



LernenvorOrt
LANDKREIS OSNABRÜCK

Regionales Arbeitsmarktmonitoring im Landkreis Osnabrück

Branche: Ernährungswirtschaft

Ergebnisbericht – Kurzfassung

Stand 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
www.landkreis-osnabrueck.de/lvo
Tel.: 0541 501-4203
Fax: 0541 501-64203



Inhalt

- 1. Regionales Arbeitsmarktmonitoring im Landkreis Osnabrück**
- 2. Erhebungen in der Pilotbranche „Ernährungswirtschaft“**
 - 2.1. Befragung von Unternehmen
 - 2.2. Befragung von Institutionen
 - 2.3. Befragung von Bildungsträgern
 - 2.4. Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
 - 2.5. Befragung von Auszubildenden und Studierenden
- 3. Zusammenfassung und Identifikation von Handlungshinweisen**
 - 3.1. Zusammenfassung
 - 3.2. Handlungshinweise
- 4. Ausblick**



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 Kernergebnisse sind in der vorliegenden Kurzfassung beschrieben. Den umfassenden Gesamtbericht finden Sie unter www.landkreis-osnabrueck.de/lvo (Arbeitsmarktmonitoring).



2. Erhebungen in der Pilotbranche „Ernährungswirtschaft“

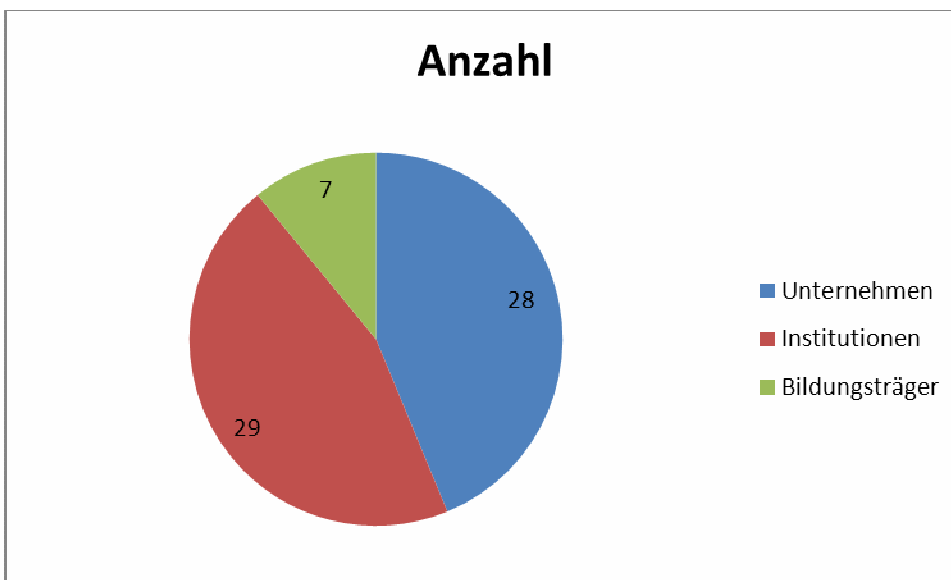
2.1 Befragung von Unternehmen

Im Landkreis Osnabrück gab es 2009 132 Betriebsstätten im Bereich der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln.¹ 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.

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.

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 nennen den Dienstleistungsbereich, acht Teilnehmer haben sich nicht geäußert.



Anzahl der beteiligten Unternehmen, Institutionen und Bildungsträger

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



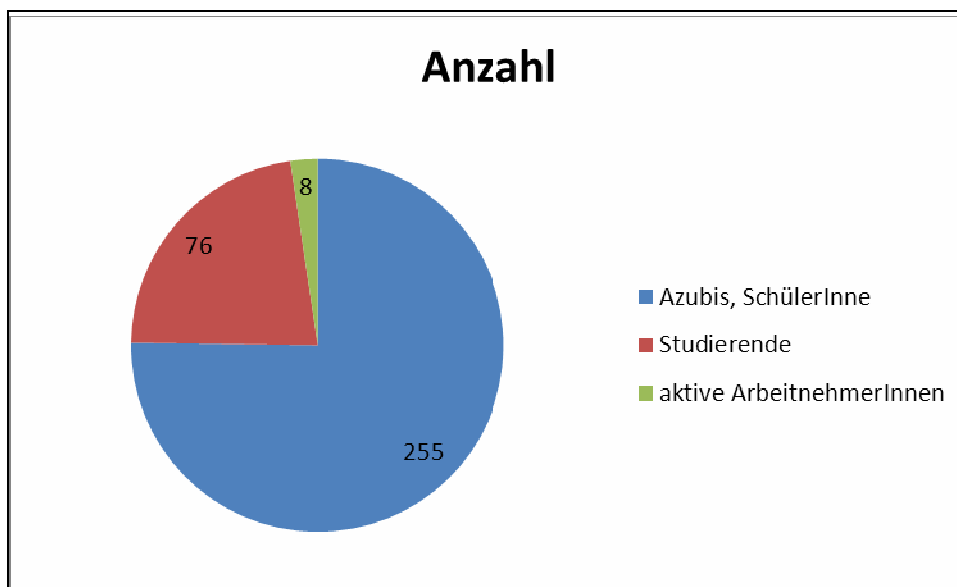
2.3 Befragung von Bildungsträgern

Des Weiteren wurden Bildungsträger in die Befragung einbezogen, die Angebote für die Ernährungswirtschaft machen. Angesprochen wurden die berufsbildenden 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.

2.4 Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Eine weitere Zielgruppe der Befragung waren aktive Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Ernährungswirtschaft. Da der Zugang zu den Unternehmen in der Pilotphase des Arbeitsmarktmonitoring noch fehlte, konnten aus dieser Gruppe lediglich acht Personen befragt werden. Aufgrund der geringen Zahl der Befragten, können diese Angaben jedoch in der Gesamtauswertung nicht berücksichtigt werden.



Anzahl der beteiligten Azubis, Studierende, aktive ArbeitnehmerInnen



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 überwiegend aus den entsprechenden Fachbereichen der Hochschule Osnabrück während der Rekrutierungsmesse FOOD FUTURE an der Erhebung.

Insgesamt haben 331 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.

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.



3. Zusammenfassung und Identifikation von Handlungshinweisen

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Untersuchungen im Bereich der Ernährungswirtschaft noch einmal zusammengefasst. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, welche Handlungshinweise vor dem Hintergrund der geringen Beteiligung – besonders der Unternehmen - im identifiziert werden können.

3.1 Zusammenfassung

1. Konzept des regionalen Arbeitsmarktmonitoring

Mit der Befragung der verschiedenen Arbeitsmarktakteure im Bereich der Ernährungswirtschaft ist es gelungen, im Ansatz 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.

Die Beschreibung des Verfahrens liegt in separater Form vor und kann ebenfalls unter www.landkreis-osnabrueck.de/lvo (Arbeitsmarktmonitoring) abgerufen werden.

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.

Auffällig ist dabei in diesen Klassen der hohe Anteil von jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die zu Hause nicht deutsch sprechen.

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.

Starke Abweichungen voneinander gibt es bei der Nennung der Maßnahmen „höhere Gehälter“ (Mittelwert der Unternehmen: 1,4, Mittelwert der Institutionen: 2,1) und „weitere Automatisierung der Produktion“ (Mittelwert der Unternehmen; 1,7, Mittelwert der Institutionen: 1,2)

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 freundschaftliche 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.

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.



3.2 Handlungshinweise

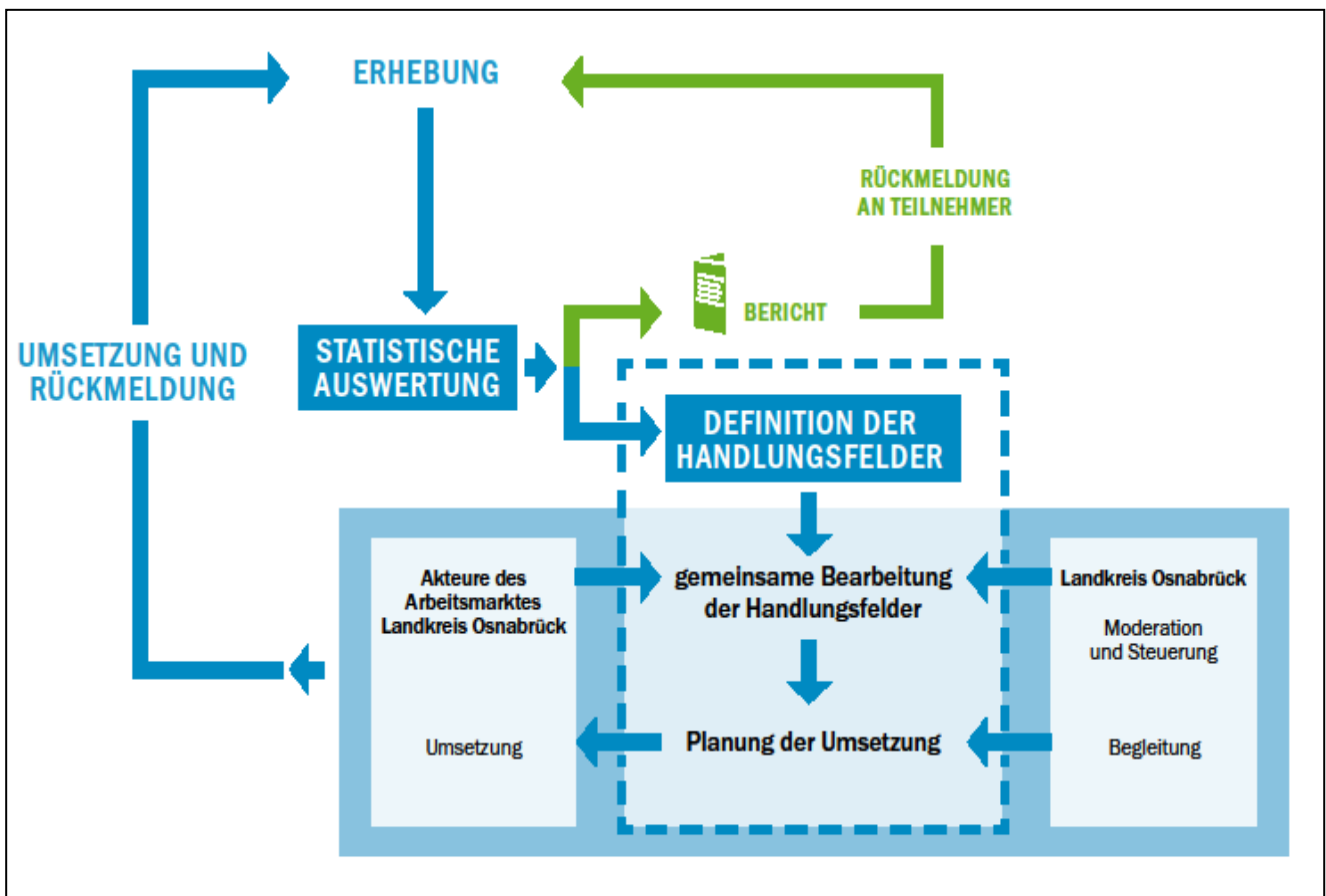
Nach Auswertung dieser Pilotbranche können aufgrund der geringen Beteiligung – insbesondere der Unternehmen – keine klaren Handlungsfelder benannt werden. Allerdings sind Handlungshinweise zu identifizieren, die genauer betrachtet werden sollten.

- Unternehmen sehen aktuell kaum Fachkräftemangel (eher in 5 Jahren) – Institutionen bewerten die Lage anders (sie sehen einen Fachkräftemangel)
- Ein Fachkräftemangel wird eher bei der Besetzung der Ausbildungsplätze festgestellt
- Unternehmen und Institutionen sehen unterschiedliche Maßnahmen, um einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken
- Die Rekrutierungswege sind sehr unterschiedlich ausgeprägt (Unternehmen: Presse, potenzielle ArbeitnehmerInnen: Internet)
- SchülerInnen und StudentInnen haben ein hohes Informationsbedürfnis zu Berufen und Stellen in der Region
- Viele SchülerInnen in den Berufsvorbereitungsklassen haben ein ganz anderes Berufsziel
- Hoher Anteil Migrantinnen in den Vorbereitungsklassen ohne entsprechendes Berufsziel
- Bei der Bewertung der Attraktivität der Region werden fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten als Problem genannt, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen werden häufiger fehlende Verkehrsanbindungen genannt.
- U.a. wird der Weiterbildungsbedarf im Bereich EDV und technische Entwicklungen gesehen
- Das Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ ist als Thema nicht stark vertreten
- Erwartungen an Arbeitszeitmodelle aus Sicht zukünftiger ArbeitnehmerInnen
- Hinweis auf fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Die Herausforderungen für die Zukunft werden von den befragten Zielgruppen sehr unterschiedlich bewertet bzw. benannt



4. Ausblick

Die Ergebnisse werden in den nächsten Wochen mit den verschiedenen Akteuren am regionalen Arbeitsmarkt diskutiert. Ziel ist eine gemeinsame Bearbeitung der Handlungsfelder.



Ablaufschema des Arbeitsmarktmonitorings im Landkreis Osnabrück