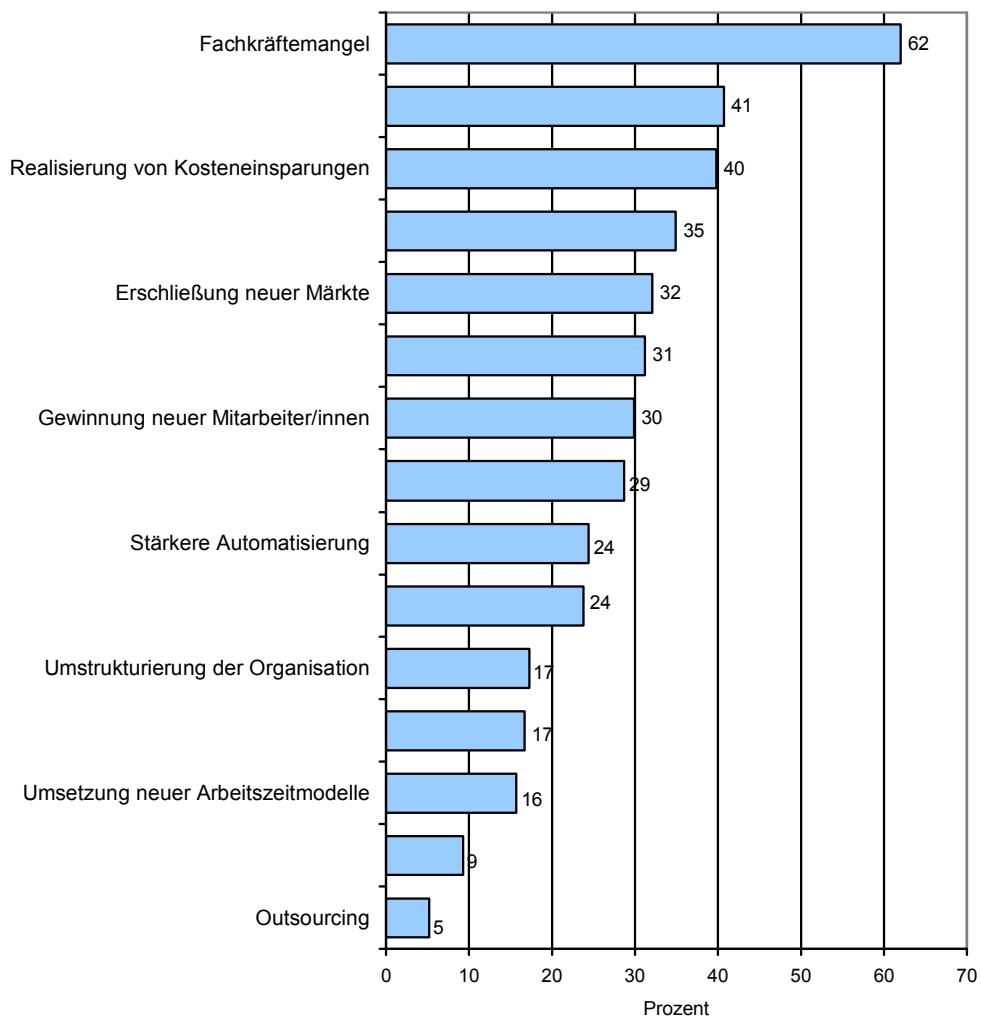


Auch Auszubildende und Studierende nennen mit einem Anteil von 62% am häufigsten den Fachkräftemangel als Herausforderung der nächsten fünf Jahre. Die Entwicklung neuer Produkte und die Realisierung von Kosteneinsparungen folgen



mit 41% bis 40% der Nennungen an zweiter und dritter Stelle. 35% nennen die Überalterung der Belegschaft als Herausforderung.

**Abbildung 18: Herausforderungen in den nächsten fünf Jahren aus Sicht von Auszubildenden und Studierenden**





## 4. Zusammenfassung und Identifikation von Handlungsfeldern

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Untersuchungen im Bereich der Ernährungswirtschaft noch einmal zusammengefasst. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, welche Handlungsfelder im Bereich der Ernährungswirtschaft identifiziert werden können.

### 1. Konzept des regionalen Arbeitsmarktmonitoring

Mit der Befragung der verschiedenen Arbeitsmarktakteure im Bereich der Ernährungswirtschaft ist es gelungen, einen differenzierten Einblick in die Potenziale und Herausforderungen innerhalb dieser Branche zu erhalten. Das Konzept des regionalen Arbeitsmarktmonitoring, das hier erstmals in einer Branche praktisch erprobt wurde, hat sich in diesem Punkt bewährt.

Aufgrund des fehlenden Zugangs in die Unternehmen gelang es im Rahmen des Arbeitsmarktmonitoring in der Ernährungswirtschaft jedoch nicht, auch genügend aktive Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine Beteiligung an der Befragung zu gewinnen. Um bei der Untersuchung weiterer Branchen auch die Sichtweisen dieser Gruppe aufnehmen zu können, ist es notwendig, besseren Zugang zu den Unternehmen zu finden.

Ein ähnliches Problem hat sich im Hinblick auf die Beteiligung von Bildungsträgern ergeben, die für den Bereich der Ernährungswirtschaft ausbilden. Auch hier war die Zahl der Befragten zu gering, um die Sichtweisen dieses Arbeitsmarktakteurs mit in die Gesamtbetrachtung aufnehmen zu können. Da zu erwarten ist, dass auch in anderen Branchen nur eine geringe Zahl von Bildungsträgern existiert, wird empfohlen, diese Gruppe nicht mehr mit Hilfe des standardisierten Fragebogens zu befragen, sondern den vorliegenden Fragebogen als Leitfaden zu nutzen, anhand dessen qualitative Interviews geführt werden. Die Erkenntnisse aus diesen Interviews könnten dann mit in eine Gesamtauswertung einfließen.

### 2. Schülerinnen und Schüler in Berufsvorbereitungskursen

Die Befragung hat gezeigt, dass die Schülerinnen und Schüler in Berufsvorbereitungskursen häufig auf Berufe in Branchen vorbereitet werden, in denen sie eigentlich nicht arbeiten möchten. Dies stellt sowohl für die jungen Menschen selbst als auch für die Unternehmen, die auf Arbeitskräfte angewiesen sind, ein Problem dar.

Der hohe Anteil von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in diesen Klassen, die zu Hause nicht deutsch sprechen, weist darauf hin, dass auch im Bereich der beruflichen Bildung Sprachförderung eine wichtige Aufgabe ist.

### 3. Frauen als wichtige Gruppe zukünftiger Arbeitskräfte

In vielen Bereichen hat die Untersuchung Unterschiede zwischen den Geschlechtern ergeben. So haben die Ergebnisse der Befragung von Auszubildenden und Studierenden gezeigt, dass Frauen höhere Abschlüsse anstreben



als Männer. Bei der Suche nach einer Arbeitsstelle nutzen Frauen mehr Informationsquellen; Aufstiegsmöglichkeiten sind für sie bei einem zukünftigen Arbeitsplatz noch wichtiger als für Männer. Gleichzeitig legen sie auch mehr Wert auf ein positives Betriebsklima. Frauen gehen eher als Männer davon aus, dass sie im Laufe ihres Arbeitslebens ihre berufliche Tätigkeit und auch ihren Arbeitsplatz wechseln werden. Die ständige Weiterbildung im eigenen Fachgebiet ist für mehr Frauen als Männer von großer Bedeutung. Und auch wenn sie Familie und Beruf zu vereinbaren haben, möchten drei Viertel der Frauen immer noch Vollzeit erwerbstätig sein. Ein Großteil von ihnen möchte in diesem Fall flexible Arbeitszeiten.

Frauen sind demnach eine Gruppe, die bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften eine zunehmend wichtige Rolle spielen werden. Damit sie für ein Unternehmen gewonnen werden können, sollte den spezifischen Bedürfnissen dieser Gruppe, insbesondere im Hinblick auf flexible Arbeitszeiten, Rechnung getragen werden. Dass Arbeitgeber die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits erkannt haben, zeigt sich daran, dass fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten für sie ein wesentlicher Punkt dafür sind, dass die Region bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als wenig attraktiv gilt.

#### **4. Wahrnehmung des Arbeitskräftemangels**

Aktuell wird in der Ernährungswirtschaft vor allem von den befragten Institutionen ein Arbeitskräftemangel wahrgenommen. Insbesondere Fachkräfte und Auszubildende werden nach Ansicht der Institutionen in der Ernährungswirtschaft zurzeit gesucht. Auch als Herausforderung in den nächsten fünf Jahren spielt der Fachkräftemangel nach Ansicht der Unternehmen eine geringere Rolle als aus Sicht von Institutionen und aus Sicht der Auszubildenden und Studierenden, die einen Beruf in der Ernährungswirtschaft erlernen. Für die Unternehmen stehen andere Herausforderungen im Vordergrund. Allerdings gehen sowohl Unternehmen als auch Institutionen davon aus, dass sich der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren verschärfen wird.

#### **5. Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel**

Die wichtigsten Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel sehen sowohl Unternehmen als auch Institutionen der Ernährungswirtschaft in der Schaffung eines positiven Betriebsklimas sowie in der Qualifizierung und Ausbildung im Betrieb. Wie wichtig ein positives Betriebsklima tatsächlich ist, zeigt sich darin, dass nette Kolleginnen und Kollegen für die große Mehrheit der befragten jungen Menschen eines der wichtigsten Kriterien für ihren zukünftigen Arbeitsplatz sind.

#### **6. Rekrutierungswege von Arbeitskräften**

Während die befragten Unternehmen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften vor allem auf die Lokalpresse setzen, sehen Auszubildende und Studierende vor allem im Internet als eine wichtige Informationsquelle über freie Stellen. Angebot und Nachfrage beschreiten hier also unterschiedliche Wege.



## **7. Informationsbedarf über Berufe, freie Stellen und Abschlüsse**

Obwohl die jungen Menschen verschiedene Informationsquellen nutzen, um sich über freie Stellen oder Ausbildungsberufe zu informieren, wünscht sich mehr als die Hälfte der Auszubildenden und Studierenden wie auch der Schülerinnen und Schüler mehr Informationen über freie Arbeitsplätze und Ausbildungsangebote.

Unternehmen melden auf der anderen Seite Informationsbedarf im Hinblick auf die Ausbildungsinhalte an, die neuen Abschlüsse oder im Ausland erworbenen Abschlüssen zugrunde liegen. Institutionen machen hierzu nur wenige Angebote.

## **8. Weiterbildung und Qualifizierung**

Weiterbildung und Qualifizierung wird von allen befragten Arbeitsmarktakteuren als wichtig erachtet. Für Unternehmen und Institutionen ist Weiterbildung und Qualifizierung im Betrieb ein wichtiges Mittel, um Fachkräftemangel vorzubeugen. Junge Auszubildende und Studierende, aber auch Schülerinnen und Schüler sehen die lebenslange Weiterbildung in ihrem Fachgebiet als wichtig an. Auf der anderen Seite sind Qualifizierungsmöglichkeiten im Betrieb nur für wenige junge Menschen ein wichtiges Kriterium bei der Wahl eines Arbeitsplatzes.

Die befragten Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen nehmen gegenwärtig einen höheren Qualifizierungsbedarf bei den Arbeitskräften wahr als Unternehmen. Lediglich im Hinblick auf den hohen Qualifizierungsbedarf von Fachkräften sind sich beide Gruppen einig. Auch in Zukunft wird ein hoher Qualifizierungsbedarf, insbesondere im Hinblick auf die technische Entwicklung und EDV-Anwendungen, erwartet.

Die meisten befragten Unternehmen übernehmen die Kosten für Weiterbildungen und Qualifizierungen und rechnen die Zeit hierfür als Arbeitszeit an. Aber auch das Modell einer anteiligen Finanzierung durch Unternehmen und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und die nur teilweise Anrechnung auf die Arbeitszeit werden praktiziert. Die Mehrheit der Unternehmen bevorzugt Qualifizierungsmaßnahmen von bis zu zwei Tagen Dauer und in räumlicher Nähe zum Arbeitsort bzw. am Arbeitsplatz selbst.

Die wichtigsten Hindernisse für die Beteiligung an Weiterbildung und Qualifizierung werden in Problemen bei der Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesehen. Daneben spielt aus Sicht von Unternehmen wie Institutionen auch fehlendes Interesse der Belegschaften und das Fehlen von Qualifizierungsangeboten in räumlicher Nähe eine wichtige Rolle dafür, dass zu wenig Weiterbildung betrieben wird.

## **9. Attraktivität der Region**

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden und Studierenden, aber auch der Schülerinnen und Schüler fühlt sich der Region Osnabrück verbunden und sieht auch die Zukunft in der Region. Insbesondere familiäre und freundschaft-



liche Beziehungen machen für sie die Attraktivität der Region aus. Berufliche Zukunftsmöglichkeiten sind nur für eine Minderheit attraktive Aspekte der Region.

Die drei wichtigsten Probleme, die Unternehmen und Institutionen im Hinblick auf die Attraktivität der Region bei potenziellen Arbeitskräften wahrnehmen, sind fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und fehlende Arbeitsplatzangebote für den Partner bzw. die Partnerin. Bedenkt man, dass drei Viertel der befragten Frauen, die sich noch in Ausbildung befinden, auch dann noch voll arbeiten möchten, wenn sie Kinder haben, ist die Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten tatsächlich von großer Bedeutung.

Das wichtigste Hindernis für die Gewinnung von Auszubildenden sehen Unternehmen wie Institutionen in schlechten Verkehrsverbindungen in der Region. Tatsächlich bezeichnet lediglich eine Minderheit der befragten Auszubildenden und Studierenden die Verkehrsverbindungen in der Region als attraktiv.

Für die Schaffung einer attraktiven Region sehen sowohl Unternehmen als auch Institutionen vor allem den Landkreis in der Verantwortung.

#### **10. Alter der Belegschaft**

Ein Großteil der befragten Unternehmen hat nach eigenen Angaben eine altersgemischte Belegschaft. Das von den Unternehmen geschätzte Durchschnittsalter liegt bei 41 Jahren. Eine Altersstrukturanalyse hat jedoch nur eine Minderheit der Unternehmen durchgeführt. Die Vertreterinnen und Vertreter der Institutionen schätzen die Verbreitung von Altersstrukturanalysen noch geringer ein. Insgesamt scheinen Institutionen in der Alterung der Belegschaften ein größeres Problem wahrzunehmen als die Unternehmen selbst. Dies zeigt sich daran, dass die Alterung der Belegschaft aus Sicht der Mehrheit der Institutionen eine zentrale Herausforderung in den kommenden Jahren sein wird, während die Unternehmen andere Herausforderungen in den Mittelpunkt stellen.

#### **11. Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement ist in der Mehrzahl der befragten Unternehmen wie auch aus Sicht der Institutionen noch nicht etabliert. Die wichtigsten Gründe für die Einrichtung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sehen Unternehmen wie Institutionen in der Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und in der Senkung des Krankenstandes.

Die Ansicht, dass Gesundheit allein in Verantwortung der einzelnen Mitarbeiterin oder des einzelnen Mitarbeiters liegt, ist unter den befragten jungen Menschen – und nach Ansicht der Institutionen auch in den Unternehmen – weiter verbreitet als dies in den befragten Unternehmen tatsächlich der Fall ist. Allerdings sind Auszubildende und Studierende auch eher als Unternehmen der Ansicht, dass das Unternehmen Geld in die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren sollte.



## 12. Herausforderungen in der Zukunft

Unternehmen und Institutionen sehen in den kommenden fünf Jahren ganz unterschiedliche Herausforderungen auf die Branche zukommen. Während die Unternehmen selbst in der Entwicklung neuer Produkte und der Realisierung von Kosteneinsparungen am häufigsten eine Herausforderung sehen, ist es aus Sicht der Institutionen die Überalterung der Belegschaft, der Fachkräftemangel und die Gewinnung neuer Arbeitskräfte. Auch von den Auszubildenden und Studierenden wird der Fachkräftemangel am häufigsten als Herausforderung der kommenden fünf Jahre genannt. Danach folgen die Punkte Entwicklung neuer Produkte und die Realisierung von Kosteneinsparungen. Ihr Blick auf die Zukunft der Branche vereint damit sowohl die Sichtweisen der Unternehmen wie die der Institutionen.



## Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

### Tabellen

Tabelle 1: Anzahl Unternehmen nach Branchen und Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	5
Tabelle 2: Schule / Ausbildungsstätte (Auszubildende/Studierende) .....	7
Tabelle 3: Ausbildungsberuf nach Geschlecht (Auszubildende/Studenten) .....	8
Tabelle 4: Angestrebter Abschluss nach Geschlecht (Auszubildende/Studenten).....	8
Tabelle 5: Zukünftige Beschäftigung nach Branche (Auszubildende/Studierende).....	9
Tabelle 6: Wohn- und Ausbildungsort (Auszubildende/Studenten) .....	10
Tabelle 7: Migrationshintergrund (Auszubildende/Studenten).....	10
Tabelle 8: Schule, angestrebter Abschluss und Branche (Schülerinnen und Schüler) .....	11
Tabelle 9: Migrationshintergrund (Schülerinnen und Schüler).....	12
Tabelle 10: Wohnort (Schülerinnen und Schüler) .....	12
Tabelle 11: Tätigkeitsbereich von Unternehmen und Institutionen .....	14
Tabelle 12: Bedeutung von Maßnahmen gegen Fachkräftemangel.....	17
Tabelle 13: Angebot und Nutzung von Maßnahmen zur Personalrekrutierung.....	18
Tabelle 14: Informationsquellen über Ausbildungsberufe (Personen vor Ausbildung).....	21
Tabelle 15: Aspekte fehlender Attraktivität der Region für Arbeitnehmer und Auszubildende aus Sicht von Unternehmen und Institutionen.....	28
Tabelle 16: Aspekte der Attraktivität der Region für Auszubildende, Studierende und Schülerinnen und Schüler .....	29
Tabelle 17: Verantwortung für die Gestaltung einer attraktiven Region aus Sicht von Unternehmen und Institutionen .....	30
Tabelle 18: Kosten- und Zeitaufwand für Qualifizierungsmaßnahmen aus Sicht von Unternehmen und Institutionen .....	34
Tabelle 19: Bevorzugte Qualifizierungsmaßnahmen aus Sicht von Unternehmen und Institutionen .....	35
Tabelle 20: Hindernisse für die Nutzung von Qualifizierungsangeboten aus Sicht von Unternehmen und Institutionen .....	35
Tabelle 21: Gründe für die Einrichtung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements aus Sicht von Unternehmen und Institutionen.....	38

### Abbildungen

Abbildung 1: Zukünftige Beschäftigung in der Ernährungswirtschaft und anderen Branchen nach Ausbildungsgang (Auszubildende/Studierende).....	9
Abbildung 2: Von Unternehmen und Institutionen erwartete Probleme bei der Stellenbesetzung in fünf und zehn Jahren .....	15
Abbildung 3: Rekrutierungswege bzw. Informationsquellen über freie Stellen.....	19
Abbildung 4: Anzahl der von Auszubildenden und Studierenden genutzten Informationsquellen über offene Stellen .....	20
Abbildung 5: Informationsbedarf Auszubildender und Studierender im Hinblick auf offene Stellen und Berufe in der Region.....	20
Abbildung 6: Anteil Auszubildender und Studierender mit Informationsbedarf zu offenen Stellen und Berufen in der Region.....	21
Abbildung 7: Informationsbedarf im Hinblick auf Ausbildungsangebote und Berufe in der Region (Schülerinnen und Schüler).....	22
Abbildung 8: Was ist bei Ihrem künftigen Arbeitsplatz wichtig? – Einstellungen von Auszubildenden, Studierenden und Schülerinnen und Schüler .....	23
Abbildung 9: Einstellung von Auszubildenden, Studierenden und Schülerinnen und Schüler zum späteren Berufsleben.....	24
Abbildung 10: Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Auszubildende und Studierende).....	26



Abbildung 11: Gewünschte Arbeitszeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht, Migrationshintergrund und Bildungsgang (Auszubildende und Studierende).....	27
Abbildung 12: Einstellungen von Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden und Studierenden zur Region .....	29
Abbildung 13: Alterszusammensetzung der Belegschaft aus Sicht der Unternehmen .....	31
Abbildung 14: Qualifizierungsbedarf verschiedener Berufsgruppen aus Sicht von Unternehmen und Institutionen.....	32
Abbildung 15: Qualifizierungsbedarf in verschiedenen Bereichen aus Sicht von Unternehmen und Institutionen.....	33
Abbildung 16: Einstellung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.....	37
Abbildung 17: Herausforderungen in den nächsten fünf Jahren aus Sicht von Unternehmen und Institutionen.....	39
Abbildung 18: Herausforderungen in den nächsten fünf Jahren aus Sicht von Auszubildenden und Studierenden.....	40



## ANHANG: Fragebogen und Häufigkeitsauszählung Befragung von Unternehmen

Diese Befragung wird im Rahmen des regionalen Arbeitsmarktmonitorings für den Landkreis Osnabrück durchgeführt.

Wir versichern Ihnen, dass alle Angaben anonym und ausschließlich für statistische Zwecke genutzt werden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.



Fachkräftemangel / Offene Stellen							
1. Über welche Wege rekrutieren Sie vorrangig neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Sie können mehrere Angaben machen						Anzahl	
Agentur für Arbeit						16	
MaßArbeit						8	
Jobbörsen						7	
Berufsverbände						4	
Anzeigen in der lokalen Presse						20	
Anzeigen in der überregionalen Presse						3	
Internet (auch: soziale Netzwerke im Internet)						8	
Hochschulkontakte						3	
Patenschaften mit Schulen / Fachhochschulen / Universitäten						3	
Praktika / Vergabe von Bachelor- od. Masterarbeiten						10	
Personalberatung / Headhunter						4	
Persönliche Beziehungen						16	
2. Gibt es in Ihrem Unternehmen zurzeit Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen?							
						Ja	7
						Nein	19
3. Wenn es zurzeit Schwierigkeiten gibt, offene Stellen zu besetzen: Für welche Positionen ist dies der Fall?							
	Führungs- kräfte erste Ebene (Geschäfts- führung)	Führungs- kräfte	Akadem. gebildete Fach- kräfte	Gewerbl.- techn. Fachkräfte, Fachkräfte im Hand- werk, Ge- sundheits- od. kauf- männ. Bereich	An-/ Unge- lernte Kräfte	Auszu- bildende	
	1	3	2	5	4	3	



### Fachkräftemangel / Offene Stellen

4. Aus welchen Gründen können diese Positionen nicht besetzt werden?	Führungs- kräfte erste Ebene (Ge- schäfts- führung)	Füh- rungs- kräfte	Akadem. gebildete Fach- kräfte	Gewerbl.- techn. Fachkräfte  Fachkräfte im Hand- werk , Ge- sundheits- od. kauf- männ. Bereich	An-/ Unge- lernte Kräfte	Auszu- bildende	
Attraktivität der Region	1	2	0	0	0	0	
Verkehrsverbindungen	1	2	0	1	1	1	
Image der Branche	0	0	0	2	1	1	
Attraktivität der Arbeitszeiten	0	1	0	3	2	2	
Attraktivität der Arbeitsbedingungen	0	1	0	2	1	1	
Attraktivität der Verdienstmöglichkeiten	0	0	0	3	2	1	
Fehlende Bewerber	0	2	2	5	4	3	
Qualifikation der Bewerber	0	2	2	5	2	3	
Konkurrenz in der Region	0	1	0	1	2	0	
5. Rekrutieren Sie gezielt Bewerber/innen aus anderen Regionen?							
	2	3	2	2	1	0	
6. Wenn ja: Welche Regionen sind das?							
Führungskräfte 1. Ebene	bundesweit					Anzahl	2
Führungskräfte	bundesweit						2
	LK OS						1
Akademisch gebildete Fachkräfte	bundesweit						2
	LK OS						1
Gewerbl.-techn. Fachkräfte, Fachkräfte im Handwerk, Gesundheits- od. kaufmänn. Bereich	bundesweit						1
	Ostdeutschland						1
	LK OS						1
An- und Ungelernte Kräfte	LK OS						1



### Fachkräftemangel / Offene Stellen

7. Wenn Sie in die Zukunft blicken, erwarten Sie dann Probleme bei der Besetzung offener Stellen?	Führung s-kräfte erste Ebene (Geschäfts-führung)	Führung s-kräfte	Akadem. gebildete Fach-kräfte	Gewerbl.-techn. Fachkräft e, Fachkräft e im Handwerk , Gesundheits - od. kauf-männ. Bereich	An-/Unge-lern-te Kräfte	Auszu-bildende
In 5 Jahren	3	8	4	15	3	11
In 10 Jahren	1	5	2	10	4	7

8. Welche Maßnahmen sind für Sie im Unternehmen von Bedeutung, wenn es darum geht, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Ausbildung im eigenen Betrieb	17	7	2	0
Weiterbildung bzw. Qualifizierung im eigenen Betrieb	17	6	2	0
Weiterbildung bzw. Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in externen Seminaren	5	15	5	1
Mehr ältere Arbeitnehmer/innen einstellen	0	14	9	1
Maßnahmen, um ältere Arbeitnehmer/innen länger im Betrieb zu beschäftigen	5	12	5	1
Ver mehrt Frauen einstellen	2	8	12	0
Ver mehrt Kräfte mit Migrationshintergrund einstellen	0	7	12	3
Suche nach Arbeitskräften aus anderen Regionen Deutschlands betreiben bzw. verstärken	1	9	5	7
Suche nach Arbeitskräften aus dem Ausland betreiben bzw. verstärken	0	2	9	10
Verstärkte Auslagerung der Produktion in andere Regionen	0	0	6	15
Automatisierung der Produktion	5	10	3	5
Verstärkt Personalvermittlungsagenturen einschalten	0	4	13	5
Höhere Gehälter / Prämien zahlen	1	9	11	2
Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle anbieten (flexible Arbeitszeiten, Teilzeit etc.)	3	16	2	2
Andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten	6	11	5	2
Positives Betriebsklima schaffen	19	6	0	0
Vernetzung der Akteure im regionalen Arbeitsmarkt	3	9	8	1
Mehr Transparenz über die Angebote am Arbeitsmarkt	3	12	7	0
Stärkerer Austausch zwischen Schulen/Hochschulen und regionalen Unternehmen	5	14	3	1
Vermarktung der Arbeitsmarktregion Osnabrück	3	8	9	1



### Fachkräftemangel / Offene Stellen

9. Haben Sie die folgenden Angebote schon einmal genutzt? Sie können mehrere Angaben machen.	Anzahl
Jobbörsen	19
Individuelle Beratung	11
Qualifizierungsangebote im Bereich Personalrekrutierung	2
Qualifizierungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	9
Beratungsangebote im Bereich Personalentwicklung	4
Entwicklung einer Vermarktungsstrategie der Region (Region als Marke)	2
Entwicklung einer Vermarktungsstrategie für Branchen / Innungen	5

### Attraktivität der Region

10. Falls Sie schon einmal die Erfahrung gemacht haben, dass die Region Osnabrück für Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende nicht attraktiv ist: Was waren die Gründe, die hierbei eine Rolle spielten? Sie können mehrere Angaben machen.	Arbeitnehmer	Auszubildende
Fehlende Freizeitangebote in der Region	2	3
Fehlende kulturelle Angebote in der Region (Theater, Konzerte, Kino)	3	1
Fehlende Einkaufsmöglichkeiten	3	2
Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten	6	1
Fehlendes Angebot weiterführender Schulen vor Ort	4	1
Fehlende Möglichkeiten der Betreuung von Senioren	3	0
Kein attraktives Wohnungsangebot	3	0
Schlechte Verkehrsanbindung	5	6
Fehlende Arbeitsplatzangebote für Partner/in	6	2
Sonstiges, und zwar	0	0

11. Von wem erwarten Sie Maßnahmen zur Gestaltung einer attraktiven Region? Sie können mehrere Angaben machen.	
von den Unternehmen selbst	10
von den Kammern	5
von den Interessenvertretungen der Arbeitgeber	5
von den Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	4
von Initiativen	2
vom Land Niedersachsen	20
vom Landkreis Osnabrück	25
von den Gemeinden	20

### Alterung der Belegschaft

12. Haben Sie in Ihrem Unternehmen eine Altersstrukturanalyse durchgeführt?	ja	nein
	12	15

13. Wie hoch ist das Durchschnittsalter Ihrer Belegschaft?	
Durchschnittsalter in Jahren:	41 Jahre
Das Durchschnittsalter ist nicht bekannt	2



<b>Alterung der Belegschaft</b>	
14. Wie beurteilen Sie die Alterszusammensetzung ihrer Belegschaft?	
Wir haben eine altersmäßig gemischte Belegschaft	23
Wir haben eine eher junge Belegschaft	2
Unsere Belegschaft ist überaltert	2
15. Wenn in Ihrem Unternehmen eine Altersstrukturanalyse durchgeführt wurde: Haben Sie aufgrund des Ergebnisses in Ihrem Unternehmen bereits Maßnahmen ergriffen oder sind solche Maßnahmen geplant?	
Nein, es wurden keine Maßnahmen ergriffen	9
Ja, bereits geschehen	6
Ja, geplant	1
16. Wenn Sie Maßnahmen ergriffen oder geplant haben: Haben Sie dazu externe Unterstützung in Anspruch genommen?	
Nein, das war nicht nötig	9
Nein, daran hätten wir aber Interesse	0
Ja	1

<b>Anforderungsprofile</b>					
17. Gibt es in Ihrem Unternehmen Anforderungsprofile für die Stellen?					
	Nein, keine			8	
	Ja, für alle Stellen			12	
	Ja, für die Stellen, bei denen bereits Fachkräftemangel spürbar wird			5	
18. Wie Sie wissen, gibt es neue Berufs- und Studienabschlüsse. Fühlen Sie sich über diese Abschlüsse ausreichend informiert?					
	Spielt für unser Unternehmen keine Rolle	Informationen über Ausbildungsinhalte		Informationen über Eingruppierung	
		ausreichend	fehlen	ausreichend	fehlen
Wie sieht das im Hinblick auf neue Berufsabschlüsse aus?	6	7	13	4	10
Wie sieht das im Hinblick auf neue Hochschulabschlüsse (z.B. Bachelor und Master) aus?	9	8	11	5	8
Wie sieht das im Hinblick auf im Ausland erworbene Abschlüsse aus?	13	1	12	1	8

<b>Qualifizierung</b>					
19. Wie hoch schätzen Sie zurzeit den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen ein?	Hoch	Mittel	Gering	Kein Bedarf	Nicht bekannt
Führungskräfte der ersten Ebene (z.B. Geschäftsführung)	3	3	6	8	3
Führungskräfte Akademisch gebildete Fachkräfte	4	2	7	10	2
Gewerblich-technische Fachkräfte, Fachkräfte im Handwerk, im Gesundheits- oder kaufm. Bereich	4	4	7	4	4
An- und Ungelernte Kräfte	0	2	13	8	1
	0	10	9	6	0



<b>Qualifizierung</b>		
20. Wer trägt im Allgemeinen die Kosten von Qualifizierungsmaßnahmen?		
Die Kosten trägt das Unternehmen allein		20
Die Kosten trägt die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter allein		0
Unternehmen und Mitarbeiter/in tragen die Kosten anteilig		6
21. Wer trägt im Allgemeinen den Zeitaufwand für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen?		
das Unternehmen, d.h. die Qualifizierung wird als Arbeitszeit betrachtet		13
die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h. Qualifizierungen finden grundsätzlich in der Freizeit statt		3
Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h., ein Teil der Qualifizierung wird als Arbeitszeit behandelt, ein Teil findet in der Freizeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt		10
22. Welche Formen von Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugen Sie für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Sie können mehrere Angaben machen.		
Qualifizierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz		21
Hausintern (Inhouse-Schulung unternehmensbezogen)		15
Externe Seminare innerhalb der Branche		20
Nebenberuflich über einen längeren Zeitraum		5
Externe offene Seminare		4
Internetbasiert im Selbststudium		1
E-Learning im Betrieb		2
Sonstige, und zwar: Austausch zwischen den Betrieben		1
23. Wie hoch ist die durchschnittliche Zahl der Teilnehmertage an Weiterbildungs- bzw. Qualifikationsmaßnahmen pro Mitarbeiter/in im Jahr?		
Tage im Jahr:	0,5	1
	1-2	1
	1	1
	2	5
	20 - 30	1
	4	1
	5	2
	7,5	1
	nicht bekannt	14
24. Wie lange sollten Qualifizierungsmaßnahmen dauern?		
Bis 2 Tage		17
3 bis 5 Tage		7
Mehr als 5 Tage		0
25. In welcher räumlichen Entfernung zum Arbeitsort sollten Qualifizierungsmaßnahmen stattfinden?		
In räumlicher Nähe zum Arbeitsort		20
Entfernung spielt keine Rolle		5
26. Falls es in Ihrem Unternehmen Hindernisse gibt, die einer stärkeren Nutzung von Qualifizierungsangeboten entgegenstehen. Welche Hindernisse sind dies? Sie können mehrere Angaben machen.		
Fehlende finanzielle Mittel im Unternehmen		9
Es gibt keine Angebote, die den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abdecken		4
Es gibt keine Angebote in räumlicher Nähe		10
Die Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verursacht Probleme		15
Fehlendes Interesse auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		11



<b>Qualifizierung</b>					
27. Wenn Sie fünf Jahre weiter denken: Was glauben Sie, wie hoch der Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen sein wird?	Hoch	Mittel	Gering	Kein Bedarf	Nicht bekannt
Management- und Unternehmensführung	9	13	0	2	1
Personalführung	11	11	1	0	1
Methodenkompetenz	5	11	6	1	1
Technische Entwicklung	9	13	2	0	0
Fachliche Vertiefung	5	16	2	0	1
EDV-Anwendungen	8	14	0	0	2
Entwicklung im Fachgebiet	7	14	1	0	2
Soft Skills	6	7	2	0	5

<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement</b>				
28. Hier finden Sie einige Aussagen zum Thema Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie diesen Aussagen zustimmen können.	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
„Sich gesund zu halten, liegt allein in der Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“	1	9	16	0
„Unser Unternehmen ist bereit, für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Geld zu investieren“	5	16	3	2
„Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist als strategischer Faktor in das Leitbild unseres Unternehmen einbezogen“	7	9	9	1
„Das Gesundheitsmanagement ist in die Gestaltung der Strukturen und Prozesse einbezogen“	4	12	7	3

29. Gibt es in Ihrem Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement?	
Ja	5
Ist geplant	7
nein	13

30. Falls Sie die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements planen oder das vorhandene ausbauen möchten: Was sind die Gründe dafür? Sie können mehrere Angaben machen.	
Imageverbesserung	3
Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen	10
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger gesund erhalten	17
Krankenstand senken	16
Sonstige Gründe, und zwar:	0

31. Falls Sie die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements planen oder das vorhandene ausbauen möchten: Benötigen Sie dafür externe Unterstützung?	
Ja	10
Nein	9

<b>Herausforderungen für die Zukunft</b>	
32. Wie wird sich die Zahl der Beschäftigten in Ihrem Betrieb in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich entwickeln?	
Die Zahl der Beschäftigten wird zunehmen.	10
Die Zahl der Beschäftigten wird abnehmen.	3
Es wird keine Veränderung der Beschäftigtenzahl geben.	14



### Herausforderungen für die Zukunft

33. Worin sehen Sie für Ihr Unternehmen die größten Herausforderungen in den nächsten fünf Jahren? Bitte geben Sie maximal fünf an!		
Einführung technischer Innovation		10
Entwicklung neuer Produkte		16
Fachkräftemangel		4
Überalterung der Belegschaft		3
Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		10
Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen		8
Umstrukturierung der Organisation		8
Unternehmensnachfolge / Inhaberwechsel / Generationenwechsel in der Leitung		8
Erschließung neuer Märkte		11
Stärkere Automatisierung		4
Fusion		2
Outsourcing		0
Realisierung von Kosteneinsparungen		13
Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle		4
Know-how im Unternehmen sichern		10
Sonstiges, und zwar: Fehlende Unterstützung durch die Gemeinde (u.a. durch bauliche Maßnahmen im Umkreis der Betriebe - Ampeln, Parkplätze, Ansiedlung von Discountern)		1

### Fragen zum Unternehmen

34. Zu welchem der Bereiche gehört Ihr Unternehmen?		Anzahl
Industrie		10
Handwerk		10
Dienstleistung		1

35. Welcher Branche ist Ihr Unternehmen zuzuordnen? Ernährungswirtschaft, und zwar		
Bäcker		7
Fleisch, Fleischer, Fleischverarbeitung, Fleischwaren		5
Food, Feinkost		1
Lebensmittelverpackung		1
Produzierendes und verarbeitendes Gewerbe		1
Tiernahrung		1
Verarbeitendes Gewerbe		2
verarbeitendes Gewerbe/Präservativservice		1

36. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen?		
3		1
5		1
6		1
9		3
10		1
15		1
16		1
25		1
30		1
58		1
90		1
100		1
120		1
340		1
346		1
450		1



<b>Fragen zum Unternehmen</b>		
36. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen?		
	850	1
	1.000	1
	1.300	1
37. Wo ist der Sitz Ihres Unternehmens?		
	Alfhausen	2
	Bramsche	2
	Dissen	2
	Fürstenau	1
	Georgsmarienhütte	3
	Hagen	1
	Hilter	2
	Melle	1
	Nortrup	1
	Samtgemeinde Artland	1
	Wallenhorst	3
	k.A.	8
38. Was mir sonst noch wichtig ist:	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bessere Infos zu Fördermöglichkeiten.</li> <li>▪ Die Suche nach einem Nachfolger!!</li> <li>▪ Es besteht schon ein Mangel an Bewerbern für die Berufsausbildung. Gründe sind: Image der Branche, fehlende Bewerber und fehlende Qualifikation der Bewerber.</li> <li>▪ Flexible Einsatzmöglichkeit von Fachkräften – sie dürfen nicht zu sehr spezialisiert sein. Mehr Generalisten in ihrem Handwerk.</li> <li>▪ Qualifizierungsbedarf: relativ hoch – Praxis besser zu vermitteln als theoretische Kenntnisse. Ziel muss sein: Erhalt der kleinen und mittleren Unternehmen als Faktor der Lebensqualität in der Region LKOS.</li> </ul>	
39. Wir möchten Sie gerne über die Ergebnisse dieser Befragung unterrichten. Wenn Sie Interesse an dieser Rückmeldung haben, geben Sie uns bitte eine Emailadresse an, an die wir den Ergebnisbericht senden können:	Emailadresse: _____	

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!



## Befragung von Institutionen

Diese Befragung wird im Rahmen des regionalen Arbeitsmarktmonitorings für den Landkreis Osnabrück durchgeführt.

Wir versichern Ihnen, dass alle Angaben anonym und ausschließlich für statistische Zwecke genutzt werden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.



<b>Fachkräftemangel / Offene Stellen</b>	
1. Über welche Wege rekrutieren die Unternehmen vorrangig neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Sie können mehrere Angaben machen.	Anzahl
Agentur für Arbeit	16
MaßArbeit	5
Jobbörsen	3
Berufsverbände	3
Anzeigen in der lokalen Presse	20
Anzeigen in der überregionalen Presse	9
Internet (auch: soziale Netzwerke im Internet)	14
Hochschulkontakte	8
Patenschaften mit Schulen / Fachhochschulen / Universitäten	9
Praktika / Vergabe von Bachelor- od. Masterarbeiten	12
Personalberatung / Headhunter	10
persönliche Beziehungen	16
2. Wie unterstützen Sie Unternehmen bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Sie können mehrere Angaben machen.	
Veranstaltung von Messen	7
Jobbörsen	4
Informationsveranstaltungen	13
Einrichten von Internetplattformen	6
Herstellen persönlicher Kontakte	14
Individuelle Beratung	4
Qualifizierungsangebote im Bereich Personalrekrutierung	3
Qualifizierungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	8
Beratungsangebote im Bereich Personalentwicklung	1
Entwicklung einer Vermarktungsstrategie für die Region (Region als Marke)	3
Entwicklung einer Vermarktungsstrategie für Branchen / Innungen	0
Wir machen keine solchen Angebote	3
3. Gibt es in den Unternehmen zurzeit Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen?	
Ja	21
Nein	4



### Fachkräftemangel / Offene Stellen

	Führung s-kräfte erste Ebene (Geschäfts- führung )	Führung s-kräfte	Akadem. gebildete Fach- kräfte	Gewerbl.- techn. Fachkräfte  Fachkräfte im Hand- werk, Ge- sundheits- od. kauf- männ. Bereich	An-/ Unge- lernte Kräfte	Auszu- bildende
4. Wenn ja, für welche Positionen ist dies der Fall?	2	9	5	14	1	14
5. Aus welchen Gründen können diese Positionen nicht besetzt werden?						
Attraktivität der Region	1	3	2	1	0	2
Verkehrsverbindungen	0	1	1	2	1	2
Image der Branche	0	3	2	7	0	9
Attraktivität der Arbeitszeiten	0	0	0	5	0	4
Attraktivität der Arbeitsbedingungen	0	2	1	5	0	4
Attraktivität der Verdienstmöglichkeiten	1	4	2	7	1	6
Fehlende Bewerber	3	3	3	10	0	11
Fehlende Qualifikation der Bewerber	0	2	2	6	0	8
Konkurrenz in der Region	1	2	1	6	0	3
6. Rekrutieren die Unternehmen gezielt Bewerber/innen aus anderen Regionen?	5	8	7	4	0	2
7. Wenn ja: Welche Regionen sind das?						
Führungskräfte 1. Ebene				bundesweit		2
				NRW		1
				Emsland		1
Führungskräfte				bundesweit		4
				NRW		2
				Emsland		1
Akademisch gebildete Fachkräfte				bundesweit		2
				NRW		1
				Stadt Osnabrück		1
				Oldenburg		1
				Cloppenburg		1
Gewerbl.-techn. Fachkräfte, Fachkräfte im Handwerk, Gesundheits- od. kaufmänn. Bereich				bundesweit		2
				NRW		2
An- und Ungelernte Kräfte						0
Auszubildende				NRW		1



### Fachkräftemangel / Offene Stellen

8. Wenn Sie in die Zukunft blicken, erwarten Sie dann Probleme bei der Besetzung offener Stellen in den Unternehmen?	Führungs-kräfte erste Ebene (Geschäftsführung )	Führungs-kräfte	Akadem. gebildete Fachkräfte	Gewerbl.-techn. Fachkräfte Fachkräfte im Handwerk, Gesundheits- od. kaufmänn. Bereich	An-/Unge-lernte Kräfte	Auszu-bildende
In 5 Jahren	3	8	9	17	7	15
In 10 Jahren	5	7	6	8	6	6

### Fachkräftemangel / Offene Stellen

9. Welche Maßnahmen sind für die Unternehmen von Bedeutung, wenn es darum geht, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Ausbildung im eigenen Betrieb	23	4	2	0
Weiterbildung bzw. Qualifizierung im eigenen Betrieb	15	11	1	1
Weiterbildung bzw. Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in externen Seminaren	3	12	8	0
Mehr ältere Arbeitnehmer/innen einstellen	3	7	11	4
Maßnahmen, um ältere Arbeitnehmer/innen länger im Betrieb zu beschäftigen	6	9	7	3
Vermehrt Frauen einstellen	5	5	12	3
Vermehrt Kräfte mit Migrationshintergrund einstellen	1	4	13	5
Suche nach Arbeitskräften aus anderen Regionen Deutschlands betreiben bzw. verstärken	2	5	11	5
Suche nach Arbeitskräften aus dem Ausland betreiben bzw. verstärken	0	5	7	12
Verstärkte Auslagerung der Produktion in andere Regionen	0	1	7	16
Automatisierung der Produktion	3	6	10	6
Verstärkt Personalvermittlungsagenturen einschalten	0	9	9	5
Höhere Gehälter / Prämien	10	9	5	1
Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle anbieten (flexible Arbeitszeiten, Teilzeit etc.)	7	8	8	1
Andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten	9	8	7	1
Positives Betriebsklima schaffen	15	9	4	0
Vernetzung der Akteure im regionalen Arbeitsmarkt	3	8	9	3
Mehr Transparenz über die Angebote am Arbeitsmarkt	4	7	8	2
Stärkerer Austausch zwischen Schulen/Hochschulen und regionalen Unternehmen	10	10	2	1
Vermarktung der Arbeitsmarktregion Osnabrück	3	9	4	5



### Attraktivität der Region

10. Falls Sie in den Unternehmen, die Sie betreuen, schon einmal die Erfahrung gemacht haben, dass die Region Osnabrück für Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende nicht attraktiv ist: Was waren die Gründe, die hierbei eine Rolle spielten? Sie können mehrere Angaben machen.	Arbeitnehmer	Auszubildende
Fehlende Freizeitangebote in der Region	3	3
Fehlende kulturelle Angebote in der Region (Theater, Konzerte, Kino)	5	2
Fehlende Einkaufsmöglichkeiten	3	1
Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten	11	2
Fehlendes Angebot weiterführender Schulen vor Ort	1	3
Fehlende Möglichkeiten der Betreuung von Senioren	2	0
Kein attraktives Wohnungsangebot	3	0
Schlechte Verkehrsanbindung	6	6
Fehlende Arbeitsplatzangebote für Partner/in	10	1
Sonstiges, und zwar: Insgesamt die Zukunftsperspektiven hier in der Region ein ganzes Leben gestalten zu können	1	1

11. Wenn die Attraktivität der Region in den Unternehmen ein Thema ist: Haben die Unternehmen selbst schon Aktivitäten unternommen, um die Attraktivität für potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen? (Zum Beispiel Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Unterstützung bei der Wohnungssuche etc.)	Fast alle Unternehmen	Viele Unternehmen	Einige wenige Unternehmen	Fast keine Unternehmen
	0	2	10	6

12. Von wem erwarten Sie Maßnahmen zur Gestaltung einer attraktiven Region? Sie können mehrere Angaben machen.	
von den Unternehmen selbst	14
von den Kammern	6
von den Interessenvertretungen der Arbeitgeber	8
von den Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	6
von Initiativen	6
vom Land Niedersachsen	17
vom Landkreis Osnabrück	18
von den Gemeinden	17

### Alterung der Belegschaft

13. Wie schätzen Sie die Situation im Hinblick auf die Alterung der Belegschaften in den Unternehmen ein?	Fast alle Unternehmen	Viele Unternehmen	Einige wenige Unternehmen	Fast keine Unternehmen
Ist die Alterung der Belegschaft in den Unternehmen ein Thema?	11	14	2	0
Wird in den Unternehmen eine Altersstrukturanalyse durchgeführt?	4	4	11	5

14. Bieten Sie Unternehmen Unterstützung bei der Durchführung einer Altersstrukturanalyse an?	
Ja, unsere Experten beraten Unternehmen	4
Ja, wir stellen Unternehmen Informationsmaterial zur Verfügung	4
Ja, wir vermitteln den Unternehmen entsprechende Kontakte	3
Nein	14



### Anforderungsprofile

15. Gibt es in den Unternehmen Anforderungsprofile für die Stellen?	In fast allen Unternehmen	In vielen Unternehmen	In einigen wenigen Unternehmen	In fast keinen Unternehmen
	6	11	4	1

16. Es gibt neue Berufs- und Studienabschlüsse. Sind die Unternehmen Ihres Wissens ausreichend über die Ausbildungsinhalte und die Eingruppierung informiert?	Fast alle Unternehmen	Viele Unternehmen	Einige wenige Unternehmen	Fast keine Unternehmen
Über Ausbildungsinhalte neuer Berufsabschlüsse	3	12	4	2
Über Eingruppierung neuer Berufsabschlüsse	3	8	7	2
Über Ausbildungsinhalte neuer Hochschulabschlüsse (z.B. Bachelor und Master)	0	6	12	1
Über Eingruppierung neuer Hochschulabschlüsse (z.B. Bachelor und Master)	0	5	13	2
Über Ausbildungsinhalte in Ausland erworbener Abschlüsse	0	4	4	12
Über Eingruppierung im Ausland erworbener Abschlüsse	0	1	5	12

17. Gibt es von Ihrer Seite aus Angebote, um Unternehmen über neue Berufs- oder Hochschulabschlüsse oder über im Ausland erworbene Abschlüsse zu informieren?	Neue Berufsabschlüsse	Neue Hochschulabschlüsse	Im Ausland erworbene Abschlüsse
Broschüren	6	5	0
Bereitstellung von Informationen im Internet	6	6	2
Individuelle Beratung	5	2	2
Wir machen keine solchen Angebote	9	11	10

### Qualifizierung

18. Wie hoch schätzen Sie zurzeit den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen ein?	Hoch	Mittel	Gering	Kein Bedarf	Nicht bekannt
Führungskräfte der ersten Ebene (z.B. Geschäftsführung)	4	11	2	0	5
Führungskräfte	7	9	2	0	4
Akademisch gebildete Fachkräfte	4	10	3	0	4
Gewerblich-technische Fachkräfte, Fachkräfte im Handwerk, im Gesundheits- oder kaufm. Bereich	8	10	2	0	2
An- und Ungelernte Kräfte	11	4	5	0	2

19. Wer trägt im Allgemeinen die Kosten von Qualifizierungsmaßnahmen?	In fast allen Unternehmen	In vielen Unternehmen	In einigen wenigen Unternehmen	In fast keinen Unternehmen
Die Kosten trägt das Unternehmen allein	6	11	2	2
Die Kosten trägt die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter allein	1	2	6	8
Unternehmen und Mitarbeiter/in tragen die Kosten anteilig	1	3	12	2



## Qualifizierung

Qualifizierung				
20. Wer trägt im Allgemeinen den Zeitaufwand für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen?	Fast alle Unternehmen	Viele Unternehmen	Einige wenige Unternehmen	Fast keine Unternehmen
das Unternehmen, d.h. die Qualifizierung wird als Arbeitszeit betrachtet	0	13	2	2
die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h. Qualifizierungen finden grundsätzlich in der Freizeit statt	1	3	8	3
Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h., ein Teil der Qualifizierung wird als Arbeitszeit behandelt, ein Teil findet in der Freizeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt	3	5	9	0
21. Welche Formen von Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugen die Unternehmen für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Sie können mehrere Angaben machen.				
Qualifizierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz				13
Hausintern (Inhouse-Schulung unternehmensbezogen)				17
Externe Seminare innerhalb der Branche				13
Nebenberuflich über einen längeren Zeitraum				6
Externe offene Seminare				9
Internetbasiert im Selbststudium				1
E-Learning im Betrieb				3
Sonstige, und zwar: Es gibt zu wenig Initiative und Verantwortung für fortlaufende Qualifizierungen				1
22. Welche Dauer von Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugen die Unternehmen?				
Fast alle Unternehmen	Viele Unternehmen	Einige wenige Unternehmen	Fast keine Unternehmen	
Bis 2 Tage	6	8	0	0
3 bis 5 Tage	1	2	8	0
Mehr als 5 Tage	0	2	7	2
23. In welcher räumlichen Entfernung sollten aus Sicht der Unternehmen Qualifizierungsmaßnahmen stattfinden?				
In räumlicher Nähe zum Arbeitsort	9	9	4	0
Entfernung spielt keine Rolle	1	4	7	2
24. Sind Ihnen Hindernisse in den Betrieben bekannt, die einer stärkeren Nutzung von Qualifizierungsmaßnahmen entgegenstehen? Welche Hindernisse sind das?				
Fehlende finanzielle Mittel im Unternehmen	0	7	7	1
Es gibt keine Angebote, die den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abdecken	2	4	3	5
Es gibt keine Angebote in räumlicher Nähe	0	5	7	2
Die Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verursacht Probleme	3	13	2	0
Fehlendes Interesse auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	2	4	6	5



### Qualifizierung

25. Wenn Sie fünf Jahre weiter denken: Was glauben Sie, wie hoch der Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen sein wird?	Hoch	Mittel	Gering	Kein Bedarf	Nicht bekannt
Management- und Unternehmensführung	9	9	3	0	1
Personalführung	13	6	2	0	1
Methodenkompetenz	4	13	2	0	1
Technische Entwicklung	16	5	0	0	1
Fachliche Vertiefung	10	9	0	0	2
Entwicklung im Fachgebiet	6	12	0	0	2
Soft Skills	6	8	5	0	1
EDV-Anwendungen	12	8	0	0	0

### Betriebliches Gesundheitsmanagement

26. Hier finden Sie einige Aussagen zum Thema Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wie schätzen Sie das ein: Wie weit sind diese Einstellungen in den Unternehmen verbreitet?	Bei fast allen Unternehmen	Bei vielen Unternehmen	Bei einigen wenigen Unternehmen	Bei fast keinen Unternehmen
„Sich gesund zu halten, liegt allein in der Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“	5	9	5	2
„Unser Unternehmen ist bereit, für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Geld zu investieren“	0	10	10	2
„Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist als strategischer Faktor in das Leitbild unseres Unternehmen einbezogen“	0	3	11	5
„Das Gesundheitsmanagement ist in die Gestaltung der Strukturen und Prozesse einbezogen“	0	4	7	10
27. Gibt es in den Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement?	2	5	11	4
28. Falls Unternehmen die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements planen oder das vorhandene ausbauen: Was sind die Gründe dafür?				
Imageverbesserung	5	7	4	2
Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen	4	10	4	1
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger gesund erhalten	9	8	3	0
Krankenstand senken	13	6	2	0
Sonstige Gründe, und zwar:	0	0	0	0
29. Benötigen Unternehmen beim Auf- oder Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements Ihrer Ansicht nach externe Unterstützung?	15	8	0	0

### Herausforderungen für die Zukunft

30. Wie wird sich die Zahl der Beschäftigten in den Unternehmen in den nächsten fünf Jahren Ihrer Ansicht nach entwickeln?	Bei fast allen Unternehmen	Bei vielen Unternehmen	Bei einigen wenigen Unternehmen	Bei fast keinen Unternehmen
Die Zahl der Beschäftigten wird zunehmen.	4	7	6	3
Die Zahl der Beschäftigten wird abnehmen.	1	10	6	2
Es wird keine Veränderung der Beschäftigtenzahl geben.	0	2	4	7



### Herausforderungen für die Zukunft

31. Worin sehen Sie für die Unternehmen die größten Herausforderungen in den nächsten fünf Jahren? Bitte geben Sie maximal fünf an!		
	Einführung technischer Innovation	7
	Entwicklung neuer Produkte	13
	Fachkräftemangel	13
	Überalterung der Belegschaft	3
	Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	7
	Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen	5
	Umstrukturierung der Organisation	8
	Unternehmensnachfolge / Inhaberwechsel / Generationenwechsel in der Leitung	5
	Erschließung neuer Märkte	7
	Stärkere Automatisierung	13
	Fusion	13
	Outsourcing	3
	Realisierung von Kosteneinsparungen	7
	Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle	5
	Know-how im Unternehmen sichern	8
Sonstiges, und zwar:	Attraktive Entgeltstrukturen	1
	Image der Branche	1
	Sinneswandel hin zum nachhaltigen Agieren und Anerkennung und anbieten „guter Arbeit“	

### Fragen zu den Unternehmen, die Sie vertreten

32. Zu welchem der Bereiche gehörten die Unternehmen, die Sie vertreten? Sie können mehrere Angaben machen		
	Industrie	14
	Handwerk	4
	Dienstleistung	3
33. Welcher Branche ist Ihr Unternehmen zuzuordnen? Sie können mehrere Angaben machen.		
	Ernährungswirtschaft	19
	Logistik	2
	Gesundheitswirtschaft	1
	Anlagen- und Maschinenbau	2
34. Wo ist der Sitz Ihrer Einrichtung?		
	Stadt Osnabrück	3
	Landkreis Osnabrück	8
Und zwar in:	Bad Essen	1
	Bad Iburg	1
	Bersenbrück	1
	Dissen	1
	Georgsmarienhütte	1
	Melle	1
	Nortrup	2
	Quakenbrück	1



### Fragen zu den Unternehmen, die Sie vertreten

35. Was mir sonst noch wichtig ist:

- Als Organisation der Arbeitnehmersvertretung haben wir einen besonderen Blickwinkel auf die gestellten Fragen und tatsächlichen Zustände in den Unternehmen. Dort wo es Betriebsräte gibt, läuft vieles besser. Fast alle Bereiche der gestellten Fragen und darüber hinaus umfasst das DGB-Projekt „Gute Arbeit“. Eine umfassende Analyse und nachhaltige Begleitung zur Verbesserung im Personalbereich und damit auch hin zu einem besseren nachhaltigen Betriebsergebnis. Es gibt noch „dicke Bretter zu bohren“, insofern darf dieses Projekt nicht kurzfristig abgehandelt werden, sondern muss gerade nachhaltig von Politik, Sozialpartnern und Wirtschaft begleitet, unterstützt und zur Entwicklung unserer Region fortgeführt werden.
- Enge Verbindung zwischen den Themen Image der Branche und das Problem des Fachkräftemangels
- Fachkräftemangel im gewerblich - technischen Bereich durch Konkurrenz (steigend) in der Region
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf als bedeutendes Thema

36. Wir möchten Sie gerne über die Ergebnisse dieser Befragung unterrichten. Wenn Sie Interesse an dieser Rückmeldung haben, geben Sie uns bitte eine Emailadresse an, an die wir den Ergebnisbericht senden können:

Emailadresse: \_\_\_\_\_

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!



EUROPÄISCHE UNION



## Befragung von Bildungsträgern

Diese Befragung wird im Rahmen des regionalen Arbeitsmarktmonitorings für den Landkreis Osnabrück durchgeführt.

Wir versichern Ihnen, dass alle Angaben anonym und ausschließlich für statistische Zwecke genutzt werden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.



<b>Fachkräftemangel / Offene Stellen</b>	
1. Welchen Eindruck haben Sie: Über welche Wege rekrutieren die Unternehmen vorrangig neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Sie können mehrere Angaben machen.	
Agentur für Arbeit	1
MaßArbeit	0
Jobbörsen	2
Berufsverbände	0
Anzeigen in der lokalen Presse	5
Anzeigen in der überregionalen Presse	3
Internet (auch: soziale Netzwerke im Internet)	2
Hochschulkontakte	3
Patenschaften mit Schulen / Fachhochschulen / Universitäten	1
Praktika / Vergabe von Bachelor- od. Masterarbeiten	4
Personalberatung / Headhunter	2
Persönliche Beziehungen	4
2. Wie unterstützen Sie Unternehmen bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Sie können mehrere Angaben machen.	
Veranstaltung von Messen	2
Jobbörsen	2
Informationsveranstaltungen	4
Einrichten von Internetplattformen	2
Herstellen persönlicher Kontakte	5
Individuelle Beratung	3
Qualifizierungsangebote im Bereich Personalrekrutierung	1
Qualifizierungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	3
Beratungsangebote im Bereich Personalentwicklung	1
Entwicklung einer Vermarktungsstrategie für die Region (Region als Marke)	1
Entwicklung einer Vermarktungsstrategie für Branchen / Innungen	0
Sonstiges, und zwar:	
Praktika	1
Wir machen keine solchen Angebote	1



### Fachkräftemangel / Offene Stellen

	Führungs- kräfte erste Ebene (Ge- schäfts- führung)	Führung s-kräfte	Akadem. gebildete Fach- kräfte	Gewerbl.- techn. Fachkräft eFachkräft e im Hand- werk, Ge- sundheits- - od. kauf- männ. Bereich	An-/ Unge- lernte Kräfte	Auszu- bildende	
3. Haben Sie den Eindruck, dass Unternehmen in der Region zurzeit Schwierigkeiten haben, offene Stellen zu besetzen? Wenn ja, für welche Positionen ist dies der Fall?	0	4	6	7	0	2	
4. Aus welchen Gründen können diese Positionen nicht besetzt werden?							
Attraktivität der Region	2	4	3	0	0	0	
Verkehrsverbindungen	1	1	1	1	0	1	
Image der Branche	0	0	2	3	0	2	
Attraktivität der Arbeitszeiten	0	0	0	2	1	1	
Attraktivität der Arbeitsbedingungen	1	2	2	1	0	1	
Attraktivität der Verdienstmöglichkeiten	0	2	2	2	0	1	
Fehlende Bewerber	0	4	5	6	0	3	
Fehlende Qualifikation der Bewerber	0	1	3	3	0	2	
Konkurrenz in der Region	0	1	3	4	1	1	
5. Rekrutieren die Unternehmen gezielt Bewerber/innen aus anderen Regionen?	3	4	4	1	1	1	
6. Wenn Sie in die Zukunft blicken, erwarten Sie dann Probleme bei der Besetzung offener Stellen in den Unternehmen?							
In 5 Jahren	1	3	5	4	0	2	
In 10 Jahren	2	4	6	4	0	3	
7. Welche Maßnahmen sind für die Unternehmen von Bedeutung, wenn es darum geht, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?				sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Ausbildung im eigenen Betrieb				1	4	2	0
Weiterbildung bzw. Qualifizierung im eigenen Betrieb				1	3	2	1
Weiterbildung bzw. Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in externen Seminaren				2	1	3	1
Mehr ältere Arbeitnehmer/innen einstellen				1	0	4	1
Maßnahmen, um ältere Arbeitnehmer/innen länger im Betrieb zu beschäftigen				1	1	4	1
Vermeehrt Frauen einstellen				1	3	1	0
Vermeehrt Kräfte mit Migrationshintergrund einstellen				1	2	2	1
Suche nach Arbeitskräften aus anderen Regionen Deutschlands betreiben bzw. verstärken				1	1	3	2



### Fachkräftemangel / Offene Stellen

7. Welche Maßnahmen sind für die Unternehmen von Bedeutung, wenn es darum geht, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Suche nach Arbeitskräften aus dem Ausland betreiben bzw. verstärken	1	1	0	3
Verstärkte Auslagerung der Produktion in andere Regionen	1	0	1	2
Automatisierung der Produktion	1	0	3	0
Verstärkt Personalvermittlungsagenturen einschalten	1	0	2	3
Höhere Gehälter / Prämien zahlen	1	1	4	1
Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle anbieten (flexible Arbeitszeiten, Teilzeit etc.)	1	4	2	0
Andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten	1	3	3	0
Positives Betriebsklima schaffen	1	3	3	0
Vernetzung der Akteure im regionalen Arbeitsmarkt	2	2	3	0
Mehr Transparenz über die Angebote am Arbeitsmarkt	2	1	4	0
Stärkerer Austausch zwischen Schulen/Hochschulen und regionalen Unternehmen	2	3	2	0
Vermarktung der Arbeitsmarktregion Osnabrück	2	1	3	1

### Attraktivität der Region

8. Falls Sie in den Unternehmen schon einmal die Erfahrung gemacht haben, dass die Region Osnabrück für Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende nicht attraktiv ist: Was waren die Gründe, die hierbei eine Rolle spielten? Sie können mehrere Angaben machen.	Arbeitnehmer	Auszubildende
Fehlende Freizeitangebote in der Region	2	0
Fehlende kulturelle Angebote in der Region (Theater, Konzerte, Kino)	2	0
Fehlende Einkaufsmöglichkeiten	0	0
Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten	2	0
Fehlendes Angebot weiterführender Schulen vor Ort	1	0
Fehlende Möglichkeiten der Betreuung von Senioren	1	0
Kein attraktives Wohnungsangebot	0	0
Schlechte Verkehrsanbindung	1	1
Fehlende Arbeitsplatzangebote für Partner/in	5	0
Sonstiges, und zwar bekannt Attraktivität zu wenig	1	1

9. Wenn die Attraktivität der Region in den Unternehmen ein Thema ist: Haben die Unternehmen selbst schon Aktivitäten unternommen, um die Attraktivität für potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen? (Zum Beispiel Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Unterstützung bei der Wohnungssuche etc.)	Fast alle Unternehmen	Viele Unternehmen	Einige wenige Unternehmen	Fast keine Unternehmen
	0	1	5	0

10. Von wem erwarten Sie Maßnahmen zur Gestaltung einer attraktiven Region? Sie können mehrere Angaben machen.	
von den Unternehmen selbst	3
von den Kammern	2
von den Interessenvertretungen der Unternehmen	4
von den Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	1
von Initiativen	2
vom Land Niedersachsen	2
vom Landkreis Osnabrück	6
von den Gemeinden	3



### Alterung der Belegschaft

11. Wie schätzen Sie die Situation im Hinblick auf die Alterung der Belegschaften in den Unternehmen ein?	In fast allen Unternehmen	In vielen Unternehmen	In einigen wenigen Unternehmen	In fast keinen Unternehmen
Ist die Alterung der Belegschaft in den Unternehmen ein Thema?	1	5	0	0
Wird in den Unternehmen eine Altersstrukturanalyse durchgeführt?	0	0	4	2

12. Bieten Sie Unternehmen Unterstützung bei der Durchführung einer Altersstrukturanalyse an?	
Ja, unsere Experten beraten Unternehmen	1
Ja, wir stellen Unternehmen Informationsmaterial zur Verfügung	0
Ja, wir vermitteln den Unternehmen entsprechende Kontakte	0
Nein	5

### Anforderungsprofile

13. Gibt es in den Unternehmen Anforderungsprofile für die Stellen?	In fast allen Unternehmen	In vielen Unternehmen	In einigen wenigen Unternehmen	In fast keinen Unternehmen
	2	2	2	0

14. Es gibt neue Berufs- und Studienabschlüsse. Sind die Unternehmen Ihres Wissens ausreichend über die Ausbildungsinhalte und die mögliche Eingruppierung informiert?				
Über Ausbildungsinhalte neuer Berufsabschlüsse	0	2	4	0
Über Eingruppierung neuer Berufsabschlüsse	0	2	4	0
Über Ausbildungsinhalte neuer Hochschulabschlüsse (z.B. Bachelor und Master)	0	0	6	0
Über Eingruppierung neuer Hochschulabschlüsse (z.B. Bachelor und Master)	0	0	5	1
Über Ausbildungsinhalte im Ausland erworbener Abschlüsse	0	0	3	3
Über Eingruppierung im Ausland erworbener Abschlüsse	0	0	2	4

15. Gibt es von Ihrer Seite aus Angebote, um Unternehmen über neue Berufs- oder Hochschulabschlüsse oder über im Ausland erworbene Abschlüsse zu informieren?	Neue Berufsabschlüsse	Neue Hochschulabschlüsse	Im Ausland erworbene Abschlüsse
Broschüren	1	3	3
Bereitstellung von Informationen im Internet	2	3	1
Individuelle Beratung	2	2	0
Wir machen keine solchen Angebote	2	2	3



### Qualifizierung

Qualifizierung					
16. Wie hoch schätzen Sie zurzeit den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen ein?	Hoch	Mittel	Gering	Kein Bedarf	Nicht bekannt
Führungskräfte der ersten Ebene (z.B. Geschäftsführung)	2	3	0	0	1
Führungskräfte	2	2	1	0	1
Akademisch gebildete Fachkräfte	2	3	0	0	1
Gewerblich-technische Fachkräfte, Fachkräfte im Handwerk, im Gesundheits- oder kaufmännischen Bereich	4	2	0	0	0
An- und ungelernete Kräfte	2	2	1	0	1
17. Wer trägt im Allgemeinen die Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen?	In fast allen Unternehmen	In vielen Unternehmen	In einigen wenigen Unternehmen	In fast keinen Unternehmen	
Die Kosten trägt das Unternehmen allein	0	3	3	0	
Die Kosten trägt die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter allein	0	2	4	0	
Unternehmen und Mitarbeiter/in tragen die Kosten anteilig	1	0	4	1	
18. Wer trägt im Allgemeinen den Zeitaufwand für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen?					
das Unternehmen, d.h. die Qualifizierung wird als Arbeitszeit betrachtet	0	3	3	0	
die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h. Qualifizierungen finden grundsätzlich in der Freizeit statt	0	3	2	1	
Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, d.h., ein Teil der Qualifizierung wird als Arbeitszeit behandelt, ein Teil findet in der Freizeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt	0	3	3	0	
19. Welche Formen von Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugen die Unternehmen für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Sie können mehrere Angaben machen.					
Qualifizierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz					4
Hausintern (Inhouse-Schulung unternehmensbezogen)					6
Externe Seminare innerhalb der Branche					4
Nebenberuflich über einen längeren Zeitraum					0
Externe offene Seminare					0
Internetbasiert im Selbststudium					0
E-Learning im Betrieb					2
Sonstige, und zwar					0
20. Welche Dauer von Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugen die Unternehmen?	Fast alle Unternehmen	Viele Unternehmen	Einige wenige Unternehmen	Fast keine Unternehmen	
Bis 2 Tage	2	3	1	0	
3 bis 5 Tage	0	2	3	0	
Mehr als 5 Tage	0	1	3	2	



<b>Qualifizierung</b>					
21. In welcher räumlichen Entfernung sollten aus Sicht der Unternehmen Qualifizierungsmaßnahmen stattfinden?	Fast alle Unternehmen	Viele Unternehmen	Einige wenige Unternehmen	Fast keine Unternehmen	
In räumlicher Nähe zum Arbeitsort	3	2	0	1	
Entfernung spielt keine Rolle	1	0	2	2	
22. Sind Ihnen Hindernisse in den Betrieben bekannt, die einer stärkeren Nutzung von Qualifizierungsmaßnahmen entgegenstehen? Welche Hindernisse sind das?					
Fehlende finanzielle Mittel im Unternehmen	1	4	1	0	
Es gibt keine Angebote, die den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abdecken	0	0	5	1	
Es gibt keine Angebote in räumlicher Nähe	0	1	4	1	
Die Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verursacht Probleme	1	2	3	0	
Fehlendes Interesse auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	0	3	3	0	
23. Wenn Sie fünf Jahre weiter denken: Was glauben Sie, wie hoch der Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen sein wird?					
	Hoch	Mittel	Gering	Kein Bedarf	Nicht bekannt
Management- und Unternehmensführung	2	2	2	0	0
Personalführung	2	2	2	0	0
Methodenkompetenz	1	3	1	1	0
Technische Entwicklung	5	1	0	0	0
Fachliche Vertiefung	4	2	0	0	0
Entwicklung im Fachgebiet	2	4	0	0	0
Soft Skills	1	4	0	1	0
EDV-Anwendungen	2	3	0	0	0
<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement</b>					
24. Hier finden Sie einige Aussagen zum Thema Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wie schätzen Sie das ein: Wie weit sind diese Einstellungen in den Unternehmen verbreitet?	Bei fast allen Unternehmen	Bei vielen Unternehmen	Bei einigen wenigen Unternehmen	Bei fast keinen Unternehmen	
„Sich gesund zu halten, liegt allein in der Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“	1	2	1	2	
„Unser Unternehmen ist bereit, für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Geld zu investieren“	1	1	3	1	
„Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist als strategischer Faktor in das Leitbild unseres Unternehmen einbezogen“	1	1	3	1	
„Das Gesundheitsmanagement ist in die Gestaltung der Strukturen und Prozesse einbezogen“	0	1	3	2	



<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement</b>				
25. Falls Unternehmen die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements planen oder das vorhandene ausbauen: Was sind die Gründe dafür?	Fast alle Unternehmen	Viele Unternehmen	Einige wenige Unternehmen	Fast keine Unternehmen
Imageverbesserung	1	5	0	0
Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen	1	1	4	0
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger gesund erhalten	1	4	1	0
Krankenstand senken	3	3	0	0
Sonstige Gründe, und zwar:	0	0	0	0
26. Benötigen Unternehmen beim Auf- oder Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements Ihrer Ansicht nach externe Unterstützung?	2	3	1	0
27. Bieten Sie Unterstützung zu diesem Thema an?				
	Ja			4
	Nein			2

<b>Herausforderungen für die Zukunft</b>				
28. Wie wird sich die Zahl der Beschäftigten in den Unternehmen in den nächsten fünf Jahren Ihrer Ansicht nach entwickeln?	Bei fast allen Unternehmen	Bei vielen Unternehmen	Bei einigen wenigen Unternehmen	Bei fast keinen Unternehmen
Die Zahl der Beschäftigten wird zunehmen.	1	2	3	0
Die Zahl der Beschäftigten wird abnehmen.	0	0	3	3
Es wird keine Veränderung der Beschäftigtenzahl geben.	0	1	3	1
29. Worin sehen Sie für die Unternehmen die größten Herausforderungen in den nächsten fünf Jahren? Bitte geben Sie maximal fünf an!				
Einführung technischer Innovation				2
Entwicklung neuer Produkte				3
Fachkräftemangel				4
Überalterung der Belegschaft				2
Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				5
Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen				3
Umstrukturierung der Organisation				0
Unternehmensnachfolge / Inhaberwechsel / Generationenwechsel in der Leitung				3
Erschließung neuer Märkte				3
Stärkere Automatisierung				2
Fusion				0
Outsourcing				1
Realisierung von Kosteneinsparungen				0
Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle				0
Know-How im Unternehmen sichern				1
Sonstiges, und zwar:				0



### Fragen zum Bildungsträger

30. Sind Sie Vertreterin bzw. Vertreter einer...		
	Schule	3
	Hochschule / Fachhochschule	
	Seminaranbieter	
	Sonstiges	
31. Zu welchem der Bereiche gehören die Unternehmen, für die Sie ausbilden? Sie können mehrere Angaben machen		
	Industrie	
	Handwerk	
	Dienstleistung	
32. Für welche Branche bilden Sie aus? Sie können mehrere Angaben machen		
	Ernährungswirtschaft	
	Gesundheitswirtschaft	
	Logistik	
	Anlagen- und Maschinenbau	
33. Wo ist der Sitz Ihrer Einrichtung?		
	Im Landkreis Osnabrück	
	Und zwar in:	
	In der Stadt Osnabrück	
34. Was mir sonst noch wichtig ist:		
35. Wir möchten Sie gerne über die Ergebnisse dieser Befragung unterrichten. Wenn Sie Interesse an dieser Rückmeldung haben, geben Sie uns bitte eine Emailadresse an, an die wir den Ergebnisbericht senden können:		
Emailadresse: _____		

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!



## Befragung von Ausbildungssuchenden

Diese Befragung wird im Rahmen des regionalen Arbeitsmarktmonitorings für den Landkreis Osnabrück durchgeführt.

Wir versichern, dass alle Angaben anonym und ausschließlich für statistische Zwecke genutzt werden.

Vielen Dank für deine Unterstützung.



Region		
1. Wo wohnst du?		
	Stadt Osnabrück	11
	Weder im Landkreis, noch in der Stadt Osnabrück	3
	Landkreis Osnabrück	31
und zwar in:	Badbergen	1
	Beim	1
	Bersenbrück	2
	Bissendorf	1
	Bramsche	7
	Fürstenau	3
	Georgsmarienhütte	1
	Glandorf	2
	Hunteburg	1
	Merzen	1
	Neuenkirchen	1
	Ostercappeln	3
	Quakenbrück	1
	Rieste	1
	Schinkel	1
	Schwagstorf	1
	Voltlage	1
	Wallenhorst	2
	Keine Angabe	2
		23,4
		6,4
		66,0
		2,1
		2,1
		4,3
		2,1
		14,9
		6,4
		2,1
		4,3
		2,1
		2,1
		2,1
		4,3
		4,3
2. Wo gehst du zur Schule?		
	Stadt Osnabrück	0
	Weder im Landkreis, noch in der Stadt Osnabrück	0
	Landkreis Osnabrück	47
und zwar in:	Bersenbrück	15
	Haste	32
		0
		0
		100,0
		31,9
		68,1



<b>Region</b>		
3. Wenn du in der Region lebst: Was macht die Region für dich attraktiv? Du kannst mehrere Angaben machen.	Anzahl	Prozent
Familie	33	75,0
Freunde und Bekannte	41	93,2
Landschaft	22	50,0
Lebenshaltungskosten	8	18,2
Freizeitmöglichkeiten	22	50,0
Einkaufsmöglichkeiten	31	70,5
Verkehrsanbindung	18	40,9
Ausbildungsmöglichkeiten	20	45,5
Berufliche Zukunftsmöglichkeiten	15	34,1

4. Bitte gib an, inwieweit die folgenden Aussagen auf dich zutreffen:	Prozent			
	Trifft voll und ganz zu	Trifft etwas zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
Ich fühle mich mit der Region sehr verbunden.	20,0	48,9	20,0	11,1
Es würde mir schwer fallen, von hier wegzuziehen.	35,6	28,9	13,3	22,2
Ich sehe meine Zukunft in der Region.	21,4	28,6	28,6	21,4

<b>Information über Ausbildungsmöglichkeiten</b>		
5. Wo informierst du dich über Ausbildungsmöglichkeiten? Du kannst mehrere Angaben machen.	Anzahl	Prozent
Bei meinen Eltern	24	51,1
Bei Verwandten	18	38,3
Bei Freunden und Bekannten	21	44,7
In der Schule	26	55,3
Im Berufsbildungszentrum der Agentur für Arbeit	30	63,8
Bei der Maßarbeit	12	25,5
Bei Messen / Jobbörsen	13	27,7
Im Internet	39	83,0

6. Fühlst du dich ausreichend über Ausbildungsangebote und Berufe <u>in der Region</u> informiert?	Anzahl – Prozent		
	Ich bin ausreichend informiert	Ich benötige mehr Informationen	Ich benötige keine Informationen
<u>Über Ausbildungsangebote</u> in der Region	14 – 31,1	29 – 64,4	2 – 4,4
<u>Über Berufe</u> , die in der Region gesucht sind	9 – 21,4	30 – 71,4	3 – 7,1

<b>Berufliche Zukunft</b>		
7. In welchem Bereich möchtest du zukünftig arbeiten? Bitte entscheide dich für einen Bereich.	Anzahl	Prozent
Ernährungswirtschaft	5	10,6
Gesundheitswirtschaft	6	12,8
Logistik	1	2,1
Maschinen- und Anlagebau	0	0,0
Handel und Dienstleistungen	8	17,0
Hotel- und Gaststättengewerbe	2	4,3
Einsatz in verschiedenen Branchen im Rahmen von Zeitarbeit	0	0,0
Sonstiges, und zwar:		
Bürokauffrau	2	4,3
Einzelhandel	1	2,1
Erzieher	1	2,1
Erzieherin	3	6,4



### Berufliche Zukunft

7. In welchem Bereich möchtest du zukünftig arbeiten? Bitte entscheide dich für einen Bereich.	Anzahl	Prozent
Gestaltung	2	4,3
Hauswirtschafterin	1	2,1
Informatik/PC	1	2,1
Kfz MEchatroniker	1	2,1
Tierarzt oder Tierpflegerin	1	2,1
Tierpflegerin	1	2,1
Veranstaltungskaufmann	1	2,1
zahnmedizinische Fachangestellte	1	2,1
Ich weiß noch nicht, in welchem Bereich ich arbeiten möchte.	9	19,1

8. Was ist dir an deinem zukünftigen Arbeitsplatz wichtig? Du kannst bis zu fünf Angaben machen.	Anzahl	Prozent
nette Kolleginnen und Kollegen	46	97,9
gute Vorgesetzte	26	55,3
Familienfreundlichkeit	14	29,8
Qualifizierungsmöglichkeiten	8	17,0
Aufstiegsmöglichkeiten	25	53,2
Flexible Arbeitszeiten	19	40,4
gute Arbeitsbedingungen	23	48,9
Arbeitsplatzsicherheit	29	61,7
gutes Gehalt	27	57,4
Angebote zum Erhalt der Gesundheit	1	2,1
eigene Gestaltungsmöglichkeiten	5	10,6

9. Im Folgenden findest du einige Aussagen zu zukünftigen Entwicklungen im Berufsleben. Bitte gib an, inwieweit diese Aussagen auf dich zutreffen.	Anzahl – Prozent			
	Trifft voll und ganz zu	Trifft etwas zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
Ich möchte viel erreichen in meinem Berufsleben.	39 – 83,0	8 – 17,0	0 – 0,0	0 – 0,0
Heute kann man nicht mehr damit rechnen, das gesamte Arbeitsleben im gleichen Betrieb beschäftigt zu sein.	20 – 44,5	21 – 46,7	4 – 8,9	0 – 0,0
Heute kann man nicht mehr damit rechnen, das gesamte Arbeitsleben die gleiche Tätigkeit auszuüben.	13 – 30,2	26 – 60,5	4 – 9,3	0 – 0,0
Heute ist es wichtig, im Laufe des Arbeitslebens immer neue Qualifikationen zu erwerben.	29 – 60,9	16 – 34,8	2 – 4,3	0 – 0,0
Heute ist es wichtig, sich in seinem Fachgebiet ständig weiterzubilden.	35 – 74,5	11 – 23,4	1 – 2,1	0 – 0,0



### Fragen zur Person

10. Welche Schule besuchst du zurzeit?		Anzahl	Prozent
	Hauptschule	0	0,0
	Realschule	0	0,0
	Gymnasium	0	0,0
	Berufsbildende Schule im Berufsgrundschuljahr	19	40,4
Sonstiges, und zwar:	BBS Berufsvorbereitungsjahr	2	4,3
	BBS im Berufsvorbereitungsjahr	4	8,5
	Berufsschule Berufsvorbereitung	1	2,1
	Berufsfachschule Ernährung und	3	6,4
	Berufsfachschule für Ernährung	14	29,8
	Berufsvorbereitung	1	2,1
	Berufsvorbereitungsjahr	2	4,3
	Ich gehe nicht mehr zur Schule	0	0,0
11. Welchen beruflichen Abschluss möchtest du erreichen? Bitte nur eine Angabe machen.			
	Ich brauche keine Berufsausbildung	0	0,0
	Abschluss der beruflich-betrieblichen Ausbildung (Lehre)	16	34,0
	Abschluss der Berufsfachschule	18	38,3
	Abschluss einer Fachschule, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie	1	2,1
	Fachhochschulabschluss (auch: Bachelor-Abschluss an der Fachhochschule)	0	0,0
	Hochschulabschluss (Diplom, Staatsexamen, Bachelor oder Master an der Universität)	0	0,0
Einen anderen beruflichen Abschluss, und zwar:	Fachabitur		
	Fachabitur	1	2,1
	Hauptschulabschluss	5	10,6
	Realschulabschluss	4	8,5
	Realschulabschluss	1	2,1
	Sozialassistentin	1	2,1
12. Geschlecht			
	weiblich	32	69,6
	männlich	14	30,4
13. Wie alt bist du?		Durchschnittsalter in Jahren: 18,0	
14. In welchem Land bist du geboren?			
	in Deutschland	36	76,6
	in einem anderen Land	11	23,4
15. In welchem Land sind deine Eltern geboren?			
	Beide Elternteile sind in Deutschland geboren.	29	61,7
	Beide Elternteile / ein Elternteil sind in einem anderen Land geboren	18	38,3
16. Welche Sprache wird bei dir zu Hause vorwiegend gesprochen?			
	Deutsch	32	68,1
	eine andere Sprache	15	31,9

Vielen Dank für deine Mitarbeit!





## Befragung von Personen in Ausbildung

Diese Befragung wird im Rahmen des regionalen Arbeitsmarktmonitorings für den Landkreis Osnabrück durchgeführt.

Wir versichern Ihnen, dass alle Angaben anonym und ausschließlich für statistische Zwecke genutzt werden. Vielen Dank für Ihre Unterstützung.



Region		
1. Wo leben Sie?	Anzahl	Prozent
Stadt Osnabrück	47	14,6
Weder in der Stadt, noch im Landkreis Osnabrück	78	24,2
Im Landkreis Osnabrück	191	61,2
Und zwar in:		
Alfhausen	5	1,6
Ankum	8	2,5
Bad Essen	4	1,2
Bad Iburg	1	0,3
Bad Laer	3	0,9
Bad Rothenfelde	1	0,3
Badbergen	5	1,6
Belm	2	0,6
Belm-Vehrte	1	0,3
Berge	3	0,9
Bersenbrück	7	2,2
Bippen	8	2,5
Bissendorf	3	0,9
Bohmte	4	1,2
Börstel	1	0,3
Bramsche	22	6,8
Bramsche / Kalkriese	3	0,9
Bramsche / Sögel	1	0,3
Dissen	2	0,6
Eggermühlen	4	1,2
Fürstenau	4	1,2
Gehrde	7	2,2
Georgsmarienhütte	3	0,9
Gesold	1	0,3
Glandorf	4	1,2
Hagen a.T.W.	6	1,9
Hasbergen	2	0,6
Hilter	2	0,6
Hollenstede	1	0,3
Hunteburg	1	0,3
Hunteburg, Bohmte	1	0,3
Kettenkamp	8	2,5
Krukum, Melle	1	0,3
Lappenstuhl	1	0,3
Melle	15	4,7
Menslage	2	0,6
Merzen	7	2,3
Mimmelage	1	0,3



Region			
1. Wo leben Sie?			
	Neuenkirchen	6	1,9
	Nortrup	8	2,5
	Ostercappeln	2	0,6
	Ostercappeln Venne	1	0,3
	Quakenbrück	7	2,2
	Rothershausen	1	0,3
	Rulle	1	0,3
	Schwagstorf	2	0,6
	Settrup	1	0,3
	Stemwede Drohne	1	0,3
	Südmerzen	1	0,3
	Thiene	1	0,3
	Venne	1	0,3
	Voltlage	5	1,6
	Wallenhorst	2	0,6
	Wallenhorst Hollage	1	0,3
	Wallenhorst-Lechtingen	1	0,3
2. Wo machen Sie Ihre Ausbildung?			
	Osnabrück	81	26,6
	Weder im Landkreis, noch in der Stadt Osnabrück	33	10,9
	Im Landkreis Osnabrück	190	62,5
Und zwar in:	Alfhausen	1	0,3
	Ankum	5	1,6
	Atter	1	0,3
	Bad Essen	5	1,6
	Bad Iburg	1	0,3
	Bad Rothenfelde	2	0,7
	Badbergen	8	2,6
	Belm	1	0,3
	Berge	3	1,0
	Bersenbrück	9	3,0
	Bippen	3	1,0
	Bissendorf	2	0,7
	Bohmte	5	1,6
	Bramsche	18	5,9
	Bramsche /Kalkriese	2	0,7
	Damme	2	0,7
	Dissen	10	3,3
	Eggermühlen	4	1,3
	Engter	1	0,3
	Fürstenu	1	0,3
	Gehrde	5	1,6
	Georgsmarienhütte	1	0,3
	Glandorf	1	0,3
	Glandorf Schwege	1	0,3
	Haste	34	11,2
	Hilter	3	1,0
	Hollenstede	1	0,3
	Hunteburg	1	0,3
	Icker Belm	1	0,3
	Kettenkamp	5	1,6



Region		
2. Wo machen Sie Ihre Ausbildung?		
	Lintorf	1
	Melle	2
	Melle Sondermühlen	1
	Melle Tittingdorf	1
	Merzen	5
	Neuenkirchen	3
	Nordhausen, Ostercappeln	1
	Nortrup	18
	Ostercappeln Venne	2
	Ostercappeln Vennermoor	2
	Quakenbrück	4
	Rieste	1
	Schlichthorst	1
	Schwagsdorf	1
	Schwagstorf	3
	Settrup	1
	Sudendorf	1
	Voltlage	2
	Wallenhorst	3

3. Wenn Sie in der Region leben: Was macht die Region für Sie persönlich attraktiv? Sie können mehrere Angaben machen.		
	Familie	170
	Freunde und Bekannte	198
	Landschaft	103
	Lebenshaltungskosten	20
	Freizeitmöglichkeiten	71
	Einkaufsmöglichkeiten	49
	Verkehrsanbindung	44
	Ausbildungsmöglichkeiten	109
	Berufliche Zukunftsmöglichkeiten	88

4. Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen:	Anzahl – Prozent			
	Trifft voll und ganz zu	Trifft etwas zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
Ich fühle mich mit der Region sehr verbunden.	102 – 35,2	136 – 43,9	48 – 15,5	17 – 5,5
Es würde mir schwer fallen, von hier wegzuziehen.	105 – 33,9	88 – 28,4	62 – 20,0	35 – 17,7
Ich sehe meine Zukunft in der Region.	89 – 28,3	141 – 44,9	66 – 17,5	29 – 9,2

Information über freie Stellen		
5. Wenn Sie auf der Suche nach einem Arbeitsplatz sind: Wo informieren Sie sich über freie Stellen? Sie können mehrere Angaben machen.		
	Bei der Agentur für Arbeit	204
	Bei der MaßArbeit	11
	Messen / Jobbörsen	93
	Berufsverbände	34
	In der lokalen Presse	155
	In der überregionalen Presse	69
	Im Internet	256
	Ich nutze meine Beziehungen	179



### Information über freie Stellen

6. Fühlen Sie sich ausreichend über Stellenangebote und Berufe <u>in der Region</u> informiert?	Anzahl – Prozent		
	Ich bin ausreichend informiert	Ich benötige mehr Informationen	Ich benötige keine Informationen
Über Stellenangebote in der Region	99 – 31,3	159 – 50,3	58 – 18,4
Über Berufe, die in der Region gesucht sind	73 – 23,4	183 – 58,7	56 – 17,9

### Berufliche Zukunft

7. In welcher Branche möchten Sie zukünftig arbeiten? Bitte machen Sie nur eine Angabe.	Anzahl	Prozent
Ernährungswirtschaft	253	75,3
Gesundheitswirtschaft	13	3,9
Handel und Dienstleistungen	15	4,5
Hotel- und Gaststättengewerbe	6	1,8
Logistik	2	0,6
Maschinen- und Anlagebau	24	7,1
Sonstiges	12	3,6

8. In welcher Funktion möchten Sie zukünftig arbeiten?	Anzahl	Prozent
mal schauen wie hoch ich komme im medizinischen Bereich	1	0,3
mal sehen was kommt	1	0,3
Abteilungsleiter	1	0,3
Agraringenieur	2	0,6
Altenpflegerin	1	0,3
Angestellt beim Lohnunternehmen oder auf einem Hof	1	0,3
Angestellte	2	0,6
Angestelltenverhältnis	1	0,3
Angestellter	1	0,3
Angestellter, Abteilungsleiter	1	0,3
Angestellter/ Arbeitnehmer	1	0,3
Arbeitgeber	1	0,3
Arzthelferin	1	0,3
Bäcker	3	0,9
Bäckereifachverkäuferin	5	1,5
Beratung oder Betriebsleiter	1	0,3
Beratung zur Tierproduktion	1	0,3
Betriebshelfer	1	0,3
Betriebsleiter	20	6,0
Betriebsleiter in der Landwirtschaft	1	0,3
Betriebsleiter, höhere Funktion	1	0,3
Betriebsleiter/Fleischermeister	1	0,3
Betriebsleiterin	1	0,3
Betriebsleiterin in der Landwirtschaft	1	0,3
Betriebswirt	2	0,6
Chef - selbstständig	1	0,3
Chef	2	0,6
Controlling, Finanzen, Lebensmittelproduktion	1	0,3
Dipl. Ing. Agrar oder Viehhändler	1	0,3
EDV-Leitung	1	0,3
Einzelhandel	1	0,3
Elektroniker	1	0,3
Elektroniker für Betriebstechnik	2	0,6
Energiewirt	1	0,3



Berufliche Zukunft		
8. In welcher Funktion möchten Sie zukünftig arbeiten?	Anzahl	Prozent
Entwicklung	2	0,6
Erzieherin	1	0,3
Fachinformatik	1	0,3
Fachinformatiker	2	0,6
Fachinformatiker (Systemintegration)	1	0,3
Fachkraft Agrar	1	0,3
Fachkraft Agrarservice	2	0,6
Fachlehrerin Hauswirtschaft	1	0,3
Fachverkäuferin	1	0,3
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk oder Einzelhandel	1	0,3
Fleischer	6	1,8
Fleischer / Schlachter	1	0,3
Fleischereifachverkäuferin	1	0,3
Fleischergeselle	1	0,3
Fleischermeister	2	0,6
Fleischfachverkäuferin	1	0,3
Forschung	1	0,3
Forschung und Entwicklung	1	0,3
Forschung und Entwicklung oder Marketing	1	0,3
Forschung und Entwicklung von Süßwaren	1	0,3
Führungsebene / Internationaler Handel Ernährungswirtschaft	1	0,3
Führungsfunktion	1	0,3
Führungskraft	5	1,5
Führungskraft Produktion oder Entwicklung	1	0,3
Führungskraft QM/QS	1	0,3
Führungskraft, gehobenes Management	1	0,3
Führungsposition	4	1,2
Führungsposition Einkauf	1	0,3
Führungsposition Einkauf / Vertrieb	1	0,3
Führungsposition im Vertrieb	1	0,3
Geschäftsführung	1	0,3
Gesellin	1	0,3
Hauswirtschaft	1	0,3
Hauswirtschaftlerin	4	1,2
hauswirtschaftliche Betriebsleiterin	19	5,7
hauswirtschaftliche Betriebsleiterin in der Landwirtschaft	1	0,3
höhere Position	1	0,3
Hotelfachfrau	1	0,3
Hotelfachfrau, Gastronomie oder Bürokauffrau	1	0,3
im Büro	1	0,3
in der Hochschule	1	0,3
In der Landwirtschaft	1	0,3
Industriemechaniker /Ingenieur	1	0,3
Informatik	1	0,3
Ingenieur	3	0,9
IT-Management, IT-Administration, kommt ganz darauf an	1	0,3
Landwirt	17	5,1
Landwirt oder Forschung	1	0,3
Landwirt und Mechaniker	1	0,3
Landwirtin	2	0,6
Landwirtin / landwirtschaftliches Lohnunternehmen	1	0,3



### Berufliche Zukunft

8. In welcher Funktion möchten Sie zukünftig arbeiten?	Anzahl	Prozent
Landwirtschaft	2	0,6
Landwirtschaftsgehilfe	1	0,3
Landwirtschaftsmeister	1	0,3
Lebensmittelkontrolleur	2	0,6
Lebensmittelkontrolleurin	1	0,3
Lebensmitteltechnik	1	0,3
Lebensmitteltechnologie, Produktentwickler, Qualitätsmanagement	1	0,3
Lehrerin an der BBS	1	0,3
Leitende Angestellte	1	0,3
leitende Funktion	1	0,3
leitende Funktion in der Entwicklung	1	0,3
Leitende Funktion Q+S	1	0,3
Leitende Position als Anlagen- und Maschinenführer in der Instandhaltung (Landwirtschaft)	1	0,3
Leiter eines landwirtschaftlichen Betriebs	1	0,3
Leiter Produktion, Produktentwickler	1	0,3
Leitung	1	0,3
mal sehen	1	0,3
Management, Projektleitung	1	0,3
Marketing	1	0,3
Marketing oder Produktentwicklung	1	0,3
mechatroniker	1	0,3
Mechatroniker	2	0,6
medizinische Fachangestellte	1	0,3
Meister / Betriebsleiter	2	0,6
Meister im Bereich Landwirtschaft	1	0,3
Meister in Land- und Baumaschinentechnik	1	0,3
Netzwerkadministrator / IT-Management	1	0,3
noch nicht bekannt	1	0,3
oben	1	0,3
Oecotrophologin	3	0,9
Ökotrophologin	1	0,3
Personalführung	1	0,3
Personalmanagement	1	0,3
Pferdewirtin	1	0,3
Produktentwickler	1	0,3
Produktentwicklung	3	0,9
Produktentwicklung Qualitätssicherheit	1	0,3
Produktentwicklung, Qualitätsmanagement	1	0,3
Produktion	1	0,3
Produktionsleitung	1	0,3
Produktionsleitung, Planung und Entwicklung	1	0,3
QS oder F&E	1	0,3
Qualitätsmanagement	1	0,3
Qualitätsmanagement	1	0,3
Qualitätssicherung	1	0,3
Ranger	1	0,3
Rohstoffeinkäuferin	1	0,3
Schichtleiter	1	0,3
Schweinehaltung	1	0,3
Selbständig	2	0,6
selbständiger Landwirt	2	0,6



### Berufliche Zukunft

8. In welcher Funktion möchten Sie zukünftig arbeiten?	Anzahl	Prozent
Selbständiger Landwirt	1	0,3
Selbstständig	1	0,3
Sozialarbeit	2	0,6
Sozialbereich	1	0,3
Teamleiter	1	0,3
Techniker	5	1,5
Technische Abteilung	1	0,3
technischer Zeichner	1	0,3
Tierarzthelferin	1	0,3
Tiermedizinische Fachangestellte	1	0,3
Unternehmensführung	1	0,3
Unternehmensleiter	1	0,3
Unternehmer Landwirt	1	0,3
Verkäuferin für Lebensmittel	1	0,3
Verkäuferin	3	0,9
Vertrieb	1	0,3
Veterinärin	1	0,3
Viehhaltung und Ackerbau	1	0,3
Wirtschaftsingenieurwesen	1	0,3
Wirtschaftsingenieur	2	0,6
Wirtschaftsingenieur Lebensmittelproduktion Qualitätssicherung	1	0,3
Wirtschaftsingenieur Lebensmitteltechnik	1	0,3
Zahnmedizin	1	0,3

9. Was ist Ihnen an Ihrem zukünftigen Arbeitsplatz wichtig? Bitte machen Sie maximal fünf Angaben.	Anzahl	Prozent
nette Kolleginnen und Kollegen	255	76,8
gute Vorgesetzte	144	43,4
Familienfreundlichkeit	102	30,7
Qualifizierungsmöglichkeiten	83	25,0
Aufstiegsmöglichkeiten	184	55,4
Flexible Arbeitszeiten	116	34,9
gute Arbeitsbedingungen	181	54,5
Arbeitsplatzsicherheit	173	52,1
gutes Gehalt	210	63,3
Angebote zum Erhalt der Gesundheit	21	6,3
eigene Gestaltungsmöglichkeiten	91	27,4

10. Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zu zukünftigen Entwicklungen im Berufsleben. Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit diese Aussagen auf Sie zutreffen.	Anzahl – Prozent			
	Trifft voll und ganz zu	Trifft etwas zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
Ich möchte viel erreichen in meinem Berufsleben.	257 – 77,9	69 – 20,9	3 – 0,9	1 – 0,3
Heute kann man nicht mehr damit rechnen, das gesamte Arbeitsleben im gleichen Betrieb/beschäftigt zu sein.	108 – 33,0	157 – 48,0	41 – 12,5	21 – 6,4
Heute kann man nicht mehr damit rechnen, das gesamte Arbeitsleben die gleiche Tätigkeit auszuüben.	87 – 26,5	163 – 49,7	50 – 15,2	28 – 8,5
Heute ist es wichtig, im Laufe des Arbeitslebens immer neue Qualifikationen zu erwerben.	252 – 73,3	81 – 24,5	6 – 1,8	1 – 0,3
Heute ist es wichtig, sich in seinem Fachgebiet ständig weiterzubilden.	270 – 82,3	47 – 14,3	8 – 2,4	3 – 0,9



<b>Berufliche Zukunft</b>		
11. Worin sehen Sie für die Unternehmen die größten Herausforderungen in den nächsten fünf Jahren? Bitte geben Sie auch hier maximal fünf an!	Anzahl	Prozent
Einführung technischer Innovation	101	31,2
Entwicklung neuer Produkte	132	40,7
Fachkräftemangel	201	62,0
Überalterung der Belegschaft	113	34,9
Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	97	29,9
Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen	93	28,7
Umstrukturierung der Organisation	56	17,3
Unternehmensnachfolge / Inhaberwechsel / Generationenwechsel in der Leitung	77	23,8
Erschließung neuer Märkte	104	32,1
Stärkere Automatisierung	79	24,4
Fusion	30	9,3
Outsourcing	17	5,2
Realisierung von Kosteneinsparungen	129	39,8
Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle	51	15,7
Know-how im Unternehmen sichern	54	16,7
Sonstiges, und zwar:		
aus ungelerten Kräften Fachkräfte zu machen	1	0,3
Ausbildung eigener Fachkräfte	1	0,3
Entwicklung nachhaltiger Konzepte	1	0,3
Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter	1	0,3
Interesse an dem Beruf	1	0,3
Liquide zu bleiben	1	0,3
neue Gesetzesregelungen	1	0,3
Qualitätssicherung	1	0,3
Umweltmanagement	1	0,3
wachsen	1	0,3

<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement</b>				
12. Hier finden Sie einige Aussagen zum Thema Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie diesen Aussagen zustimmen können.	Anzahl – Prozent			
	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
„Sich gesund zu halten, liegt allein in der Verantwortung der Arbeitnehmer/innen.“	59 – 18,8	131 – 41,9	107 – 34,2	16 – 5,1
„Ein Unternehmen sollte bereit sein, für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Geld zu investieren.“	159 – 50,6	128 – 40,8	25 – 8,0	2 – 0,6
„Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte als strategischer Faktor in das Leitbild des Unternehmens einbezogen sein.“	108 – 34,7	169 – 54,3	32 – 10,3	2 – 0,6
„Das Gesundheitsmanagement sollte in die Gestaltung der Strukturen und Prozesse einbezogen sein.“	97 – 31,3	176 – 56,8	34 – 11,0	3 – 1,0



### Fragen zur Person

13. Welche Schule oder Ausbildungsstätte besuchen Sie zurzeit?	Anzahl	Prozent
Hauptschule	1	0,3
Realschule	1	0,3
Gymnasium	2	0,6
Berufsbildende Schule im Berufsgrundschuljahr	13	3,9
Berufsbildende Schule im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung	161	47,9
Berufsfachschule	66	19,6
Fachhochschule	74	22,0
Universität	2	0,6
Sonstiges, und zwar:		
Ausbildung	1	0,3
Berufsfachschule Agrar	1	0,3
Berufsschule	1	0,3
Fachschule	3	0,9
Fachschule Agrar	1	0,3
Fachschule Landwirtschaft	1	0,3
Förderschule	1	0,3
GBS	1	0,3
zweijährige Fachschule Agrarwi	1	0,3
14. Welchen Beruf erlernen Sie?		
Bachelor of Engineering	3	0,9
Bäcker	6	1,8
Bäckereifachverkäuferin	1	0,3
Bäckereifachverkäuferin	25	7,4
Bäckerin	1	0,3
Betriebswirt Landwirtschaft	2	0,6
Bürokauffrau	1	0,3
Dipl. Ing. Lebensmitteltechnologie	1	0,3
Elektroniker	1	0,3
Elektroniker Fachgruppe Betriebstechnik	1	0,3
Elektroniker für Automatisierungstechnik	2	0,6
Elektroniker für Betriebstechnik	6	1,8
Ernährungswissenschaftler	1	0,3
Fachangestellte für Lebensmitteltechnik	1	0,3
Fachinformatiker-Systemintegration	1	0,3
Fachinformatiker - Systemintegration	1	0,3
Fachinformatiker	2	0,6
Fachinformatiker (Systemintegration)	2	0,6
Fachinformatiker für Systemintegration	1	0,3
Fachinformatiker Systemintegration	1	0,3
Fachkraft Agrar	1	0,3
Fachkraft für Agrarservice	1	0,3
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	2	0,6
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandel	1	0,3
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	2	0,6
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei	1	0,3
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei	1	0,3
Fleischer	14	4,2
Fleischer /Schlachter	1	0,3
Fleischereifachverkäuferin	2	0,6
Fleischfachverkäufer	1	0,3
Fleischfachverkäuferin	3	0,9



### Fragen zur Person

14. Welchen Beruf erlernen Sie?	Anzahl	Prozent
hauswirtschaftliche Betriebsleiterin	1	0,3
Hauswirtschafterin	3	0,9
hauswirtschaftliche Betriebsleiterin	29	8,6
Industriekauffrau	1	0,3
Industriemechaniker	4	1,2
Ingenieur	1	0,3
Koch	1	0,3
Landwirt	81	24,1
Landwirtin	8	2,4
Landwirtschaftlicher Praktikant	1	0,3
Lebensmitteltechnologie	2	0,6
Lebensmitteltechnologie	1	0,3
Lebensmitteltechnologin	1	0,3
Maschinen- und Anlageführer	1	0,3
Maschinen- und Anlagenführer	1	0,3
Master of Science	1	0,3
mechatroniker	1	0,3
Mechatroniker	9	2,7
Ökotropologie (Studium)	1	0,3
Ökotropologin	3	0,9
Ökotropologin	1	0,3
Pferdewirtin	3	0,9
Pferdewirtin Schwerpunkt Reiten	1	0,3
staatlich geprüfte Wirtschafterin	1	0,3
staatlich geprüfter Betriebswirt Landwirtschaft	7	2,1
staatlich geprüfter Betriebswirt Landwirtschaft	2	0,6
Student	8	2,4
Studiengang - Wirtschaftsinformatik	1	0,3
Tierpflegerin	3	0,9
Weiterbildung in der Landwirtschaft	1	0,3
Wirtschafting. Lebensmittelproduktion	1	0,3
Wirtschaftsing. Lebensmittelproduktion	10	3,0
Wirtschaftsingenieur	1	0,3
Wirtschaftsingenieur für Lebensmittelproduktion	1	0,3
Wirtschaftsingenieur Lebensmittelproduktion	11	3,3
Wirtschaftsingenieure Lebensmittelproduktion	1	0,3
Wirtschaftsingenieurin Lebensmittelproduktion	1	0,3
Wirtschaftsingenieurin Lebensmittelproduktion	1	0,3
Wirtschaftsingenieurwesen	2	0,6
Wirtschaftsingenieurwesen Lebensmittelproduktion	10	3,0
Wirtschaftsingenieurwesen Lebensmittelproduktion	1	0,3
Wissenschaftsmanagement	1	0,3



### Fragen zur Person

15. Welchen beruflichen Abschluss streben Sie an? Bitte machen Sie nur eine Angabe.		
Ich brauche keine Berufsausbildung	0	0
Abschluss der beruflich-betrieblichen Ausbildung (Lehre)	105	31,3
Abschluss der Berufsfachschule	17	5,1
Abschluss einer Fachschule, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie	76	22,6
Fachhochschulabschluss (auch: Bachelor-Abschluss an der Fachhochschule)	91	27,1
Hochschulabschluss (Diplom, Staatsexamen, Bachelor oder Master an der Universität)	29	8,6
Einen anderen beruflichen Abschluss, und zwar:		
Betriebswirt	1	0,3
Doktor	1	0,3
Fachabitur	1	0,3
Pferdewirtin	2	0,6
Wirtschaftler	1	0,3
16. Wenn sich für Sie die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt: Welche Arbeitszeit würde für Sie eine gute Vereinbarkeit ermöglichen?		
	Anzahl	Prozent
Vollzeit mit flexiblen Arbeitszeiten	180	57,7
Vollzeit mit festen Arbeitszeiten	96	30,8
Teilzeit unter 15 Stunden pro Woche	4	1,3
Teilzeit mit 15 bis 30 Stunden pro Woche	47	15,1
Telearbeit / Heimarbeit	9	2,9
Stundenweise Beschäftigung	2	0,6
17. Geschlecht		
weiblich	156	48,3
männlich	167	51,7
18. Wie alt sind Sie?		
Durchschnittsalter in Jahren:	20,4	
19. In welchem Land sind Sie geboren?		
in Deutschland	306	92,4
in einem anderen Land	25	7,6
20. In welchem Land sind Ihre Eltern geboren?		
Beide Elternteile sind in Deutschland geboren.	286	85,9
Beide Elternteile / ein Elternteil sind in einem anderen Land geboren	47	14,1
21. Welche Sprache wird bei Ihnen zu Hause vorwiegend gesprochen?		
Deutsch	320	96,1
eine andere Sprache	13	3,9

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!



## Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Diese Befragung wird im Rahmen des regionalen Arbeitsmarktmonitorings für den Landkreis Osnabrück durchgeführt.

Wir versichern Ihnen, dass alle Angaben anonym und ausschließlich für statistische Zwecke genutzt werden.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.



Region		
1. Wo leben Sie?		Anzahl
Im Landkreis Osnabrück		6
Und zwar in:		
In der Stadt Osnabrück		1
Weder im Landkreis, noch in der Stadt Osnabrück		0
2. Wo arbeiten Sie zurzeit?		
Im Landkreis Osnabrück		7
Und zwar in:		
In der Stadt Osnabrück		0
Weder im Landkreis, noch in der Stadt Osnabrück		0
Ich gehe zurzeit keiner Erwerbsarbeit nach		0
3. Wenn Sie in der Region leben: Was macht die Region für Sie persönlich attraktiv? Sie können mehrere Angaben machen.		
Familie		3
Freunde und Bekannte		5
Wohneigentum vor Ort		4
Pflegebedürftige Angehörige vor Ort		0
Landschaft		7
Lebenshaltungskosten		0
Freizeitmöglichkeiten		2
Kinderbetreuungsmöglichkeiten		0
Kinderbetreuung durch Verwandte vor Ort möglich		0
Einkaufsmöglichkeiten		6
Verkehrsanbindung		3
Arbeitsplatz		7



<b>Region</b>				
4. Bitte gehen Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen:				
	Trifft voll und ganz zu	Trifft etwas zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
Ich fühle mich mit der Region sehr verbunden.	5	1	1	0
Es würde mir schwer fallen, von hier wegzuziehen.	4	2	1	0
Ich sehe meine Zukunft in der Region.	4	1	1	0

<b>Information über freie Stellen</b>	
5. Wenn Sie auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz sind: Wo informieren Sie sich über freie Stellen? Sie können mehrere Angaben machen.	Anzahl
Bei der Agentur für Arbeit	1
Bei der MaßArbeit	0
Messen / Jobbörsen	0
Berufsverbände	1
In der lokalen Presse	4
In der überregionalen Presse	1
Im Internet	3
Ich nutze meine Beziehungen	1

6. Fühlen Sie sich ausreichend über Stellenangebote und Berufe in der Region informiert?	Ich bin ausreichend informiert	Ich benötige mehr Informationen	Ich benötige keine Informationen
Über Stellenangebote in der Region	1	1	1
Über Berufe, die in der Region gesucht sind	0	3	1

<b>Weiterbildung und Qualifizierung</b>				
7. Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zur Weiterbildung und Qualifizierung. Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit diese Aussage auf Sie zutrifft.				
	Trifft voll und ganz zu	Trifft etwas zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
An einer Weiterbildung würde ich...				
... nur teilnehmen, wenn es ausdrücklich von mir verlangt wird.	1	0	2	2
... teilnehmen, wenn ich damit meinen Arbeitsplatz sichern kann.	7	1	0	0
... teilnehmen, wenn ich eine bessere Position erreichen kann.	3	2	0	0
... teilnehmen, wenn ich dadurch Aussichten auf einen höheren Verdienst hätte.	3	1	0	00
... nur teilnehmen, wenn die Kosten vom Arbeitgeber übernommen werden.	1	1	2	0
... nur teilnehmen, wenn sie voll auf die Arbeitszeit angerechnet wird.	0	1	1	1
Sich weiterzubilden halte ich für selbstverständlich	5	1	0	1



### Weiterbildung und Qualifizierung

7. Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zur Weiterbildung und Qualifizierung. Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit diese Aussage auf Sie zutrifft.

	Trifft voll und ganz zu	Trifft etwas zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
Ich möchte in meinem Berufsleben noch viel erreichen und nehme daher jede Möglichkeit wahr, mich weiterzubilden.	0	0	2	1
In meinem Berufsfeld gibt es viele Neuerungen. Wenn ich auf dem Laufenden bleiben und meinen Arbeitsplatz erhalten will, muss ich mich weiterbilden.	3	2	1	1

8. Wie informieren Sie sich über Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten? Sie können mehrere Angaben machen.	Anzahl
Informationen des Arbeitgebers	6
Informationen von Berufsverbänden	2
Fachzeitschriften	1
Programme von Seminaranbietern	3
Internet	3
Sonstiges, und zwar: _____	0
Ich informiere mich nicht über Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten	1

9. Zu welchen Themen haben Sie im letzten Jahr Weiterbildungen wahrgenommen und an welchen Weiterbildungsthemen hätten Sie Interesse?	An einer Weiterbildung zu diesem Thema...		
	... habe ich im letzten Jahr teilgenommen	... habe ich Interesse	... habe ich kein Interesse
Fachliche Themen	3	0	0
Rechtliche Neuerungen	3	0	0
Sprachen (auch: Deutsch als Fremdsprache)	0	2	1
EDV / Computer	0	2	0
Methodenseminare (z.B. Kommunikation, Zeitmanagement, Präsentation)	1	1	0
Betriebswirtschaftliche Themen	1	0	0
Technische Themen	0	1	1
Sonstiges, und zwar: _____	0	0	0

10. Wenn Sie innerhalb der letzten drei Jahre an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben letzten Jahres eine Weiterbildung oder Qualifizierung gemacht haben: Wer hat die Kosten dafür übernommen?	Anzahl
Die Kosten hat der Arbeitgeber komplett übernommen.	4
Die Kosten habe ich allein übernommen.	0
Die Kosten wurden anteilig vom Arbeitgeber und mir selbst übernommen.	0



<b>Weiterbildung und Qualifizierung</b>	
11. Fand die Weiterbildung oder Qualifizierung in der Arbeitszeit oder in der Freizeit statt?	Anzahl
Die Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahme wurde komplett als Arbeitszeit angerechnet.	4
Die Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahme fand komplett in meiner Freizeit statt.	0
Ein Teil der Zeit wurde als Arbeitszeit angerechnet, ein Teil fand in der Freizeit statt.	1
12. In welcher Form fand dieses Lernen statt? Sie können mehrere Angaben machen.	
am Arbeitsplatz	2
Hausintern (Inhouse-Schulung unternehmensbezogen)	2
Internetbasiert im Selbststudium	0
E-Learning im Betrieb	0
Externes Semina	4
Berufsbegleitende Maßnahme über einen längeren Zeitraum	0
Sonstiges, und zwar: _____	0
13. Wie viele Weiterbildungstage hatten Sie im letzten Jahr insgesamt?	
Bis 2 Tage	2
3 bis 5 Tage	1
Mehr als 5 Tage	2
14. In welcher Entfernung vom Arbeitsort fand die Weiterbildung oder Qualifizierung statt?	
am Arbeitsplatz selbst	0
in der Nähe meines Arbeitsortes	2
weiter entfernt	3

<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement</b>				
15. Hier finden Sie einige Aussagen zum Thema Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie diesen Aussagen zustimmen können.	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu
„Sich gesund zu halten, liegt allein in der Verantwortung der Arbeitnehmer/innen.“	2	1	3	1
„Ein Unternehmen sollte bereit sein, für die Gesundheit der Mitarbeiter/innen Geld zu investieren.“	5	3	0	0
„Die Gesundheit der Mitarbeiter/innen sollte als strategischer Faktor in das Leitbild des Unternehmens einbezogen sein.“	6	1	1	0
„Das Gesundheitsmanagement sollte in die Gestaltung der Strukturen und Prozesse einbezogen sein.“	4	3	1	0
16. Gibt es in Ihrem Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement?				
	Ja	Anzahl		
	Ist geplant	5		
	nein	1		
	Weiß ich nicht	1		



### Berufliche Zukunft

17. Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zu zukünftigen Entwicklungen im Berufsleben. Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit diese Aussagen auf Sie zutreffen.	Trifft voll und ganz zu	Trifft etwas zu	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
Ich möchte noch viel erreichen in meinem Berufsleben.	1	3	2	0
Heute kann man nicht mehr damit rechnen, das gesamte Arbeitsleben im gleichen Betrieb beschäftigt zu sein.	6	1	0	0
Heute kann man nicht mehr damit rechnen, das gesamte Arbeitsleben die gleiche Tätigkeit auszuüben.	7	1	0	0
Heute ist es wichtig, im Laufe des Arbeitslebens immer neue Qualifikationen zu erwerben.	5	3	0	0
Heute ist es wichtig, sich in seinem Fachgebiet ständig weiterzubilden.	4	3	0	0
Aufgrund der Arbeitsbedingungen in meinem Beruf, glaube ich nicht, dass es mir möglich sein wird, bis zur Altersgrenze zu arbeiten	0	1	3	3
18. Wenn Sie fünf Jahre weiter denken: Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes in fünf Jahren ein?	sehr sicher	eher sicher	eher unsicher	sehr unsicher
	3	5	0	0
19. Was ist Ihnen an Ihrem Arbeitsplatz wichtig? Bitte machen Sie maximal fünf Angaben.				Anzahl
nette Kolleginnen und Kollegen				5
nette Vorgesetzte				5
Familienfreundlichkeit				3
Qualifizierungsmöglichkeiten				1
Aufstiegsmöglichkeiten				0
Flexible Arbeitszeiten				4
gute Arbeitsbedingungen				5
Arbeitsplatzsicherheit				5
gutes Gehalt				4
Angebote zum Erhalt der Gesundheit				2
eigene Gestaltungsmöglichkeiten				1
Übertragung von Verantwortung				1
selbständiges Arbeiten				4



<b>Berufliche Zukunft</b>	
20. Worin sehen Sie für die Unternehmen die größten Herausforderungen in den nächsten fünf Jahren? Bitte geben Sie auch hier maximal fünf an!	Anzahl
Einführung technischer Innovation	3
Entwicklung neuer Produkte	3
Fachkräftemangel	2
Überalterung der Belegschaft	3
Gewinnung neuer Mitarbeiter/innen	2
Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen	3
Umstrukturierung der Organisation	4
Unternehmensnachfolge / Inhaberwechsel / Generationenwechsel in der Leitung	1
Erschließung neuer Märkte	4
Stärkere Automatisierung	0
Fusion	3
Outsourcing	0
Realisierung von Kosteneinsparungen	2
Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle	4
Know-how im Unternehmen sichern	1
Sonstiges, und zwar: _____	0

<b>Fragen zur Person</b>	
21. Was ist Ihr höchster allgemein bildender Schulabschluss? Bitte machen Sie nur eine Angabe.	Anzahl
Von der Schule abgegangen ohne Hauptschulabschluss (ohne Volksschulabschluss)	0
Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss)	3
Realschulabschluss (Mittlere Reife)	2
Abschluss der Polytechnischen Oberschule 10. Klasse (vor 1965: 8. Klasse)	0
Fachhochschulreife, Abschluss Fachoberschule	1
Allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife / Abitur (Gymnasium bzw. EOS, auch EOS mit Lehre)	2
Anderen Schulabschluss, und zwar: _____	0
22. Was ist Ihr höchster Berufsabschluss? Bitte machen Sie nur eine Angabe.	
Ich bin noch in beruflicher Ausbildung (Auszubildende/r, Student/in)	0
Keinen beruflichen Abschluss und nicht in beruflicher Ausbildung	0
Beruflich-betriebliche Berufsausbildung (Lehre) abgeschlossen	3
Beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfachschule, Handelsschule) abgeschlossen	1
Ausbildung an einer Fachschule, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie abgeschlossen	3
Fachhochschulabschluss (auch: Bachelor-Abschluss an der Fachhochschule)	0
Hochschulabschluss (Diplom, Staatsexamen, Bachelor oder Master an der Universität)	1
Einen anderen beruflichen Abschluss, und zwar: _____	0
23. Sind Sie gegenwärtig in Ihrem erlernten Beruf tätig?	
Ja	6
Nein	2



### Fragen zur Person

Fragen zur Person		
24. Falls Sie gegenwärtig in Ihrem erlernten Beruf tätig sind: Wie lange arbeiten Sie schon in diesem Beruf?		
	Anzahl	
Jahre Berufserfahrung:	2 Jahre	1
	26 Jahre	1
	30 Jahre	1
	32 Jahre	1
	38 Jahre	1
	41 Jahre	1
25. Welche berufliche Stellung haben Sie zurzeit? Bitte machen Sie nur eine Angabe.		
Führungskraft erste Ebene (Geschäftsführung o.ä.)		0
Führungskraft		2
Akademisch gebildete Fachkraft		0
Gewerblich-technische Fachkraft, Fachkraft im Handwerk, im Gesundheits- oder im kaufmännischen Bereich		5
Angelernt / Ungelernt		0
Auszubildende/r		0
26. In welcher Branche arbeiten Sie bzw. möchten Sie gerne arbeiten? Bitte machen Sie nur eine Angabe.		
Ernährungswirtschaft		6
Gesundheitswirtschaft		0
Logistik		1
Maschinen- und Anlagebau		0
Handel und Dienstleistungen		0
Hotel- und Gaststättengewerbe		0
Einsatz in verschiedenen Branchen im Rahmen von Zeitarbeit		0
Sonstiges		1
27. Wenn sich für Sie die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt: Welche Arbeitszeit würde für Sie eine gute Vereinbarkeit ermöglichen?		
Vollzeit mit flexiblen Arbeitszeiten		3
Vollzeit mit festen Arbeitszeiten		0
Teilzeit unter 15 Stunden pro Woche		0
Teilzeit mit 15 bis 30 Stunden pro Woche		4
Telearbeit / Heimarbeit		0
Stundenweise Beschäftigung		0
28. Geschlecht		
weiblich		5
männlich		3
29. Wie alt sind Sie?		
Durchschnittsalter in Jahren:		49



Fragen zur Person		
30. In welchem Land sind Sie geboren?		Anzahl
	in Deutschland	5
	in einem anderen Land	3
31. In welchem Land sind Ihre Eltern geboren?		
	Beide Elternteile sind in Deutschland geboren.	6
	Beide Elternteile / ein Elternteil sind in einem anderen Land geboren	2
32. Welche Sprache wird bei Ihnen zu Hause vorwiegend gesprochen?		
	Deutsch	7
	eine andere Sprache	1

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

