

Regionales Arbeitsmarktmonitoring im Osnabrücker Land

Herstellendes und verarbeitendes Gewerbe,
Maschinenbau & Bauwirtschaft



Herausgegeben von:

Landkreis Osnabrück
Der Landrat
Am Schölerberg 1
49082 Osnabrück

Kontakt:

Landkreis Osnabrück
Geschäftsbereich Wirtschaft & Arbeit
Arbeitsmarktmonitoring
Annette Menzel
www.landkreis-osnabrueck.de
E-Mail: arbeitsmarktmonitoring@lkos.de
Tel.: 0541 501- 4205
Fax: 0541 501- 64205

Agentur für Arbeit Osnabrück
Geschäftsführerin operativ
Jutta Guthardt
www.arbeitsagentur.de
E-Mail: Jutta.Guthardt@arbeitsagentur.de
Tel.: 0541 980-624
Fax: 0541 980910-862

Jobcenter Osnabrück
Geschäftsbereich Markt & Integration
Nicole Anell
www.jobcenter-osnabrueck.de
E-Mail: Nicole.Anell@jobcenter-ge.de
Tel.: 0541 18177-392
Fax: 0541 18177-889

Veröffentlichung: Dezember 2017

Inhalt

Vorwort	5
1. Regionales Arbeitsmarktmonitoring im Osnabrücker Land.....	7
1.1 Überblick über die Region.....	8
1.2 Demographie	8
1.3 Arbeitsmarktdaten	11
2. Befragungen im Rahmen des Regionalen Arbeitsmarktmonitorings	13
2.1 Auswahl der Branchen, Umsetzung und Rücklauf	13
2.2 Befragung von Unternehmen	14
2.3 Befragung von Institutionen	16
2.4 Befragung von Auszubildenden und Studierenden	16
3. Befragungsergebnisse.....	21
3.1 Fachkräftesituation	21
3.2 Rekrutierung	36
3.3 Erwartungen der Nachwuchskräfte und Angebote der Unternehmen.....	46
3.4 Arbeit der Zukunft und Digitalisierung	51
3.5 Zukünftige Herausforderungen und Entwicklung der Beschäftigtenzahl.....	65
3.6 Rückmeldewünsche der Unternehmen	68
4. Zusammenfassung und Identifikation von Handlungsfeldern	69
Anhang.....	76
Abbildungen	76
Tabellen	77

Vorwort

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels wird es für Unternehmen immer schwieriger, qualifiziertes Personal zu finden und an das Unternehmen zu binden. Grundlegende Veränderungen in Richtung vernetzter, digitaler und flexiblerer Arbeitsprozesse sind weitere Herausforderungen, die viele Unternehmen unmittelbar betreffen.

In dieser Situation arbeiten die Gebietskörperschaften daran, möglichst optimale Rahmenbedingungen für die regionale Wirtschaft zu schaffen. Der Landkreis Osnabrück hat dafür in seinem Geschäftsbereich Wirtschaft & Arbeit alle Aktivitäten der Wirtschaftsförderung und der aktiven Beschäftigungspolitik zusammengeführt: Die kommunale Arbeitsvermittlung MaßArbeit und die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Osnabrücker Land WIGOS arbeiten vernetzt zusammen. Ein zentrales Steuerungsinstrument des Geschäftsbereichs ist das Regionale Arbeitsmarktmonitoring. Mit Hilfe dieses Instruments werden regelmäßig Daten zur Fachkräftesituation vor Ort erhoben und den Akteuren am Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt.

Im Jahr 2016 wurde das Regionale Arbeitsmarktmonitoring in einem von der Metropolregion Nordwest geförderten Kooperationsprojekt mit dem Landkreis Verden zu einem innovativen modularen Konzept weiterentwickelt.

Im Jahr 2017 erfolgte die Umsetzung erstmals für Landkreis und Stadt Osnabrück gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Osnabrück und dem Jobcenter Osnabrück. Ist im Folgenden die Rede vom „Osnabrücker Land“ oder dem „Wirtschaftsraum Osnabrück“, sind damit beide Gebietseinheiten gemeint.

1. Regionales Arbeitsmarktmonitoring im Osnabrücker Land

Die Zukunft des Arbeitsmarkts

Die demographische Entwicklung und die wirtschaftlichen Zukunftsperspektiven einer Region hängen eng miteinander zusammen. Aufgrund der Alterung der Gesellschaft und des Rückgangs der erwerbsfähigen Bevölkerung stehen zukünftig weniger Fachkräfte zur Verfügung. Das Thema Fachkräftemangel hat sich somit seit einiger Zeit im öffentlichen Diskurs etabliert. Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft diskutieren Szenarien, streiten über richtige Lösungsansätze und suchen nach Möglichkeiten, um angemessen auf die Entwicklung zu reagieren und die Zukunft des Arbeitsmarktes und somit des Wirtschaftsraumes in Deutschland zu sichern.

In Ergänzung zu vergangenheitsbezogenen amtlichen Statistiken, hat das Regionale Arbeitsmarktmonitoring eine greifbare Einstellungs- und Handlungskomponente. Unternehmen werden zu konkreten Meinungen und Bedarfen befragt und die Pläne und Wünsche der Nachwuchskräfte gegenübergestellt. Von der Erhebung der Daten bis zur Berichterstellung dauert es etwa sechs Wochen. Die Aktualität der Daten bietet die Möglichkeit für zielgerichtete konkrete Fachkräftestrategien und Umsetzung gezielter Maßnahmen unter Beteiligung der handelnden Akteure vor Ort.

Die Fragestellungen

Welche Fachkräftebedarfe gibt es im Wirtschaftsraum?

Wie steht es um die Fachkräftesicherung in den einzelnen Branchen/ Berufen?

Welche Maßnahmen sind hilfreich, um dem Fachkräftemangel zu begegnen?

Welche Angebote machen Unternehmen ihren Beschäftigten und welche Angebote wünschen sich junge Nachwuchskräfte von den Unternehmen?

Welche Rolle spielt die Arbeit der Zukunft bzw. die Digitalisierung heute und in Zukunft und welche Herausforderungen sehen die Akteure am Arbeitsmarkt auf sich zukommen?

Wie ist die Situation kleiner und mittlerer Betriebe im Gegensatz zu größeren Unternehmen?

Existieren Unterschiede zwischen Landkreis und Stadt Osnabrück?

Um Potenziale und Handlungsfelder in den jeweiligen Branchen zu erfassen, werden Fragen zu folgenden Kriterien gestellt:

- Fachkräftemangel/ offene Stellen
- Rekrutierung
- Angebote/ Maßnahmen
- Arbeit der Zukunft/ Digitalisierung
- Herausforderungen für die Zukunft
- Fragen zur Ausbildung (nur an Auszubildende und Studierende)
- Strukturdaten

Neben Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen und Institutionen werden auch junge Menschen in Ausbildung und Studium als potenzielle Arbeitskräfte befragt. Somit können verschiedene Sichtweisen miteinander abgeglichen werden, um ein umfassendes Bild der Situation in einer Branche zu erhalten. Folglich entsteht ein umfassendes Bild des Arbeitsmarktes im Osnabrücker Land in Ergänzung zu bereits bestehenden amtlichen Statistiken, wie dem Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit.

1.1 Überblick über die Region

Der Landkreis Osnabrück ist mit über 2.100 km² der flächenmäßig drittgrößte Landkreis im Bundesland Niedersachsen und in etwa so groß wie das Saarland. Er setzt sich zusammen aus 34 Gemeinden, darunter acht Städte und vier Samtgemeinden. Der Landkreis Osnabrück ist durch eine flächenhafte Ausprägung charakterisiert und überwiegend ländlich geprägt. Er umschließt fast gänzlich die kreisfreie Stadt Osnabrück. Über eine halbe Million Menschen wohnen im Osnabrücker Land und über 200.000 Menschen gehen hier einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Verkehrstechnisch liegt die Region sehr günstig mit direkter Anbindung an die Bundesautobahnen A1, A30 und A33, dem Kreuzbahnhof Osnabrück, den zahlreichen Wasserstraßen des Umlands sowie dem Flughafen Münster/ Osnabrück. Der Verdichtungsraum Osnabrück liegt strategisch günstig an den Achsen Ruhrgebiet-Hamburg und Amsterdam-Berlin. Wichtige Absatzmärkte in den Niederlanden und in den Ballungszentren des Ruhrgebiets befinden sich in Reichweite. Gleichzeitig ist fast die Hälfte des Landkreises in einem Naturpark gelegen und die Region durchzogen von Wäldern, Gebirgen, Wiesen und Gewässern. Die Stadt Osnabrück als Oberzentrum im westlichen Teil Niedersachsens ist die einzige deutsche Großstadt, die in einem Naturpark liegt. Als Hochschulstandort ist Osnabrück Zentrum innovativer Ideen. An der Universität und der Hochschule sind knapp 28.000 Studierende immatrikuliert. Mit dem InnovationsCentrum Osnabrück (ICO) fördern Landkreis und Stadt Osnabrück gemeinsam innovative und technologieorientierte Gründerinnen und Gründer und Start-Ups.¹

1.2 Demographie

Ziel des Regionalen Arbeitsmarktmonitorings ist es, den demographischen Wandel konstruktiv zu begleiten und zur Fachkräftesicherung beizutragen. Daher wird zunächst die prognostizierte Bevölkerungsentwicklung betrachtet.

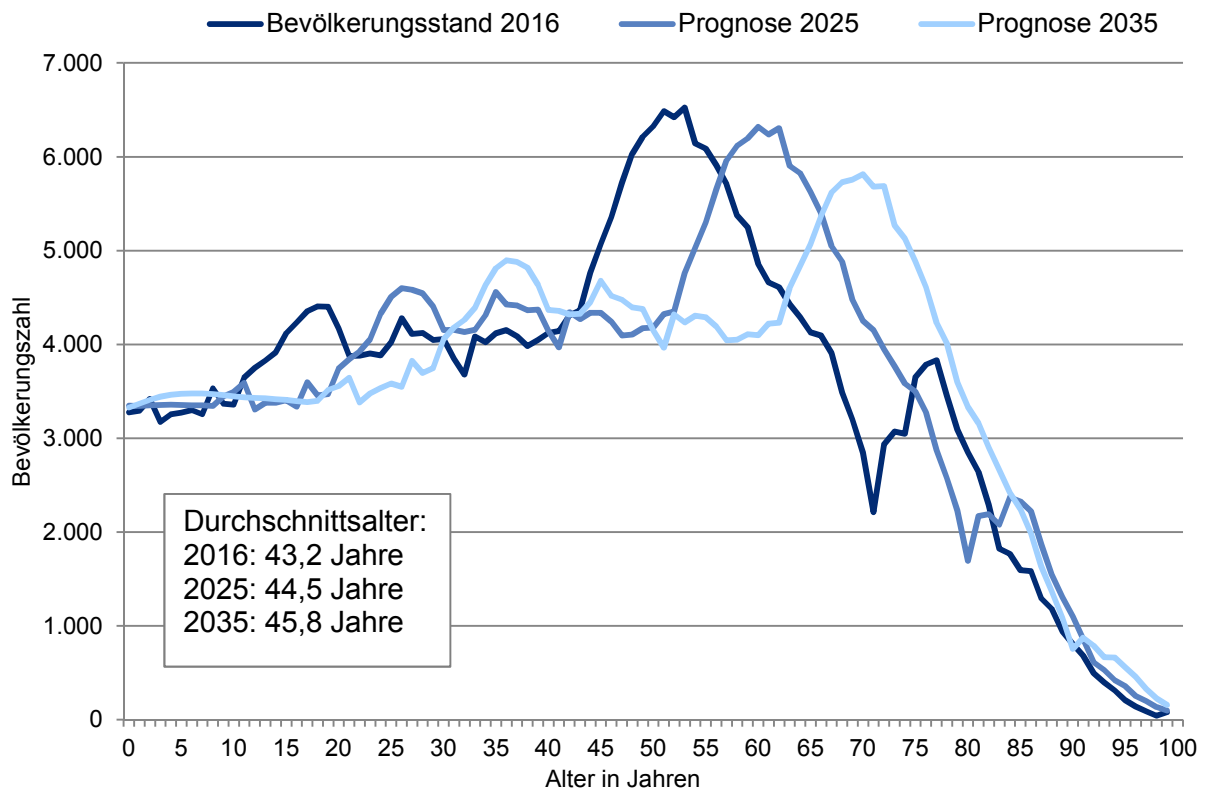
Grundsätzlich ist ein Bevölkerungsrückgang in Deutschland, Niedersachsen und dem Wirtschaftsraum Osnabrück langfristig nicht zu vermeiden. Für den Landkreis Osnabrück erstellt das Referat für Strategische Planung jährlich aktualisierte Bevölkerungsprognosen. Im Gegensatz zu den Prognosen der vergangenen Jahre, wird in der aktuellen Veröffentlichung aus dem Jahr 2017 zum Ende des Prognosezeitraums im Jahr 2035 mit einer höheren Gesamtbevölkerungszahl als heute gerechnet. Insgesamt wird die Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl von aktuell 358.574 (Stand 31.12.2016) auf rund 362.700 wachsen. Dies entspricht einer leichten Bevölkerungszunahme von 1,2%. Ausschlaggebend dafür sind die

¹ Quelle: <https://jobs.landkreis-osnabrueck.de/arbeiten-im-osnabruecker-land/was-uns-steckt>, <http://osnabrueck.de/> und <http://wfo.de/>

auch in den nächsten Jahren zu erwartenden überdurchschnittlichen Wanderungsüberschüsse und eine positive Entwicklung der Geburtenzahlen.²

Abbildung 1 zeigt den Bevölkerungsstand für den Landkreis Osnabrück, geordnet nach dem Alter für das Jahr 2016 sowie entsprechende Bevölkerungsprognosen des Referats für Strategische Planung für die Jahre 2025 und 2035. Die Grafik zeigt die Anzahl der Personen in den einzelnen Altersgruppen von 0 bis 99 Altersjahren. Es ist eine deutliche Rechtsverschiebung erkennbar. Während 2016 die Altersgruppe der 53-Jährigen am häufigsten auftritt, sind es in 10 Jahren die 61-Jährigen und in 20 Jahren die 69-Jährigen. Das Durchschnittsalter steigt im Zeitraum von 2016 bis 2035 von 43,1 Jahre auf 46,9 Jahre.³

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Osnabrück 2016-2035 nach Alter



Datenquelle: Landkreis Osnabrück, Referat S (2017): Bevölkerungsprognose 2016-2035

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt ist eine Differenzierung nach verschiedenen Bevölkerungsgruppen sinnvoll, deren Entwicklungen in Abbildung 2 dargestellt sind. Zuvorderst ist die Zahl der Erwerbsfähigen relevant.⁴ Dazu gehören alle Personen zwischen 20 und 65 Jahren, die dem Arbeitsmarkt theoretisch zur Verfügung stehen. Im Jahr 2016 waren im Landkreis Osnabrück 217.649 Menschen im erwerbsfähigen Alter. Im Jahr 2035 werden noch etwa 194.500 erwerbsfähig sein. Dies entspricht einem Rückgang von knapp 11%.

Arbeitsmarktpolitisch relevant ist auch die Bevölkerung von 0 bis 20 Jahren. Sie stellt das

² Quelle: Landkreis Osnabrück, Referat für Strategische Planung (2017): Allgemeine und methodische Hinweise zur Bevölkerungsprognose 2017-2035

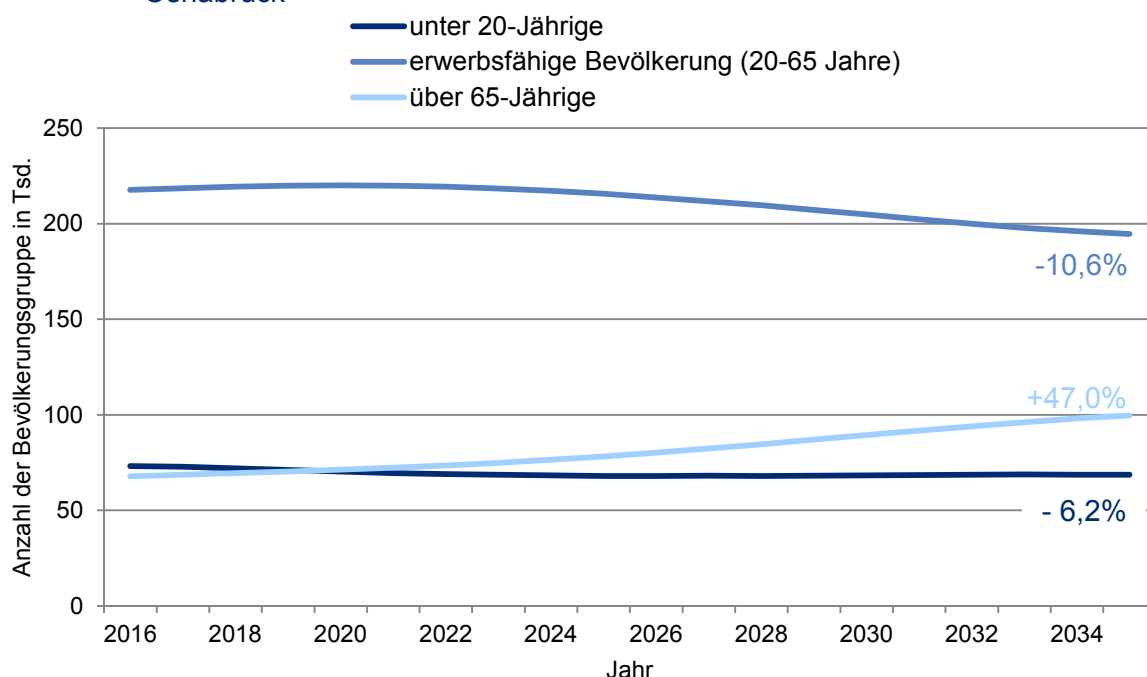
³ Quelle: Landkreis Osnabrück, Referat für Strategische Planung (2017): landkreiseigene Bevölkerungsprognose

⁴ Erwerbsfähige sind von Erwerbspersonen und Erwerbstätigen zu unterscheiden. Erwerbspersonen sind Erwerbstätige und Arbeitslose. Erwerbstätige sind abhängig Beschäftigte und Selbstständige.

zukünftig zur Verfügung stehende Arbeitskräftepotenzial dar. Während es 2016 gut 73.000 Einwohnerinnen und Einwohner dieser Altersklasse gab, werden im Jahr 2035 etwa 4.500 weniger junge Menschen im Landkreis Osnabrück leben (-6%).

Das leichte Bevölkerungswachstum des Landkreises ist einzig auf die starke Zunahme der über 65-Jährigen zurückzuführen. Das heißt ein Großteil der heute noch Erwerbsfähigen gehört in 20 Jahren zu der Gruppe der Rentnerinnen und Rentner. Dieser Anteil kann nicht von nachrückenden jungen und erwerbsfähigen Personen kompensiert werden. Im Vergleich zu 2016 wird es im Jahr 2035 im Landkreis Osnabrück etwa 47% mehr Menschen im Rentenalter geben. Im Jahr 2020 wird es im Landkreis erstmals mehr über 65-Jährige als unter 20-Jährige geben. Im Laufe der Jahre wird sich dieser Trend verstärken.

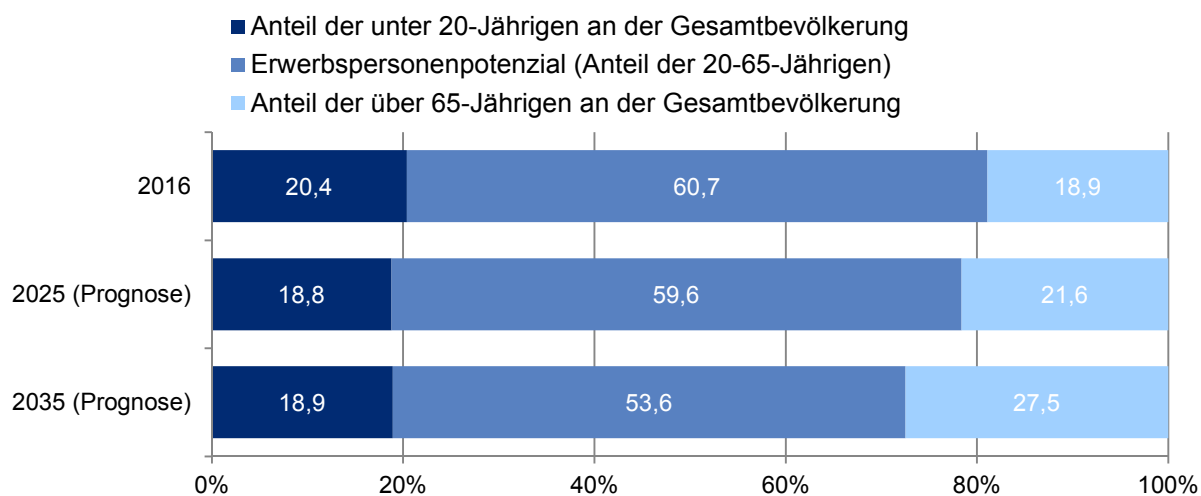
Abbildung 2: Entwicklung der Bevölkerungszahlen nach Altersgruppen im Landkreis Osnabrück



Datenquelle: Landkreis Osnabrück, Referat S (2017): Bevölkerungsprognose 2016-2035

Abbildung 3 zeigt, dass das Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2016 bei 61% liegt, der Anteil der über 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung bei 19%. Bis zum Jahr 2015 schrumpft die Gruppe der Erwerbsfähigen auf 54%, wohingegen die Gruppe der über 65-Jährigen stark zunimmt. Der Anteil der unter 20-Jährigen sinkt bis 2025 leicht und stagniert dann bis 2035 auf einem Niveau von 19% der Gesamtbevölkerung des Landkreises Osnabrück.

Abbildung 3: Prognostizierte Entwicklung der Altersgruppen bezogen auf die Gesamtbevölkerung des Landkreises Osnabrück



Datenquelle: Landkreis Osnabrück, Referat S (2017): Bevölkerungsprognose 2016-2035

Die Bevölkerungsprognose der Stadt Osnabrück aus dem Jahr 2014 rechnet mit einer Stabilisierung der Einwohnerzahl auf hohem Niveau. Bis zum Jahr 2024 wird ein Anstieg der Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl auf rund 165.400 Personen erwartet.⁵

1.3 Arbeitsmarktdaten

Im Osnabrücker Land leben über eine halbe Million Menschen. Im Monat Dezember 2016 arbeiteten im Wirtschaftsraum Osnabrück insgesamt 209.286 Menschen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen: 146.147 Menschen im Landkreis und 63.139 Menschen im Stadtgebiet. Eine Übersicht über die Beschäftigten und Arbeitslosenquoten im Wirtschaftsraum liefert Tabelle 1.

Tabelle 1: Arbeitsmarktdaten

Stichtag 31.08.2017	Landkreis Osnabrück	Stadt Osnabrück
Arbeitslose	6.725	7.021
Arbeitslosenquote insgesamt	3,3	7,6
Arbeitslosenquote SGB II	1,7	5,4
Arbeitslosenquote SGB III	1,7	2,1
Stichtag 31.12.2016		
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	146.147	63.139

Quelle: Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: August 2017

⁵ Quelle: Statistische Informationen der Stadt Osnabrück: Bevölkerungsprognose 2013 bis 2030. April 2014

2. Befragungen im Rahmen des Regionalen Arbeitsmarktmonitorings

Im Rahmen des Regionalen Arbeitsmarktmonitorings wurden Unternehmen, Institutionen, Auszubildende und Studierende befragt. Die Befragungen wurden im September und Oktober 2017 durchgeführt. Die Teilnahme war sowohl online als auch schriftlich möglich. Die Unternehmen hatten zusätzlich die Möglichkeit, Rückmeldewünsche zu bestimmten Themen vorzunehmen.

2.1 Auswahl der Branchen, Umsetzung und Rücklauf

In das Regionale Arbeitsmarktmonitoring wurden ausgewählte Branchen im herstellenden und verarbeitenden Gewerbe, dem Maschinenbau und der Bauwirtschaft einbezogen. Die Auswahl der Unternehmen orientierte sich an der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamts (WZ-Schlüssel) unter Berücksichtigung der eigenen Verteiler des Landkreises Osnabrück sowie der Agentur für Arbeit Osnabrück und des Jobcenters Osnabrück.⁶

Es wurden insgesamt 1.401 Betriebe im Wirtschaftsraum Osnabrück angeschrieben. Zum Wirtschaftsraum gehören neben dem Landkreis und der Stadt Osnabrück auch einige direkt angrenzende wirtschaftliche Verflechtungsräume. Über den Verteiler des Landkreises wurden 1.096 Betriebe kontaktiert; über den Verteiler der Agentur für Arbeit wurden 305 städtische Betriebe angeschrieben. Die Ergebnisse werden meist für den gesamten Wirtschaftsraum Osnabrück dargestellt. Falls erwähnenswerte Unterschiede zwischen Landkreis und Stadt Osnabrück auftreten, werden diese explizit im Text benannt.

Neben den Unternehmen wurden 12 Institutionen bzw. Bildungseinrichtungen angeschrieben. Dabei handelt es sich um regionale Interessensvertretungen, Verbände, Kammern und Wirtschaftsförderungen, die einen Bezug zu den ausgewählten Branchen haben sowie die Berufsbildenden Schulen und die Hochschule Osnabrück.

An den Berufsbildenden Schulen des Landkreises und der Stadt Osnabrück⁷ und der Hochschule Osnabrück wurden äquivalent zur Branchenauswahl der Unternehmen Auszubildende und Studierende befragt. Die Befragung an den Berufsbildenden Schulen fand vor Ort in den Klassen statt. Es wurden jeweils Auszubildende ab dem zweiten Ausbildungsjahr in folgenden Ausbildungsberufen befragt: Fachinformatiker*in, Industriemechaniker*in, Mechatroniker*in, Tischler*in, Technische*r Produktdesigner*in, Fachkraft für Lebensmitteltechnik, IT-System-Kauffrau/ -mann, Informatikkauffrau/ -mann, Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker*in, Verfahrens- und Werkzeugmechaniker*in und Elektroniker*in Schwerpunkt Informations- und Systemtechnik. Innerhalb der ausgewählten Ausbildungsberufe konnte annähernd eine Vollerhebung verwirklicht werden.

⁶ Unternehmen aus folgenden Bereichen wurden befragt: WZ-Abteilung 10-11, 16-18, 20-33, 41-43

⁷ Die Befragung fand an folgenden Berufsbildenden Schulen statt: Berufsbildende Schulen des Landkreises Osnabrück - Brinkstraße, Berufsbildende Schulen des Landkreises Osnabrück in Melle, Berufsbildende Schulen des Landkreises Osnabrück in Bersenbrück, Berufsbildende Schulen der Stadt Osnabrück am Pottgraben, Berufsschulzentrum am Westerberg

Schwerpunktmäßig wurden die Studierenden der Hochschule Osnabrück ab dem 3. Semester in den Studiengängen des Dekanats Ingenieurwissenschaften und Informatik befragt. Diese Erhebung fand zu Beginn des Wintersemesters 2017 ausschließlich online statt.

2.2 Befragung von Unternehmen

Von den 1.401 angeschriebenen Unternehmen haben sich insgesamt 247 an der Befragung beteiligt, davon haben 200 ihren Sitz im Landkreis Osnabrück und 47 in der Stadt Osnabrück. Nach Abzug der Irrläufer ergibt sich daraus für den Landkreis Osnabrück eine Rücklaufquote von 18,9% und für die Stadt Osnabrück eine Rücklaufquote von 15,6%.

Die Unternehmen wurden gebeten, sich einer Branche zuzuordnen (Tabelle 2). Mit 44,9% zählen sich die meisten befragten Unternehmen zum Baugewerbe. Die restlichen Unternehmen verteilen sich auf die übrigen Branchen. Daher wurden alle Betriebe, die sich dem produzierenden und verarbeitenden Gewerbe zuordnen lassen zur Kategorie „herstellendes Gewerbe bzw. verarbeitendes Gewerbe und Maschinenbau“ zusammengefasst. Den größten Teil dieser Kategorie machen Betriebe in der Metallherzeugung/ -bearbeitung bzw. der Herstellung von Metallzeugnissen und im Maschinenbau aus.

Tabelle 2: Branchenzuordnung - Rücklauf gesamt

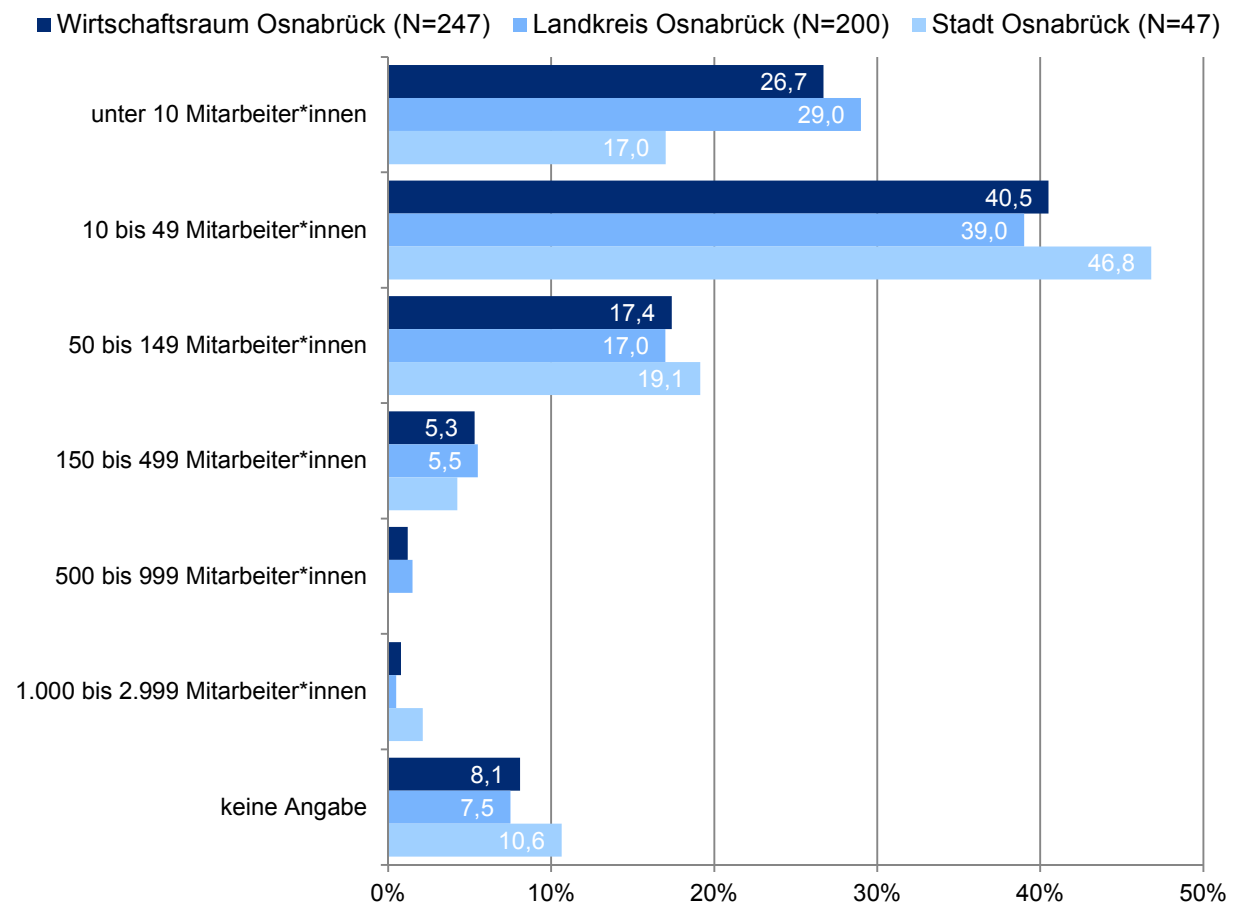
Branche	%	Branche - kategorisiert	%
Nahrungs- und Futtermittelherstellung	7,3	herstellendes bzw. verarbeitendes Gewerbe und Maschinenbau	43,3
Herstellung von Holzwaren (ohne Möbel), Papierherstellung	3,2		
Herstellung von chemischen Erzeugnissen sowie Gummi- und Kunststoffwaren	1,2		
Metallerzeugung/ -bearbeitung bzw. Herstellung von Metallzeugnissen	13,4		
Maschinenbau	9,7		
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten/ elektrischen Erzeugnissen	1,2		
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	0,4		
Möbelherstellung	6,9		
Baugewerbe (Hoch- und Tiefbau sowie sonstige Bauleistungen)	44,9	Baugewerbe	44,9
Anderer Bereich	8,5	Anderer Bereich	8,5
keine Angabe	3,2	keine Angabe	3,2

N=247

Drei Viertel der Befragten haben einen einzigen Unternehmensstandort, in 19% der Fälle gibt es mehrere Unternehmensstandorte. Insgesamt beschäftigen 227 der befragten Unternehmen 13.794 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Befragungsstandort, darunter zwei Unternehmen mit jeweils über 1.000 Beschäftigten. Bei den meisten Unternehmen, die an der Be-

fragung teilgenommen haben, handelt es sich eher um kleine Betriebe (Abbildung 4)⁸. Etwas mehr als ein Viertel der Befragten beschäftigt weniger als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die meisten Unternehmen (41%) haben zwischen 10 und 49 Beschäftigte. Betriebe ab 150 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind mit 8% in der Minderheit. In der Stadt Osnabrück haben im Vergleich zum Landkreis prozentual gesehen weniger Betriebe unter 10 Beschäftigten an der Befragung teilgenommen. Dafür ist der prozentuale Anteil der Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Stadt höher als im Landkreis. Der Vergleich der Beschäftigtenzahl zwischen den Branchengruppen zeigt, dass der Anteil der kleinen Betriebe in der Bauwirtschaft größer ist und es im herstellenden bzw. verarbeitenden Gewerbe und Maschinenbau eher größere Betriebe gibt.

Abbildung 4: Zahl der Beschäftigten am Befragungsstandort



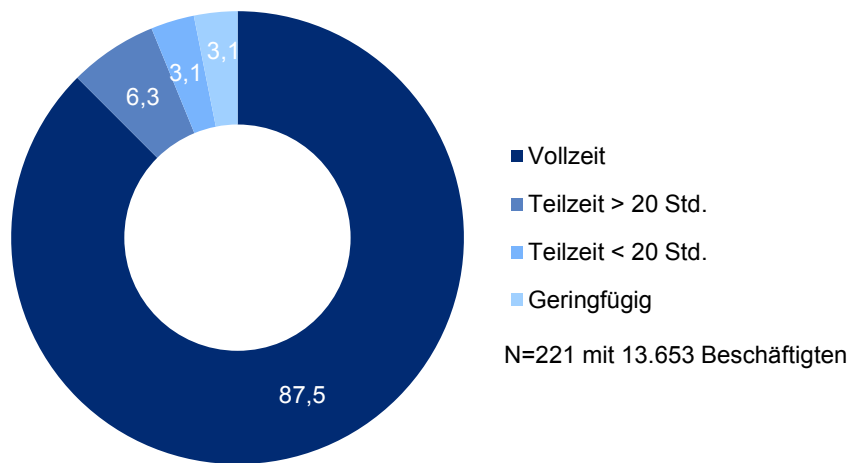
Insgesamt haben 46 der befragten Unternehmen weitere Standorte im In- und Ausland. Dort werden zusätzlich 14.581 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Unternehmen wurden gebeten, die Zahl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Beschäftigungsstandort nach Beschäftigungsumfang anzugeben (Abbildung 5). Mit 88% ist ein Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollzeitbeschäftigt. Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit von 20 Stunden und mehr nehmen einen Anteil von 6% ein, bei der Teilzeitbeschäftigung von unter 20 Stunden sind es 3%. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist

⁸ In allen Abbildungen werden Werte unter 5% in der Regel nicht eingetragen.

identisch.⁹ In dieser Aufteilung gibt es zwischen dem herstellenden bzw. verarbeitenden Gewerbe inklusive Maschinenbau und der Bauwirtschaft keine nennenswerten Unterschiede.

Abbildung 5: Beschäftigte am Erhebungsstandort nach Beschäftigungsumfang in Prozent



Das Durchschnittsalter der Belegschaft geben 159 Betriebe an. Der Altersdurchschnitt dieser Betriebe beträgt im Mittel 40,5 Jahre. Bei jedem fünften Unternehmen ist das Durchschnittsalter nicht bekannt.

2.3 Befragung von Institutionen

Für das Regionale Arbeitsmarktmonitoring wurden 12 Institutionen um Beteiligung an der Erhebung gebeten; davon haben 9 teilgenommen. Mit Ausnahme einer Institution, die ausschließlich Studierende vertritt, bieten alle anderen Institutionen Angebote für Unternehmen an. Jeweils zwei Institutionen vertreten zusätzlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende und/ oder Studierende. Jeweils 6 Institutionen vertreten Unternehmen im Bereich Industrie und dem Bereich Handwerk. Für den Dienstleistungsbereich und für Bildungseinrichtungen sind jeweils 4 Institutionen zuständig.¹⁰

Die Institutionen wurden gebeten, anzugeben, zu welchem Bereich die Unternehmen gehören, die sie vertreten. Fast alle befragten Institutionen vertreten eine Vielzahl der in Tabelle 2 aufgeführten Branchen. Die Institutionen decken in ihren Aussagen zur Einschätzung der Situation des regionalen Arbeitsmarktes die relevanten Branchen vollumfänglich ab.

2.4 Befragung von Auszubildenden und Studierenden

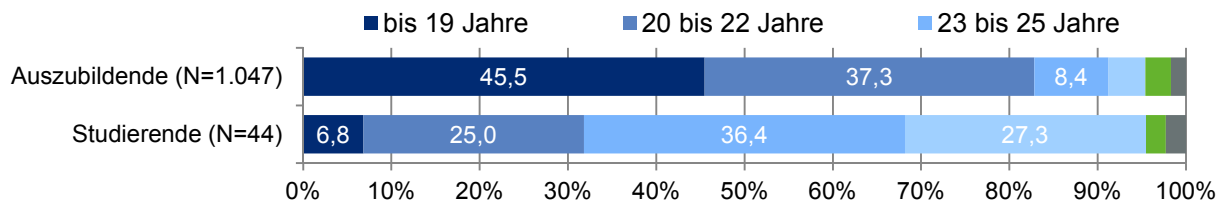
Es wurden insgesamt 1.091 Nachwuchskräfte befragt, davon 1.047 Auszubildende und 44 Studierende. 28 der zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer absolvieren parallel sowohl eine Ausbildung als auch ein Studium. Diese sind den Auszubildenden zugeordnet.

⁹ Bei diesen Werten handelt es sich um Durchschnittswerte über alle Unternehmen hinweg. In einzelnen Betrieben können die Anteile am Beschäftigungsumfang abweichen.

¹⁰ Mehrfachantworten möglich

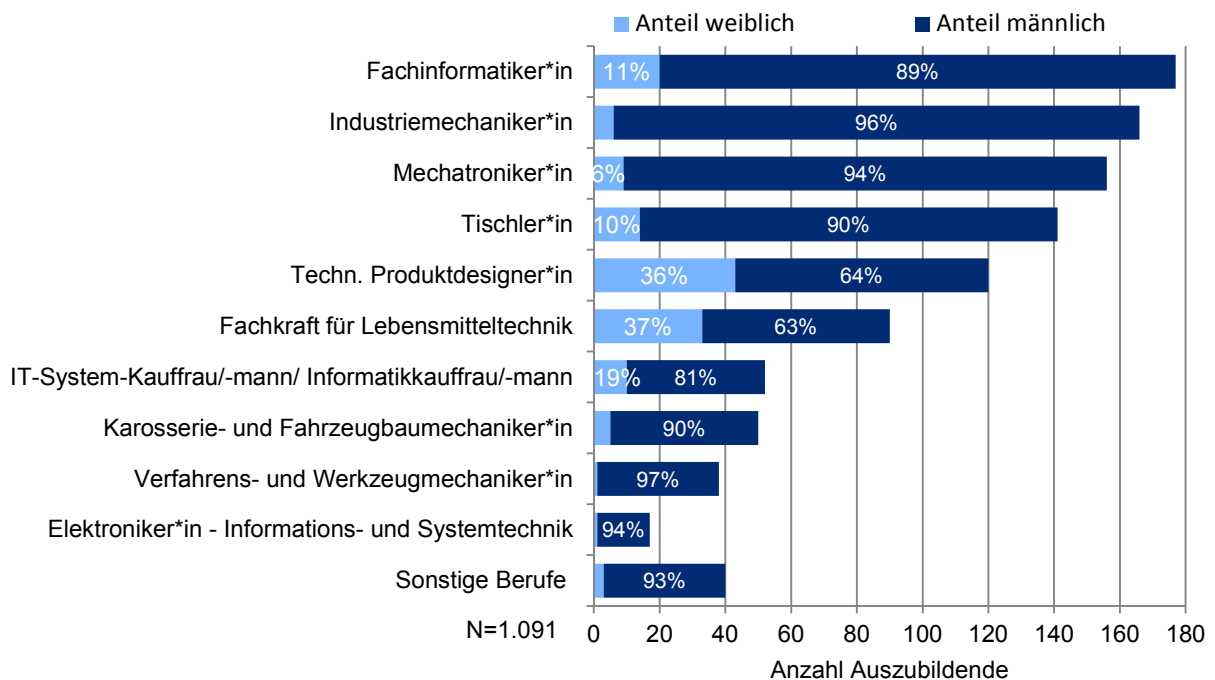
Das durchschnittliche Alter der Auszubildenden liegt bei 20,4 Jahren. Die Studierenden sind im Durchschnitt vier Jahre älter (Abbildung 6).

Abbildung 6: Altersverteilung der Auszubildenden und Studierenden



Mit 86% ist eine deutliche Mehrheit der befragten Auszubildenden männlich. Bei der Teilgruppe der Studierenden ist der Anteil männlicher Studierender mit 77% etwas niedriger. In allen Ausbildungsberufen gibt es ein z.T. deutliches Ungleichgewicht zugunsten männlicher Auszubildender. Abbildung 7 zeigt die Anzahl der befragten Auszubildenden in den Ausbildungsberufen mit der jeweiligen Verteilung des Geschlechts innerhalb des Berufs. Ausbildungsberufe mit den höchsten Anteilen männlicher Nachwuchskräfte sind Verfahrens- und Werkzeugmechaniker*in (97%), Industriemechaniker*in (96%) sowie Mechatroniker*in (94%). Den größten Anteil weiblicher Auszubildender gibt es bei den Fachkräften für Lebensmitteltechnik (37%) und den Technischen Produktdesigner*innen (36%). Mit 177 Befragten bilden die Fachinformatiker*innen die größte Befragungsgruppe unter den Auszubildenden, gefolgt von Industriemechaniker*innen mit 166 Teilnehmenden und den Mechatroniker*innen (156 Befragte). Die meisten der befragten Studierenden absolvieren ihr Studium im Bereich Technische Informatik oder Ingenieurwissenschaften.

Abbildung 7: Ausbildungsberufe mit Verteilung der Geschlechter innerhalb des Berufs¹¹



¹¹ 44 Nachwuchskräfte haben keine Angabe zum Ausbildungsberuf gemacht.

Fast die Hälfte der befragten Auszubildenden und Studierenden wohnt im Landkreis Osnabrück. Jede bzw. jeder fünfte Befragte wohnt in der Stadt Osnabrück und 31% wohnen weder im Landkreis noch in der Stadt Osnabrück. Auch der Ausbildungsort ist mit 47% bei den meisten Befragten der Landkreis, 28% der Nachwuchskräfte geben die Stadt Osnabrück als Ausbildungs- bzw. Studienort an. Darunter u.a. alle Studierenden, da die Befragung an der Hochschule Osnabrück durchgeführt wurde. Insgesamt 23% absolvieren ihre Ausbildung weder im Landkreis noch in der Stadt Osnabrück (Abbildung 8).

Abbildung 8: Wohn- und Ausbildungsort

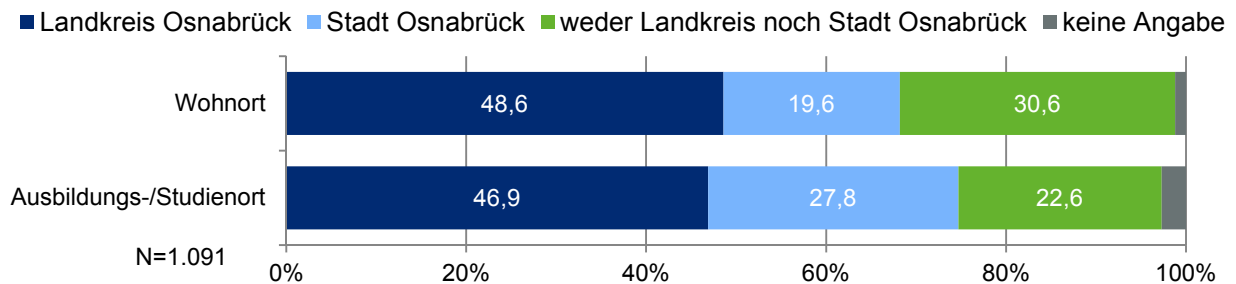
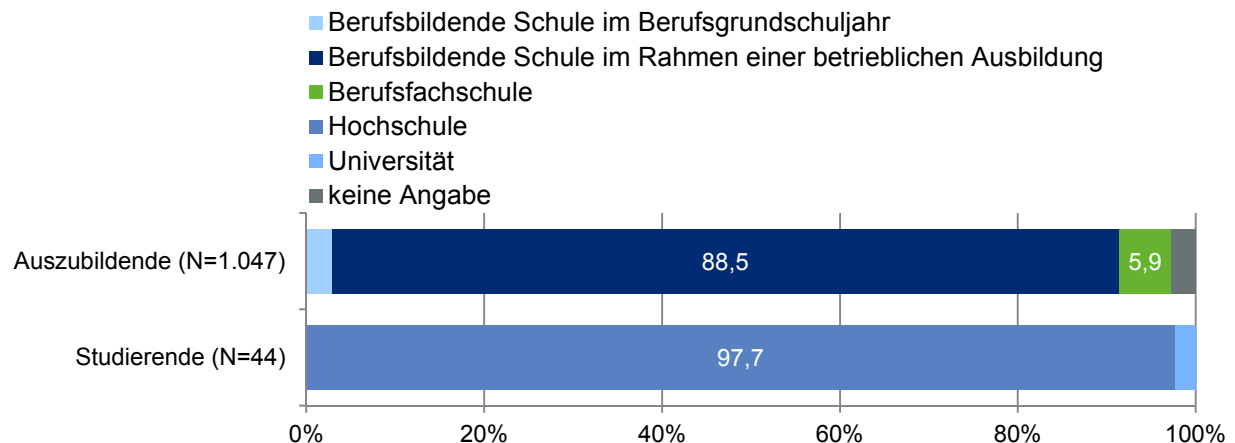


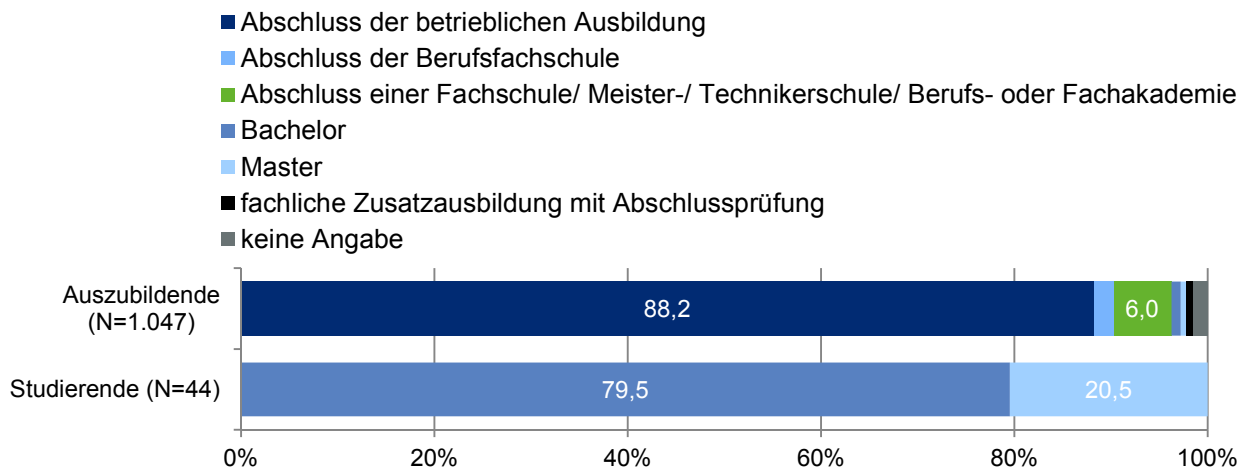
Abbildung 9 zeigt, welche Ausbildungsstätten die Auszubildenden und Studierenden besuchen. 89% der Auszubildenden besuchen eine Berufsbildende Schule im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung, 3% befinden sich im Berufsgrundschuljahr und 6% besuchen eine Berufsfachschule. Die befragten Studierenden sind an der Hochschule Osnabrück immatrikuliert.

Abbildung 9: Ausbildungsstätte



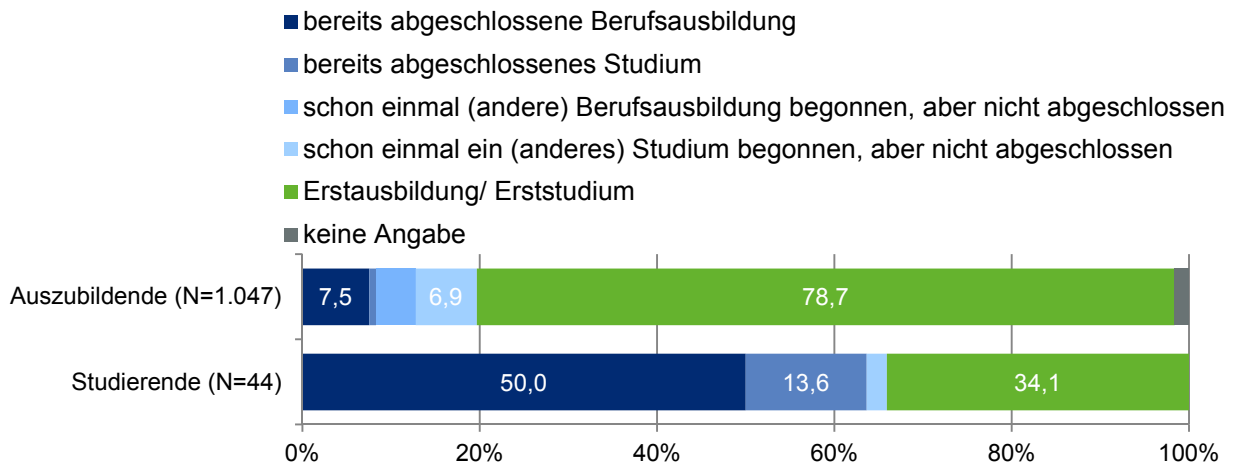
88% der Auszubildenden streben entsprechend der meist besuchten Ausbildungsstätte den Abschluss der betrieblichen Ausbildung an, 6% planen den Abschluss einer Fachschule/ Meister-/ Technikerschule, oder einer Berufs- oder Fachakademie. Von den Studierenden streben 80% den Bachelor-Abschluss und 20% den Master-Abschluss an (Abbildung 10).

Abbildung 10: Angestrebter beruflicher Abschluss



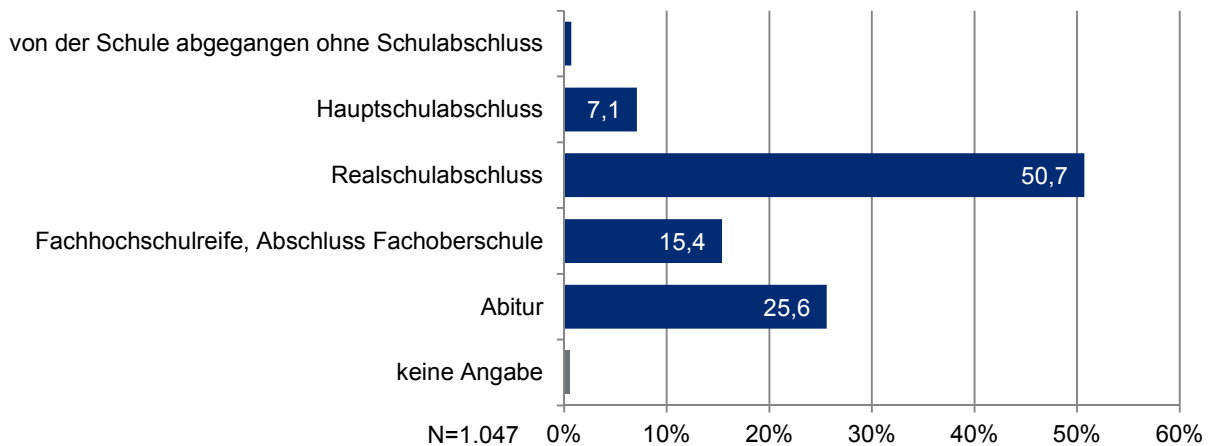
Wie Abbildung 11 zeigt, befinden sich die meisten Auszubildenden (79%) in ihrer Erstausbildung. Wenige haben bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung (8%) oder schon einmal eine andere Berufsausbildung begonnen, die nicht abgeschlossen wurde (4%). Insgesamt 7% der Auszubildenden haben schon einmal ein Studium begonnen, aber nicht abgeschlossen. Bei den Studierenden ergibt sich ein abweichendes Bild. Etwas mehr als ein Drittel der befragten Studierenden befindet sich im Erststudium. Die Hälfte der Studierenden, die an der Erhebung teilgenommen hat, kann bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen. Weitere 14% haben bereits ein anderes Studium abgeschlossen.

Abbildung 11: Ausbildungs- bzw. Studienverlauf



In Abbildung 12 ist die Verteilung für den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss bei Auszubildenden dargestellt. Etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden verfügt über einen Realschulabschluss. 15% haben die Fachhochschulreife erworben und ein Viertel der Befragten hat Abitur. Der größte Anteil von Abiturientinnen und Abiturienten befindet sich unter den technischen Produktdesigner*innen mit 53%, gefolgt von den IT-System- bzw. Informatikkauleuten mit 42%. Bei den Studierenden haben zwei Drittel Abitur und ein Drittel die Fachhochschulreife.

Abbildung 12: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden



Mit Hilfe von drei Fragen wurde außerdem der Migrationshintergrund der Auszubildenden und Studierenden erhoben. Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn die bzw. der Befragte selbst im Ausland geboren wurde **oder** mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde **und** zu Hause *nicht* überwiegend Deutsch, sondern (auch) eine andere Sprache gesprochen wird. Demnach haben 10,4% der befragten Nachwuchskräfte einen Migrationshintergrund. Die folgende Tabelle 3 schlüsselt die Faktoren, die auf einen Migrationshintergrund hinweisen für alle Befragten mit Migrationshintergrund auf. Demnach sind 43% der Migrantinnen und Migranten selbst in Deutschland geboren. Allerdings geben alle Befragungsteilnehmenden mit Migrationshintergrund an, dass mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde. 86% der Migrantinnen und Migranten sprechen zu Hause vorwiegend eine andere Sprache als Deutsch.

Tabelle 3: Migrationshintergrund

Migrationshintergrund:	Anzahl	Prozent
liegt vor	114	10,4
liegt nicht vor oder keine Angabe	977	89,6
Von allen 114 Befragten mit Migrationshintergrund:		
selbst in Deutschland geboren	49	43,0
selbst im Ausland geboren	65	57,0
von den Eltern:		
beide Eltern in Deutschland geboren	-	-
mindestens ein Elternteil im Ausland geboren	113	99,1
keine Angabe	1	0,9
zu Hause vorwiegend gesprochene Sprache:		
Deutsch	13	13,7
eine andere Sprache	82	86,3
beide Sprachen gleich häufig	17	14,9
keine Angabe	2	1,7

3. Befragungsergebnisse

Im vorangegangenen Kapitel wurden die Strukturdaten der befragten Gruppen dargestellt. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragungen von Unternehmen, Nachwuchskräften sowie der Institutionen thematisch geordnet vorgestellt.

3.1 Fachkräftesituation

Zum Thema Fachkräftesituation wird in diesem Kapitel zunächst betrachtet, in welchen Bereichen aktuell Fachkräftemangel herrscht, wie sich nach Einschätzung von Unternehmen und Institutionen die Situation in Zukunft entwickeln wird und welche Maßnahmen einem Fachkräftemangel entgegenwirken können. Dieser Fragekomplex richtet sich ausschließlich an Unternehmen und Institutionen.

Insgesamt geben 85% der Unternehmen an, dass ihre Branche schon jetzt vom Fachkräftemangel betroffen ist. In der Bauwirtschaft sind es mit 89% vier Prozentpunkte mehr als im herstellenden bzw. verarbeitenden Gewerbe und Maschinenbau (Abbildung 13).

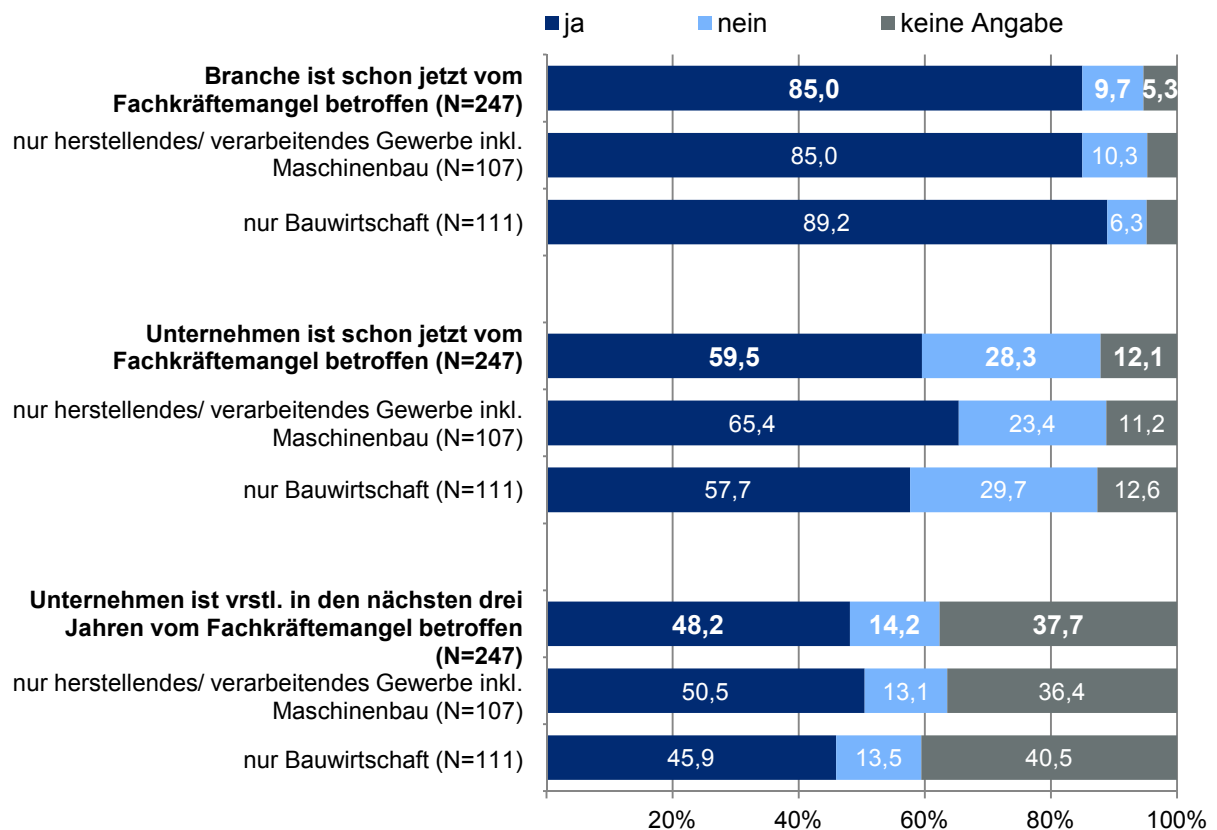
Mit Blick auf das eigene Unternehmen sind die jeweiligen Werte etwas niedriger. Dennoch gibt eine Mehrheit von 60% der befragten Unternehmen an, aktuell selbst vom Fachkräftemangel betroffen zu sein. 28% sind nicht vom Fachkräftemangel betroffen. Fachkräftengpässe im eigenen Unternehmen stellen sich mit Blick auf die beiden Branchengruppen anders dar als in der Brancheneinschätzung: 65% der Betriebe im herstellenden bzw. produzierenden Bereich und Maschinenbau sind schon jetzt vom Fachkräftemangel betroffen, in der Bauwirtschaft sind es 58%.

Die Unternehmen wurden gebeten, die Fachkräftesituation in drei Jahren einzuschätzen. Insgesamt geben 48% der Befragten an, in den nächsten drei Jahren vom Fachkräftemangel betroffen zu sein. 14% gehen davon aus, den Fachkräftemangel in naher Zukunft nicht zu spüren. Bei der Interpretation dieser Werte ist der mit 38% hohe Anteil der Unternehmen, die keine Angabe gemacht haben, zu berücksichtigen.

Von allen Unternehmen, die bereits jetzt den Fachkräftemangel spüren, glauben 52% in den nächsten drei Jahren weiterhin betroffen zu sein. Nur 3% gehen davon aus, in den nächsten drei Jahren nicht mehr vom Fachkräftemangel betroffen zu sein und 45% machen keine Angabe.

Differenziert nach Betriebsgröße geben mit 81% überdurchschnittlich viele Unternehmen mit 50 bis 149 Beschäftigten an, aktuell selbst vom Fachkräftemangel betroffen zu sein.

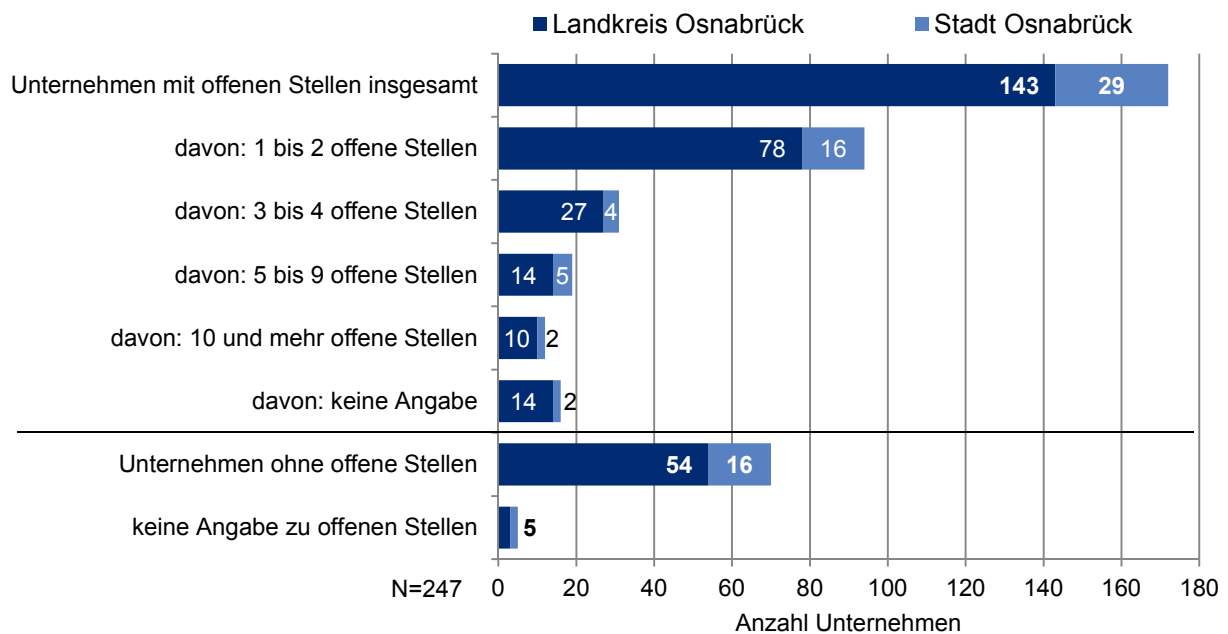
Abbildung 13: Einschätzung der Fachkräftesituation aus Sicht der Unternehmen



Offene Stellen

Von allen befragten Unternehmen haben knapp 70% momentan offene Stellen zu besetzen. (Abbildung 14). Davon suchen mit 94 Unternehmen die meisten ein oder zwei neue Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter. 31 Unternehmen haben 3 oder 4 freie Stellen. Mehr als 10 offene Stellen haben 12 Unternehmen. Der Höchstwert von 40 unbesetzten Stellen wurde von einem Unternehmen mit 150 bis 499 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genannt. Insgesamt gibt es in den 158 Unternehmen in Landkreis und Stadt Osnabrück, die konkrete Angaben gemacht haben, 564 offene Stellen. Das sind im Durchschnitt etwa 3,6 unbesetzte Stellen pro Unternehmen. Der Median, also der mittlere Wert der Verteilung liegt bei 2 freien Stellen. Differenziert nach Landkreis und Stadt Osnabrück ergeben sich folgende Werte: Im Landkreis geben 131 Unternehmen insgesamt 469 offene Stellen an. In der Stadt Osnabrück sind in insgesamt 27 der befragten Unternehmen 95 offene Stellen zu besetzen.

Abbildung 14: Unternehmen mit offenen Stellen



Die Unternehmen wurden gebeten anzugeben, in welchen Beschäftigtengruppen diese offenen Stellen auftreten und in welchen Bereichen es aktuell Besetzungsschwierigkeiten gibt bzw. in welchen Beschäftigtengruppen in drei Jahren Besetzungsschwierigkeiten erwartet werden. Im Durchschnitt geben die Unternehmen zwei Beschäftigtengruppen pro Frage an. Abbildung 15¹² zeigt, dass die befragten Unternehmen mit Abstand am häufigsten Fachkräfte suchen: 86% haben offene Stellen für Fachkräfte und ebenso viele haben Schwierigkeiten, diese Stellen zu besetzen. Besonders große Schwierigkeiten, freie Stellen mit Fachkräften zu besetzen, haben Unternehmen mit einer Größe von 50-149 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und kleine Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

Diese Situation wird sich in drei Jahren nicht wesentlich ändern. Fast jedes Unternehmen, das heute Besetzungsschwierigkeiten bei Fachkräften hat, erwartet dies auch in näherer Zukunft. Die am häufigsten genannten Berufe mit Besetzungsschwierigkeiten sind: Mechaniker*in (insbesondere Zerspanungs-, Anlagen- und Konstruktionsmechaniker*in), Elektroniker*in bzw. Elektrotechniker*in, Tischler*in, Metallbauer*in sowie Schlosser*in. Insgesamt werden 93 verschiedene Berufe bzw. Berufsbereiche genannt.

Am zweithäufigsten treten unbesetzte Stellen für Auszubildende auf: 45% der Unternehmen haben aktuell freie Ausbildungsplätze und ebenso viele sehen sich mit Problemen bei der Stellenbesetzung konfrontiert. Dabei haben im Unternehmensgrößenvergleich überdurchschnittlich viele kleine Betriebe mit unter 10 Beschäftigten Probleme, Ausbildungsplätze zu besetzen. Außerdem gibt es deutliche Unterschiede zwischen Landkreis und Stadt Osnabrück. In der Stadt haben 28% der befragten Unternehmen Probleme Auszubildende zu finden, im Landkreis sind es 48%. In Zukunft wird sich die Situation insgesamt deutlich verschärfen. In drei Jahren rechnen insgesamt 56% aller befragten Unternehmen mit Proble-

¹² Für den Anteil der Unternehmen mit offenen Stellen und aktuellen Besetzungsschwierigkeiten wird eine Teilgesamtheit der Befragten betrachtet. Ausgeschlossen wurden alle Befragten, die explizit angegeben haben, dass es zurzeit keine offenen Stellen im Unternehmen gibt und *zugleich* bei der Frage nach den Beschäftigtengruppen keine Angabe gemacht haben.

men bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Auch hier wird ein deutlicher Unterschied zwischen Landkreis und Stadt Osnabrück deutlich. Während 36% der befragten städtischen Unternehmen Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen prognostizieren, sind es unter den Unternehmen mit Sitz im Landkreis Osnabrück 60%.

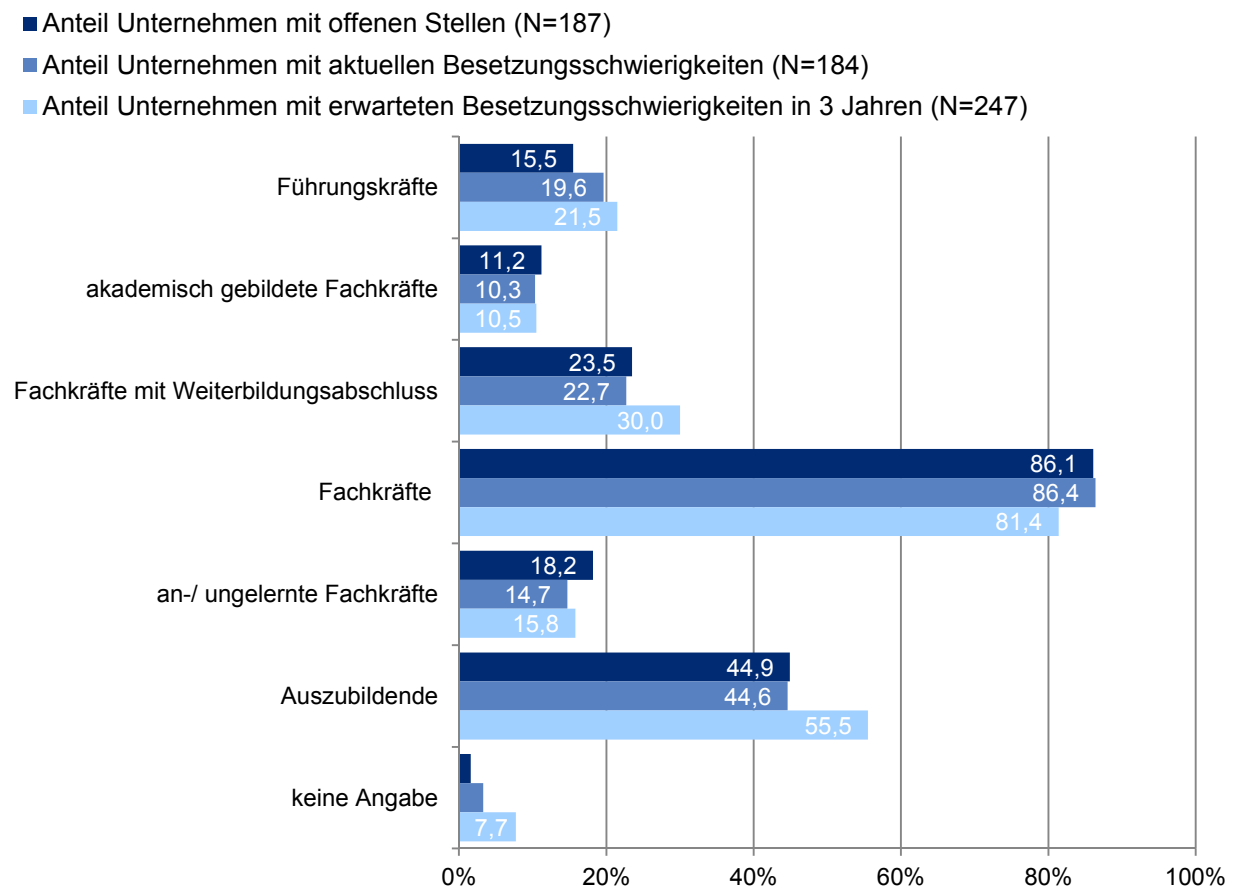
Fachkräfte mit Weiterbildungsabschluss werden aktuell von 24% der Unternehmen gesucht. 28% haben Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und 30% gehen davon aus, dass sie auch in drei Jahren Probleme haben werden, passendes Personal zu finden.

Offene Stellen für Führungskräfte gibt es in 16% der Unternehmen. Jeder fünfte Betrieb hat Probleme, geeignetes Personal zu finden. Dies gilt auch für die Beurteilung der Situation in drei Jahren.

Deutlich seltener werden akademisch gebildete Fachkräfte gesucht. Jedes zehnte Unternehmen hat offene Stellen und Besetzungsschwierigkeiten. Nach Einschätzung der Befragten wird in den nächsten drei Jahren keine Änderung erwartet.

Die Unternehmen rechnen in drei Jahren mit Besetzungsschwierigkeiten in nahezu identischen Berufen wie heute, und zwar: Mechaniker*in (vor allem Anlagen-, Zerspanungs- und Konstruktionsmechaniker*in), Elektroniker*in/ Elektroinstallation/ Elektrotechnik, Tischler*in, Metallbauer*in, sowie Dachdecker*in, Maler*in/ Lackierer*in und Maurer*in.

Abbildung 15: Unternehmen mit offenen Stellen, aktuellen und zukünftigen Besetzungsschwierigkeiten nach Beschäftigtengruppen



Die Unternehmen wurden gebeten, Gründe für Stellenbesetzungsschwierigkeiten in den Beschäftigtengruppen anzugeben. Die Besetzungsschwierigkeiten je Beschäftigtengruppe sind unterschiedlich stark ausgeprägt, auch die Häufigkeit der Begründungen unterscheidet sich. Am häufigsten haben Unternehmen äquivalent zu Abbildung 15 bei Fachkräften und Auszubildenden Gründe angegeben. Bei den anderen Beschäftigtengruppen haben deutlich weniger Unternehmen Angaben gemacht. Daher werden diese beiden Gruppen in Abbildung 16 ausführlicher betrachtet. Bei den übrigen Beschäftigtengruppen werden die vier¹³ am häufigsten genannten Faktoren in Tabelle 4 aufgelistet.

Der mit Abstand am häufigsten genannte Grund bei allen Beschäftigtengruppen ist das Fehlen von Bewerberinnen und Bewerbern. Der zweithäufigste Grund ist außer bei den An- bzw. Ungelernten und den Auszubildenden die mangelnde fachliche Qualifikation der potenziellen Nachwuchskräfte. Bei Auszubildenden wird die mangelnde fachliche Qualifikation am dritthäufigsten genannt. Die Betriebe stellen somit in fast allen Beschäftigtengruppen sowohl ein quantitatives als auch ein qualitatives Defizit seitens der Bewerberinnen und Bewerber fest.

Ein weiterer Hinderungsgrund, den die Unternehmen häufig über fast alle Beschäftigtengruppen hinweg anbringen, ist die „fehlende persönliche Eignung“ der Bewerberinnen und Bewerber. Bei Auszubildenden ist dies die zweithäufigste Nennung, bei Führungskräften, Fachkräften und An-/ bzw. Ungelernten die dritthäufigste Nennung.

Die Konkurrenz in der Region ist bei akademisch gebildeten Fachkräften und Fachkräften mit Weiterbildungsabschluss der dritthäufigste Grund für Besetzungsschwierigkeiten; bei Führungskräften und Fachkräften ist es der vierthäufigste Grund.

Die fehlende Mobilität der Bewerberinnen und Bewerber sowie mangelnde Sprachkenntnisse werden als zusätzliche Gründe für Besetzungsschwierigkeiten bei An- bzw. Ungelernten angebracht.

¹³ Im Durchschnitt geben Unternehmen 3,5 Gründe für unbesetzte Positionen an.

Tabelle 4: Gründe für Besetzungsschwierigkeiten nach Beschäftigtengruppe

Führungs- kräfte	Akademisch gebildete Fachkräfte	Fachkräfte mit Weiter- bildungs- abschluss	Fachkräfte	An-/ Unge- lernte	Auszubil- dende
fehlende Bewerber *innen	fehlende Bewerber *innen	fehlende Bewerber *innen	fehlende Bewerber *innen	fehlende Bewerber *innen	fehlende Bewerber *innen
mangelnde fachliche Qualifikation der Bewerber *innen	mangelnde fachliche Qualifikation der Bewerber *innen	mangelnde fachliche Qualifikation der Bewerber *innen	mangelnde fachliche Qualifikation der Bewerber *innen	fehlende Mobilität der Bewerber *innen	fehlende persönliche Eignung
fehlende persönliche Eignung der Bewerber *innen	Konkurrenz in der Region	Konkurrenz in der Region	fehlende persönliche Eignung der Bewerber *innen	fehlende persönliche Eignung der Bewerber *innen	mangelnde fachliche Qualifikation der Bewerber *innen
Konkurrenz in der Region	mangelnde Attraktivität der Ver- dienstmög- lichkeiten	fehlende persönliche Eignung der Bewerber *innen	Konkurrenz in der Region	mangelnde Sprach- kenntnisse der Bewerber *innen	schlechtes Image der Branche

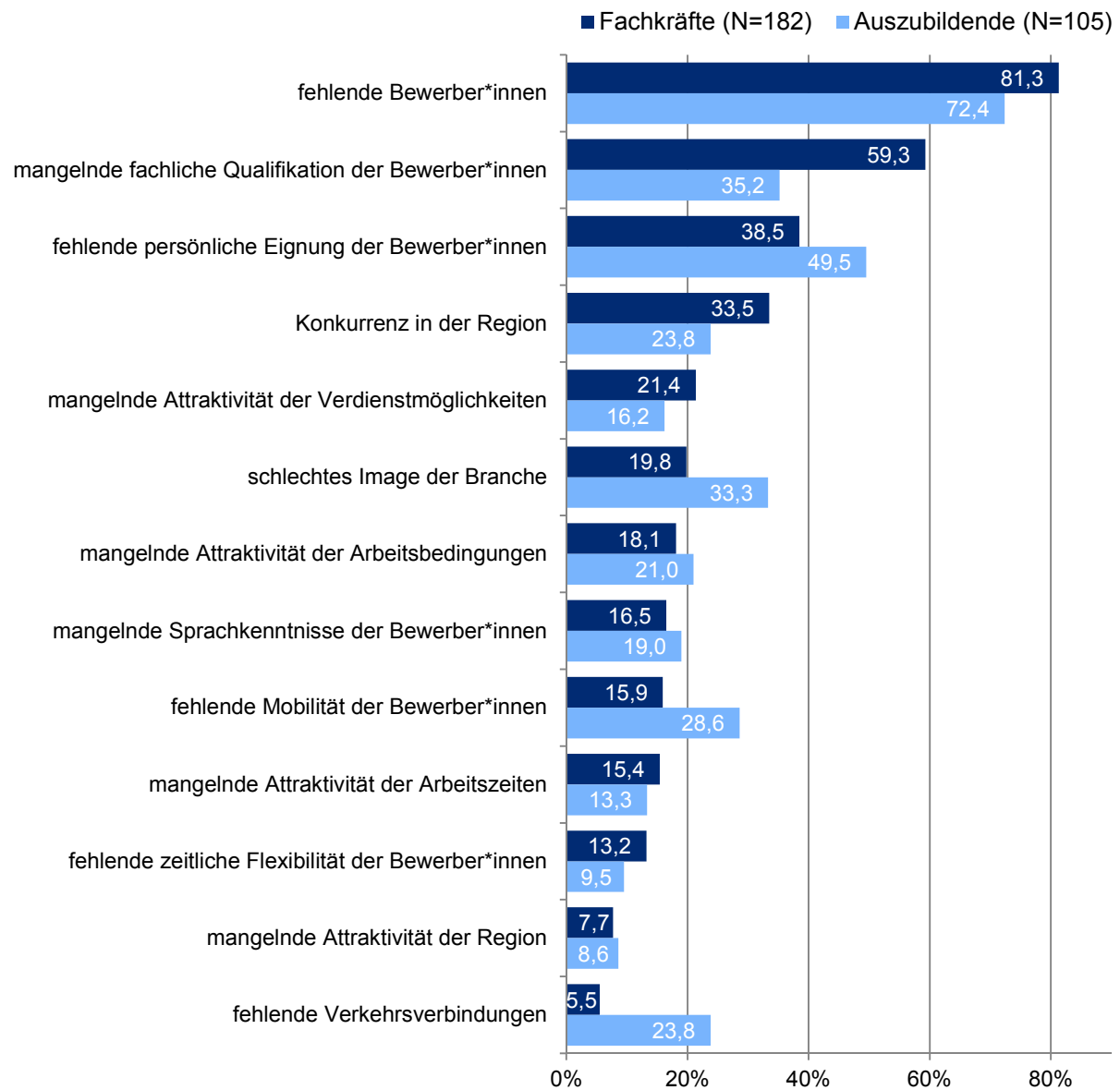
In Abbildung 16 sind für die beiden Gruppen mit den größten Besetzungsschwierigkeiten alle genannten Gründe für unbesetzte Positionen aufgelistet. Fehlende Bewerberinnen und Bewerber sind in vier von fünf Unternehmen der Grund für unbesetzte Fachkräftestellen. Bei den offenen Stellen für Auszubildende nennen knapp drei Viertel der Unternehmen diesen Grund. Dies betrifft das herstellende bzw. verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe in gleichem Maße. Unternehmen aus dem Bereich Maschinenbau geben deutlich seltener an, dass Auszubildende fehlen (38%).

Auffallend ist der hohe Wert bei der „fehlenden persönlichen Eignung“ bei den Auszubildenden. Jedes zweite Unternehmen, das bei dieser Frage Angaben gemacht hat, bemängelt die persönliche Eignung der Nachwuchskräfte, wobei der Wert im Maschinenbau mit 21% wiederum deutlich geringer ist. Bei den Fachkräften bemängeln 39% aller befragten Unternehmen die persönliche Eignung. Häufiger wird dort die mangelnde fachliche Qualifikation genannt (59%). Dieses Problem wird bei Auszubildenden seltener gesehen (35%). Jedes dritte Unternehmen, das für Auszubildende Gründe für Besetzungsschwierigkeiten aufführt, benennt das schlechte Image der Branche. Das Imageproblem wird in der Bauwirtschaft deutlich häufiger genannt als im herstellenden bzw. verarbeitenden Gewerbe und dem Maschinenbau.

Insgesamt 24% aller Unternehmen mit unbesetzten Ausbildungsplätzen, nennen fehlende Verkehrsverbindungen als Grund für Besetzungsschwierigkeiten. Davon haben 24 ihren Sitz im Landkreis Osnabrück und ein einziges in der Stadt Osnabrück. Ähnliches gilt für den Aspekt der fehlenden Mobilität der Bewerberinnen und Bewerber, den insgesamt 29% nennen.

Insgesamt 27 Betriebe aus dem Landkreis nennen diesen Grund. In der Stadt Osnabrück sind es hingegen 3 Unternehmen. Bei allen anderen aufgeführten Gründen gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen Landkreis und Stadt Osnabrück.

Abbildung 16: Gründe für Besetzungsschwierigkeiten bei Stellen für Fachkräfte und Auszubildende



Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel

Welche Maßnahmen sehen die Unternehmen als geeignet an, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken? Den Befragten wurde hierzu eine Liste mit möglichen Maßnahmen vorgelegt, die sie auf einer vierstufigen Skala von sehr wichtig bis unwichtig bewerten konnten (Abbildung 17).

Dabei stechen drei Maßnahmen hervor, die von einer Mehrheit von jeweils über 86% als sehr wichtig oder wichtig eingestuft werden. Die Schaffung eines positiven Betriebsklimas ist

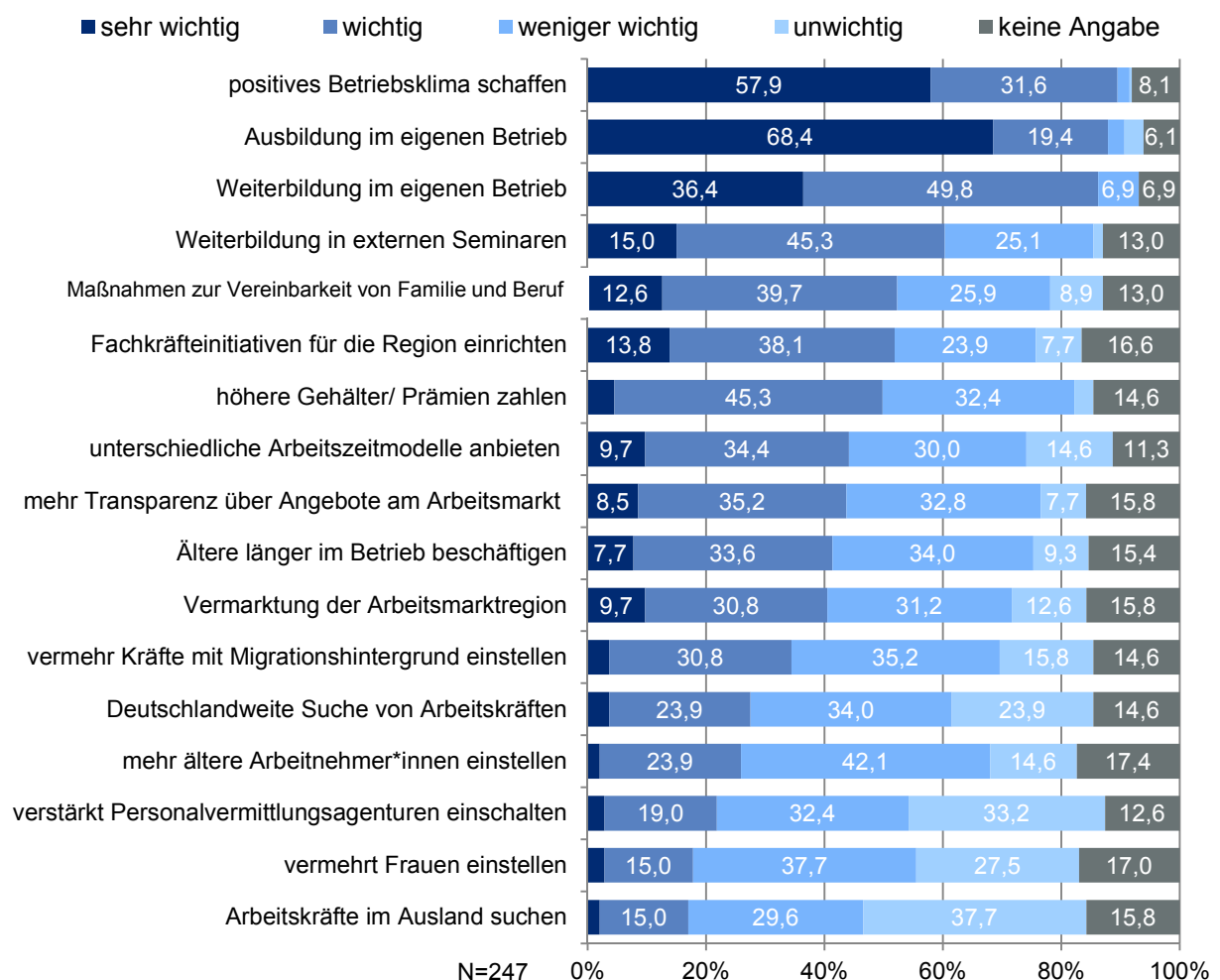
für 58% ein sehr wichtiges und für weitere 32% ein wichtiges Mittel gegen den Fachkräftemangel. Die Ausbildung im eigenen Betrieb finden über zwei Drittel aller Befragten sehr wichtig. Ein weiteres Fünftel stuft die Ausbildung im eigenen Betrieb als wichtig ein. Die Weiterbildung bzw. Qualifizierung im eigenen Betrieb ist für die Hälfte aller befragten Unternehmen eine wichtige Maßnahme, ein weiteres Drittel stuft diesen Aspekt als sehr wichtig ein.

Über die Hälfte aller Unternehmen findet es zudem sehr wichtig oder wichtig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in externen Seminaren fort- bzw. weiterzubilden, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzubieten und Fachkräfteinitiativen für die Region einzurichten.

Zwei Maßnahmen werden von den Unternehmen mehrheitlich als unwichtig eingestuft. Dazu gehören zuvorderst die verstärkte Suche nach Arbeitskräften aus dem Ausland (38%) sowie die verstärkte Einschaltung von Personalvermittlungsagenturen (33%).

Weitere Maßnahmen, die von den Unternehmen mehrheitlich als weniger wichtig oder unwichtig zur Bekämpfung des Fachkräftemangels eingestuft werden, sind die vermehrte Einstellung von Frauen (65%), die Suche von Arbeitskräften aus anderen Regionen Deutschlands (58%), die vermehrte Einstellung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (57%) sowie die vermehrte Einstellung von Kräften mit Migrationshintergrund (51%).

Abbildung 17: Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel

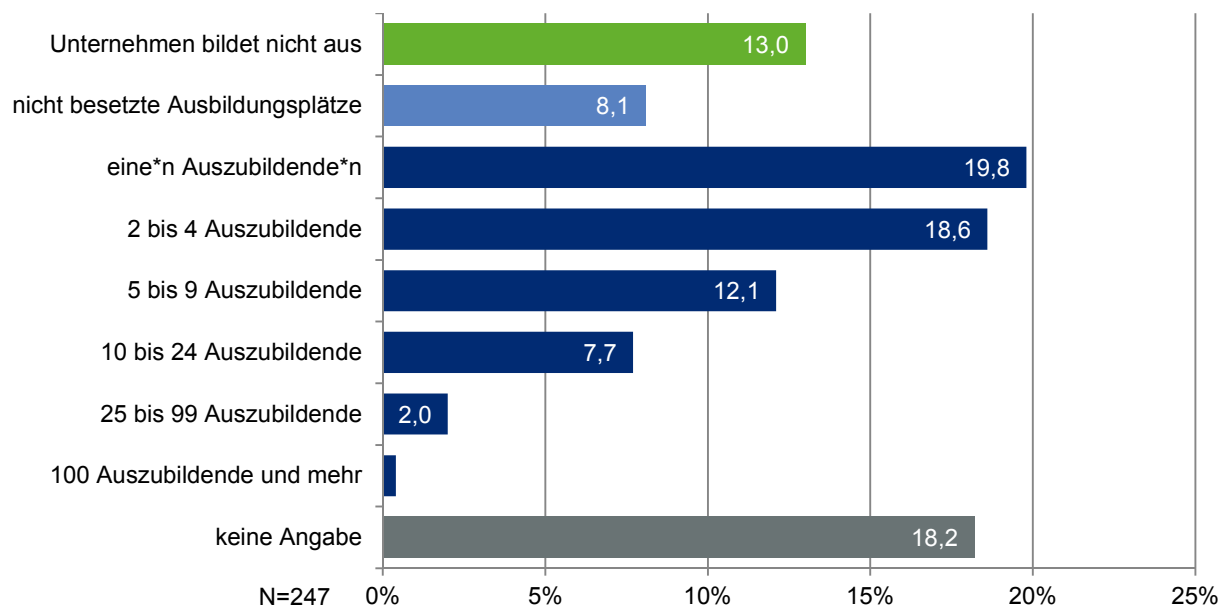


Ausbildung

Die Ausbildung im eigenen Betrieb gehört für die Unternehmen zu den wichtigsten Maßnahmen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Wie Abbildung 18 zeigt, stehen in den meisten Unternehmen am Befragungsstandort Ausbildungsplätze zur Verfügung. Insgesamt 13% der Unternehmen bilden nicht aus, weitere 8% haben keine Auszubildenden trotz offener Stellen. Mit 20% aller Befragten beschäftigen die meisten Unternehmen eine Auszubildende bzw. einen Auszubildenden. Weitere 19% bilden 2 bis 4 Nachwuchskräfte aus. Unternehmen mit 25 und mehr Auszubildenden sind im Landkreis und der Stadt Osnabrück selten. Mit 18% macht ein recht großer Teil der Befragten keine Angaben zu besetzten Ausbildungsstellen.

Im Landkreis Osnabrück geben 22 der 200 befragten Unternehmen an, selbst nicht auszubilden. In der Stadt Osnabrück ist der Anteil mit 10 von 47 Unternehmen verhältnismäßig größer. Im herstellenden und verarbeitenden Gewerbe ohne Maschinenbau haben die meisten Unternehmen entweder einen oder 5-9 Ausbildungsplätze besetzt. Im Maschinenbau sind in den meisten Betrieben 2 bis 4 Ausbildungsstellen besetzt und in der Bauwirtschaft sind es 1 bis 4 Ausbildungsplätze.

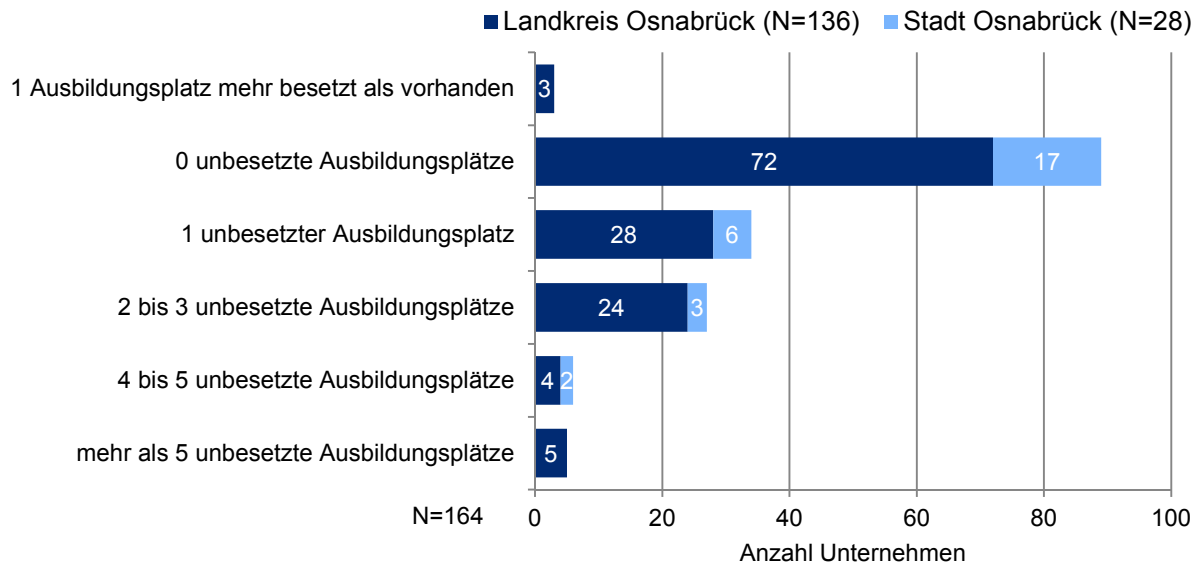
Abbildung 18: Besetzte Ausbildungsstellen im Unternehmen



Insgesamt 164 der 247 Unternehmen haben sowohl Angaben zu den vorhandenen Ausbildungsplätzen und *als auch* zu den besetzten Ausbildungsplätzen gemacht. Aus der Differenz lässt sich die Zahl der vakanten Stellen ableiten (Abbildung 19). Von den 164 Unternehmen haben etwas mehr als die Hälfte der Betriebe alle Ausbildungsplätze besetzt. Im Landkreis haben 72 Unternehmen alle Ausbildungsplätze besetzt, in der Stadt sind es 17 Unternehmen. 34 Unternehmen haben einen unbesetzten Ausbildungsplatz, darunter 28 aus dem Landkreis und 6 aus der Stadt. Weitere 27 haben zwei bis drei vakante Stellen. Der höchste von einem Unternehmen aus dem Landkreis angegebene Wert unbesetzter Ausbildungsplätze liegt bei 17. Der höchste von einem Unternehmen aus der Stadt Osnabrück angegebene Wert vakanter Stellen liegt bei 4. In der Summe sind im Landkreis und der Stadt Osnabrück 173 Ausbildungsplätze vakant. Im Landkreis sind in 61 Betrieben, die hierzu Angaben

gemacht haben 153 Ausbildungsplätze nicht besetzt, in der Stadt Osnabrück sind es in 11 Betrieben 20 vakante Ausbildungsplätze.

Abbildung 19: Unbesetzte Ausbildungsplätze im Unternehmen



Die Differenzierung unbesetzter Ausbildungsplätze nach Branchen ergibt keine Unterschiede zwischen herstellendem bzw. verarbeitendem Gewerbe inklusive Maschinenbau und der Bauwirtschaft. In der zuerst genannten Kategorie sind 82 Ausbildungsplätze unbesetzt, in der Bauwirtschaft sind es 83.

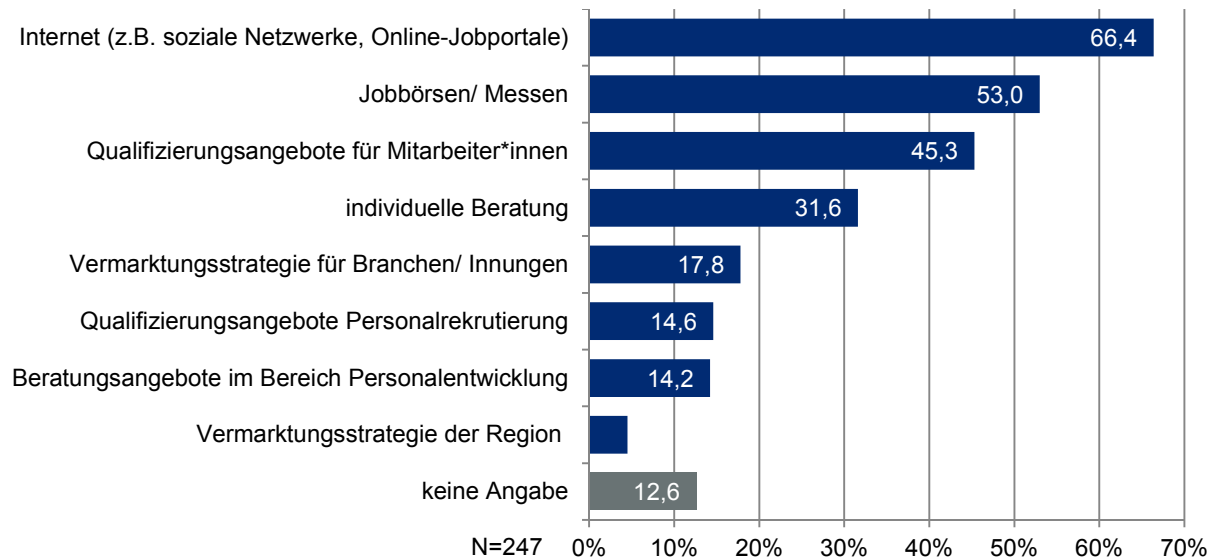
Die 32 Unternehmen, die nicht ausbilden, wurden gebeten Gründe dafür anzugeben. Eine Mehrheit von 14 Betrieben gibt an, nicht alle Ausbildungsbereiche abdecken zu können. Bei jeweils 9 Betrieben fehlen die Ausbilderinnen und Ausbilder. Außerdem geben die Betriebe an, dass es zeitlich nicht möglich ist, jemanden für die Ausbildung freizustellen. Die Frage, warum nicht ausgebildet wird, haben zudem einige Unternehmen beantwortet, die grundsätzlich ausbilden. Diese geben größtenteils an, dass geeignete Bewerberinnen und Bewerber fehlen oder sich niemand beworben hat.

Genutzte Angebote für Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel

Abschließend zum Thema Fachkräftesituation wurden die Unternehmen gefragt, welche Angebote sie schon einmal genutzt haben, wenn es um Maßnahmen geht, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Abbildung 20 zeigt die Verteilung der Angaben. Im Durchschnitt nutzen Unternehmen 2,5 der aufgeführten Angebote. An erster Stelle stehen Angebote im Internet, also die Nutzung von sozialen Netzwerken, Online-Jobportalen etc., die zwei Drittel der Unternehmen nutzen. Darüber hinaus nutzt über die Hälfte der Unternehmen Jobbörsen bzw. Messen. 45% der Unternehmen nehmen Qualifizierungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahr und fast jedes dritte Unternehmen hat schon einmal eine individuelle Beratung in Anspruch genommen.

Angebote zur Entwicklung einer Vermarktungsstrategie der Region werden von weniger als 5% der Unternehmen als hilfreich eingestuft. Im Gegensatz dazu wird eine Vermarktungsstrategie für Branchen bzw. Innungen häufiger wahrgenommen (18%).

Abbildung 20: Genutzte Angebote für Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel¹⁴



Wahl des Ausbildungsberufs bzw. des Studienfachs und Ausmaß der Zufriedenheit

Die Auszubildenden und Studierenden wurden gebeten, zum Thema „Ausbildung“ ihre Motivation zur Wahl des Ausbildungsberufs bzw. des Studienplatzes und ihre Zufriedenheit mit der Ausbildung bzw. dem Studium anzugeben.

Bei den Auszubildenden hatte jede bzw. jeder vierte Probleme bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Von allen Auszubildenden mit Migrationshintergrund hatten sogar 44% Probleme. Auch ein Geschlechterunterschied wird deutlich: Weibliche Auszubildende hatten mit 35% der Fälle etwas häufiger Schwierigkeiten, als männliche Auszubildende (24%). Zudem hatten Auszubildende mit Wohnort in der Stadt Osnabrück häufiger Probleme einen Ausbildungsplatz zu finden (37%) als Auszubildende aus dem Landkreis (22%) oder aus anderen Regionen (24%).

In den Ausbildungsberufen IT-Systemkauffrau/ -mann/ Informatikkauffrau/ -mann, Fachinformatiker*in und Technische*r Produktdesigner*in hatte jede bzw. jeder dritte Befragte Probleme einen Ausbildungsplatz zu finden. Mit Abstand die wenigsten Probleme hatten Mechatroniker*innen mit 13% der Befragten.

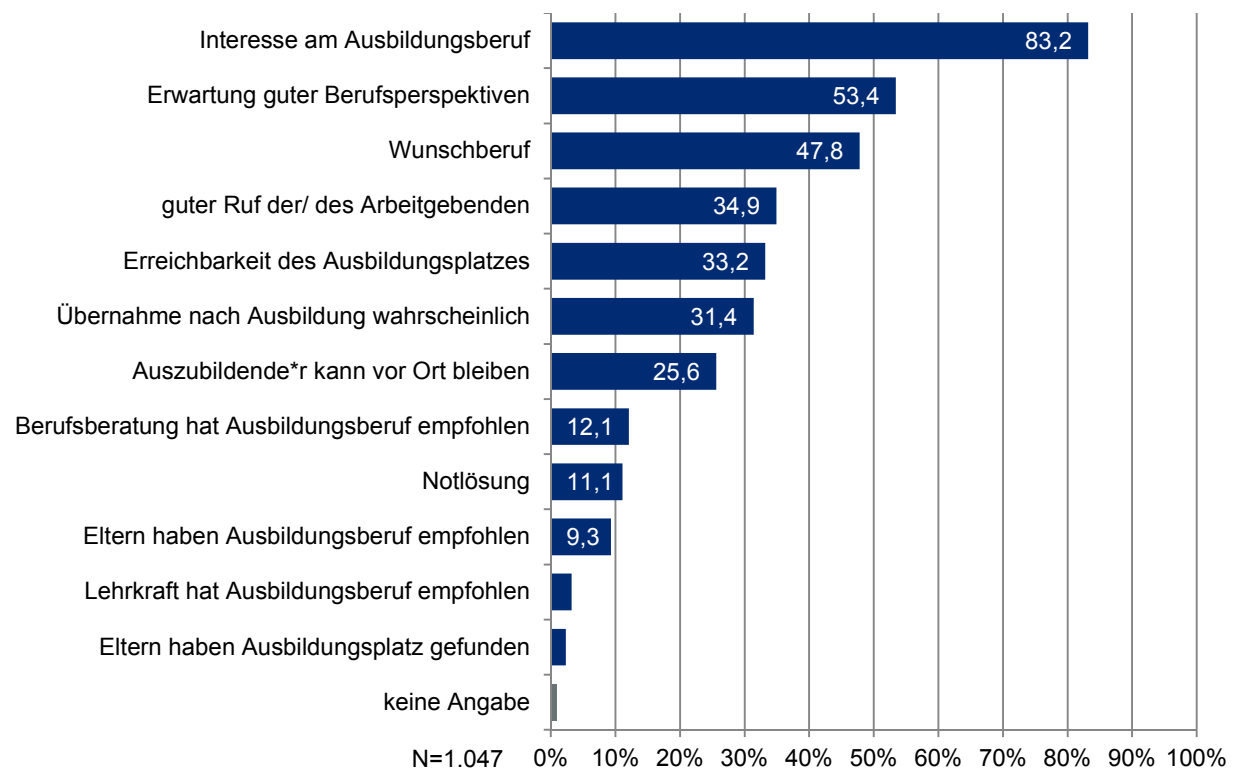
Die Auszubildenden wurden nach den Gründen für die Wahl ihres Ausbildungsberufs gefragt (Abbildung 21). Im Durchschnitt geben die Auszubildenden 3,5 Gründe an. Mit 83% ist der häufigste Grund das Interesse am Ausbildungsberuf, 53% erwarten gute Berufsperspektiven und fast die Hälfte aller Auszubildenden arbeitet im Wunschberuf. Für jede bzw. jeden dritten Auszubildenden spielt der gute Ruf der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, die Erreichbarkeit des Ausbildungsplatzes und die wahrscheinliche Übernahme nach der Ausbildung eine

¹⁴ Mehrfachantworten möglich

Rolle. Für ein Viertel der Befragten war es wichtig, am Ort bleiben zu können. Eltern, Lehrkräfte und die Berufsberatung spielen bei der Entscheidung selten eine Rolle. 11% der Auszubildenden haben den Ausbildungsberuf gewählt, weil sie sonst keinen anderen Ausbildungsplatz gefunden haben. Unter den IT-Systemkaufleuten und Informatikkaufleuten gibt sogar jeder Fünfte an, den Ausbildungsberuf gewählt zu haben, weil kein anderer Ausbildungsplatz gefunden wurde. Ähnlich hoch ist der Anteil bei den Fachkräften für Lebensmitteltechnik (18%).

Berufsgruppen, in denen besonders viele Auszubildende ihren Beruf als Wunschberuf bezeichnen sind Fachinformatiker*in (69%) und Tischler*in (61%). In diesen Berufsgruppen wird auch mit jeweils 90% am häufigsten das Interesse am Ausbildungsberuf als Grund für die Berufswahl angegeben. Bei den Fachkräften für Lebensmitteltechnik (19%) und den Karosserie und Fahrzeugbaumechaniker*innen ist der Anteil der Auszubildenden im Wunschberuf am geringsten.

Abbildung 21: Gründe für die Wahl des Ausbildungsberufs¹⁵



Auch die Studierenden wurden nach den Gründen für die Wahl der Fachrichtung ihres Studiums gefragt. Bei dieser Frage haben neben den 44 Studierenden auch die Dual Studierenden Angaben gemacht, die sonst zu den Auszubildenden gezählt werden (vgl. Kap 2.4, S.16). Daher ist die Zahl der Angaben in Abbildung 22 größer. Auch die Studierenden¹⁶ machen im Durchschnitt 3,5 Angaben.

81% der Studierenden haben die Fachrichtung ihres Studiums aufgrund des Interesses am Fach ausgewählt. Drei Viertel erwarten gute Berufsperspektiven und über die Hälfte gibt an,

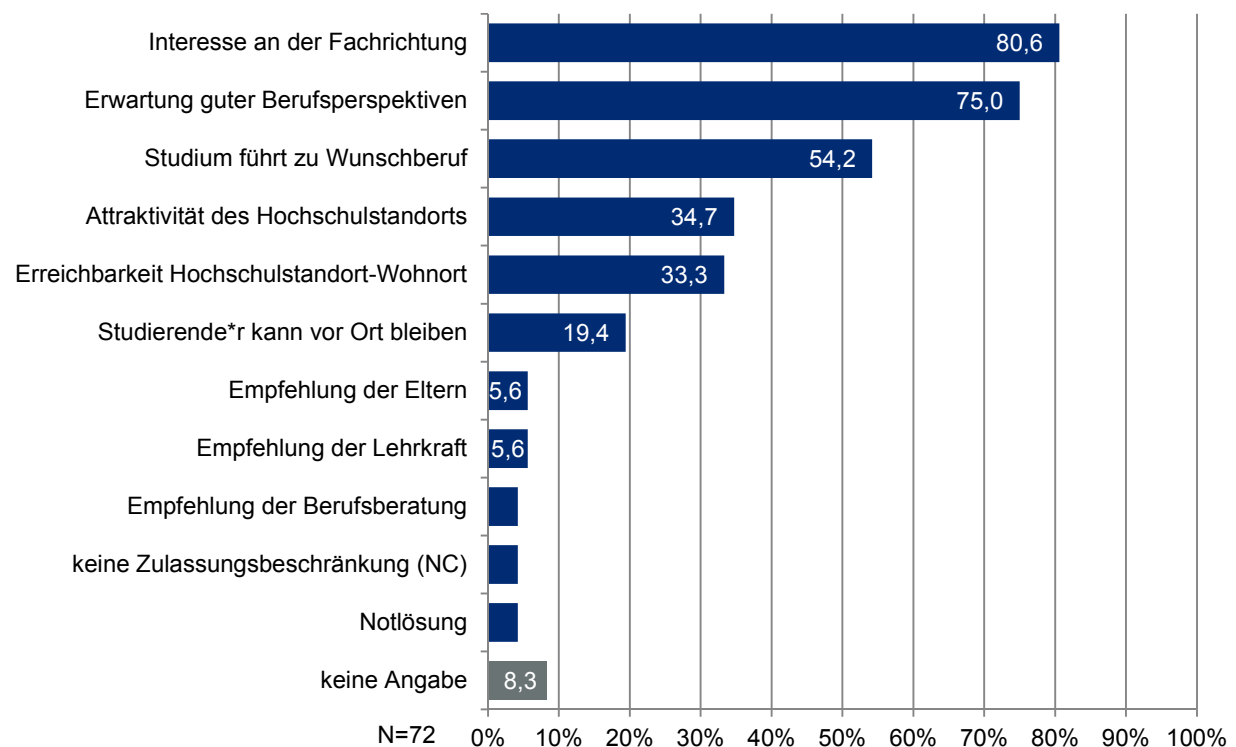
¹⁵ Mehrfachantworten möglich

¹⁶ in diesem Kapitel sind damit auch die dual Studierenden gemeint

dass das Studium zum Wunschberuf führt. Diese drei am häufigsten genannten Gründe entsprechen der Reihenfolge der von den Auszubildenden genannten Faktoren. Jeweils etwa ein Drittel der Studierenden hat die Fachrichtung gewählt, weil der Hochschulstandort attraktiv ist und der Hochschulstandort vom Wohnort aus gut zu erreichen ist. Für ein Fünftel der Studierenden war es wichtig, vor Ort bleiben zu können.

Vergleichbar mit den Angaben der Auszubildenden, gibt eine Minderheit der Studierenden an, die Empfehlung Dritter in ihre Entscheidung einbezogen zu haben. 4% der Studierenden haben die Fachrichtung gewählt, weil sie sonst keinen anderen Studienplatz gefunden haben.

Abbildung 22: Gründe für die Wahl der Fachrichtung eines Studiums¹⁷



Die Nachwuchskräfte wurden um eine Einstufung ihrer Zufriedenheit mit ihrer Ausbildung bzw. mit der Fachrichtung ihres Studiums gebeten. Für alle Auszubildenden und Studierenden ist die Häufigkeitsverteilung in Abbildung 23 dargestellt. Darüber hinaus werden die sechs am häufigsten vertretenen Ausbildungsberufe abgebildet.

Grundsätzlich ist die Zufriedenheit bei den Nachwuchskräften hoch. 41% der Studierenden sind mit ihrer Fachrichtung sehr zufrieden, weitere 39% eher zufrieden. Eher unzufrieden sind 7%, sehr unzufrieden 3% der Studierenden.

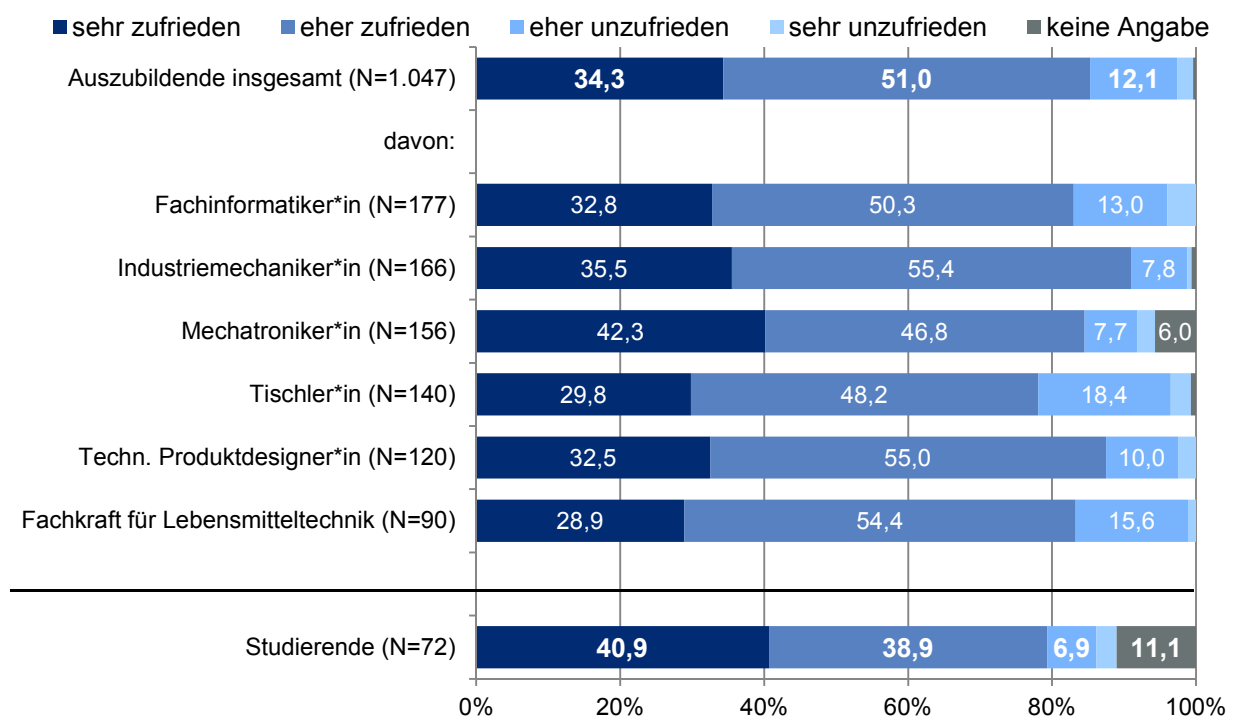
Bei den Auszubildenden ergibt sich ein ähnlich positives Bild. Über ein Drittel der Befragten gibt an, mit der Ausbildung sehr zufrieden zu sein. Die Hälfte der Auszubildenden ist eher zufrieden. 12% sind eher unzufrieden und 2% sind sehr unzufrieden.

¹⁷ Mehrfachantworten möglich

Differenziert nach Ausbildungsberufen zeigt sich, dass insbesondere die Mechatronikerinnen und Mechatroniker mit 42% überdurchschnittlich häufig sehr zufrieden sind. Der Anteil der eher und sehr unzufriedenen ist bei den Tischlerinnen und Tischlern mit 21% am höchsten. Dennoch ist auch hier eine Mehrheit von fast 80% sehr oder eher zufrieden.

Mit Blick auf den Mittelwert der Zufriedenheit, bei der der Wert „4“ für sehr zufrieden, „3“ für eher zufrieden bis „1“ für sehr unzufrieden steht, ergibt sich ein sehr enges Ranking bei einer Differenzierung nach Berufen. Demnach sind die im Durchschnitt zufriedensten Auszubildenden die Verfahrens- und Werkzeugmechaniker*innen mit einem Durchschnittswert von 3,5. Allerdings ist hier die Fallzahl mit N=38 relativ gering. Aussagekräftiger sind die Werte für die Mechatroniker*innen und die Industriemechaniker*innen, die sich mit einem Wert von 3,3 den zweiten und dritten Rang teilen. Am Ende des Rankings stehen die Tischler*innen mit einem Wert von 3,06. Dieser Wert liegt immer noch recht nah an den oberen Platzierungen und drückt aus, dass Tischler*innen im Durchschnitt eher zufrieden mit ihrer Ausbildung sind.

Abbildung 23: Zufriedenheit mit Ausbildung bzw. Fachrichtung des Studiums¹⁸



¹⁸ Die N=72 Studierenden teilen sich auf in 44 Studierende und 28 dual Studierende

Fachkräftesituation aus Sicht der Institutionen

Die Institutionen geben fast einstimmig an, dass die Unternehmen schon jetzt vom Fachkräftemangel betroffen sind. Die Mehrheit geht zudem davon aus, dass dies auch in drei Jahren der Fall sein wird. Übereinstimmend mit den Angaben der Unternehmen, geben alle Institutionen an, dass es offene Stellen für Fachkräfte und Auszubildende gibt und diese Stellen aktuell und mittelfristig schwer zu besetzen sind. Betroffene Berufe sind demnach vor allem die handwerklichen Berufe (Bau- und Ausbauhandwerk, Metall- und Elektrohandwerk, Nahrungsmittelhandwerk) und der gewerblich-technische Bereich.

Der aus Sicht der Institutionen am häufigsten genannte Grund für unbesetzte Stellen von Fachkräften und Auszubildenden ist wie bei den Unternehmen fehlende Bewerberinnen und Bewerber. Eine mangelnde fachliche Qualifikation sieht im Gegensatz zu den Unternehmen nur eine Minderheit von jeweils drei Institutionen. Vielmehr werden bei den Fachkräftestellen die mangelnde Attraktivität der Arbeitsbedingungen und der Verdienstmöglichkeiten sowie das schlechte Image der Branche als Grund für Besetzungsschwierigkeiten angegeben. Bei den unbesetzten Ausbildungsplätzen wird das schlechte Image der Branche zusammen mit den fehlenden Bewerberinnen und Bewerbern am häufigsten genannt (8 Institutionen). Weitere wichtige Gründe sehen die Institutionen bei den Auszubildenden in den fehlenden Verkehrsverbindungen und der fehlenden Mobilität der Auszubildenden.

Mit Blick auf die Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel gibt es weitgehende Übereinstimmungen mit den Unternehmen. Die Ausbildung im eigenen Betrieb sehen alle Institutionen als sehr wichtig (8) oder wichtig (1) an, ebenso die Schaffung eines positiven Betriebsklimas. Auch die Weiterbildung bzw. Qualifizierung im eigenen Betrieb wird mehrheitlich als sehr wichtig oder wichtig angesehen. Anders als die Unternehmen bewerten die Institutionen das Angebot unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle z.B. durch Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeiten als sehr wichtig oder wichtig. Auch die vermehrte Einstellung von Frauen oder von Kräften mit Migrationshintergrund wird anders als in den Unternehmen von den Institutionen mehrheitlich als wichtig eingestuft. Gleiches gilt für die Vermarktung der Arbeitsmarkregion und der Einrichtung von Fachkräfteinitiativen für die Region.

Weniger wichtig oder unwichtig findet die Mehrheit der Institutionen die Suche nach Arbeitskräften aus anderen Regionen Deutschlands bzw. aus dem Ausland sowie die verstärkte Einschaltung von Personalvermittlungsagenturen.

3.2 Rekrutierung

Aufgrund der abnehmenden Zahl der am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Bewerberinnen und Bewerber, nimmt die Bedeutung der Rekrutierungswege für die Unternehmen stetig zu. Im Rahmen des Regionalen Arbeitsmarktmonitorings wurde erhoben, welche Rekrutierungswege die Unternehmen nutzen und wie erfolgreich sie damit sind, in welchem regionalen Umkreis sie suchen und wer aus ihrer Sicht für die Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland zuständig ist. Parallel dazu wurden die jungen Nachwuchskräfte gefragt, über welche Wege sie nach offenen Stellen suchen und inwieweit sie u.a. über Stellenangebote, Berufe sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Region ausreichend informiert sind.

Rekrutierungswege der Unternehmen und Suche der Nachwuchskräfte nach freien Stellen

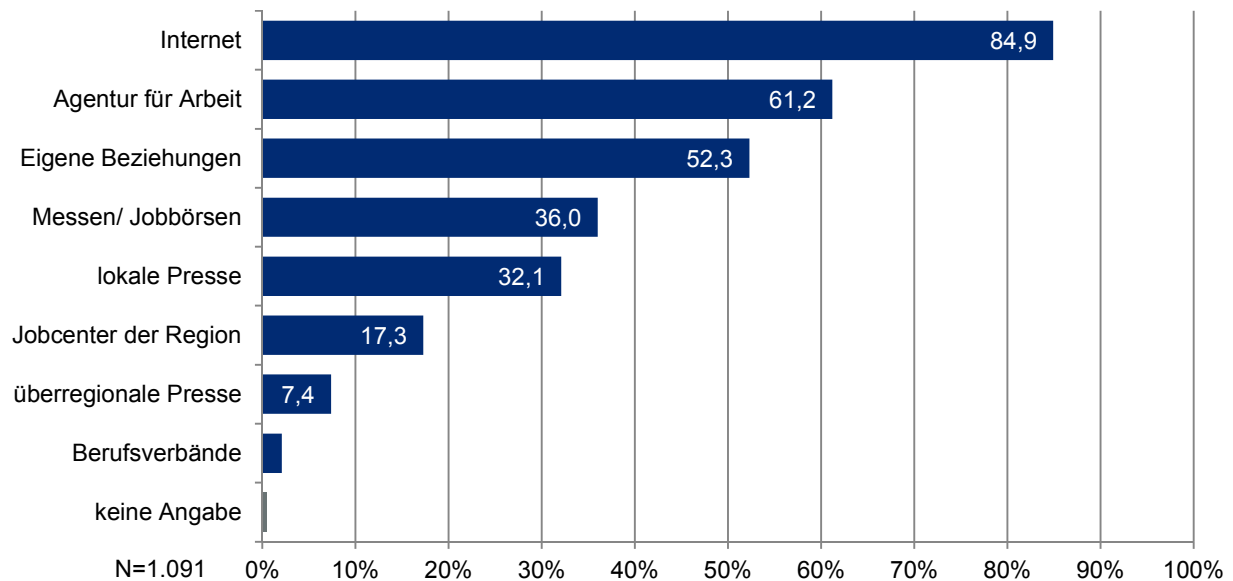
Im Durchschnitt suchen Auszubildende und Studierende über drei der in Abbildung 24 aufgeführten acht Wege nach einem Arbeitsplatz. 85% recherchieren im Internet. Am zweithäufigsten suchen Nachwuchskräfte über die Agentur für Arbeit (61%). Über die Hälfte der Befragten nutzt die eigenen Beziehungen, um einen Arbeitsplatz zu bekommen. Hier gibt es jedoch einen erkennbaren Unterschied zwischen den Geschlechtern. Während von den männlichen Auszubildenden und Studierenden 55% ihre Beziehungen nutzen, sind es bei weiblichen Nachwuchskräften 37%.

Etwas mehr als jede bzw. jeder Dritte nutzt Messen oder Jobbörsen, wobei Abiturientinnen und Abiturienten diese Möglichkeit deutlich häufiger nutzen (46%) als Haupt- und Realschüler*innen (22% bzw. 33%).

Anzeigen in der lokalen Presse werden von einem knappen Drittel der Befragten gelesen. Dabei sinkt der Anteil derjenigen, die die lokalen Anzeigen berücksichtigt mit abnehmendem Alter. In der Gruppe der über 29-Jährigen lesen 45% lokale Anzeigen, bei den 23 bis 25-Jährigen sind es noch ein Drittel und bei den bis 19-Jährigen 27%. Unter den Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund ist der Anteil noch geringer; hier nutzen 12% die lokale Presse.

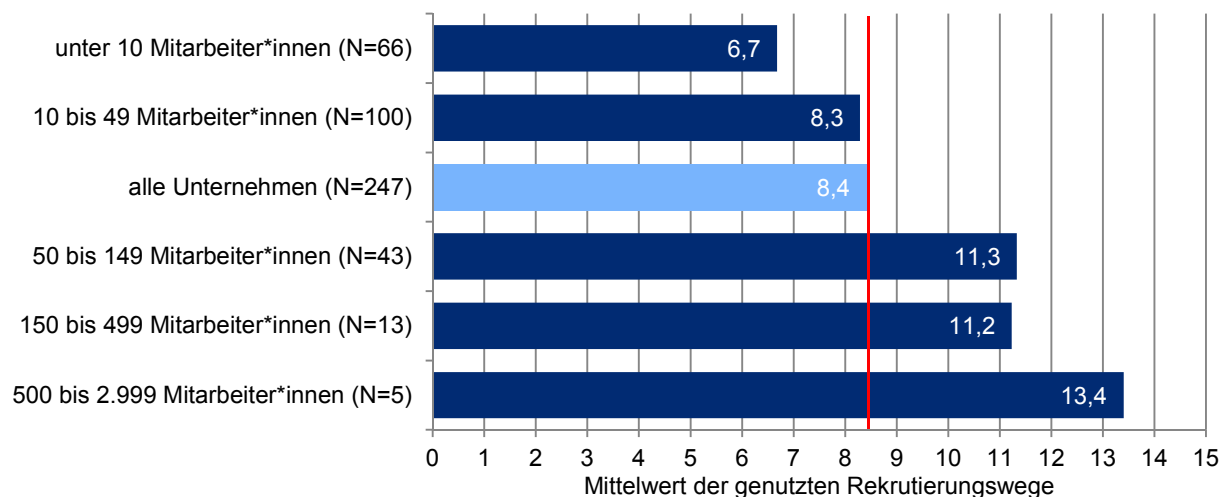
Die Nachwuchskräfte berücksichtigen bei der Informationssuche kaum die überregionale Presse oder Berufsverbände. Über das jeweilige Jobcenter der Region recherchieren 17%.

Abbildung 24: Suchwege der Nachwuchskräfte nach freien Stellen



Die befragten Unternehmen setzen durchschnittlich 8,4 verschiedene Rekrutierungswege ein, unabhängig davon, inwieweit sie damit Erfolg haben oder nicht. Je größer ein Betrieb, desto mehr unterschiedliche Rekrutierungswege werden eingesetzt. Während kleine Betriebe mit unter 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Mittel 6,7 verschiedene Wege zur Rekrutierung nutzen, sind es bei Unternehmen mit 500 bis 2.999 Beschäftigten 13,4 von 15 zur Auswahl stehenden Rekrutierungsmöglichkeiten.

Abbildung 25: Durchschnittliche Anzahl genutzter Rekrutierungswege der Betriebe nach Unternehmensgröße¹⁹



Die Angaben der Unternehmen zu den Rekrutierungswegen sind in Abbildung 26 aufgeführt. Zu den am häufigsten genutzten Rekrutierungswegen gehören die Agentur für Arbeit, Praktika und persönliche Beziehungen, also Wege über die auch viele Auszubildende und Studierende nach Jobs suchen. Persönliche Beziehungen werden von zwei Drittel der Unterneh-

¹⁹ Die beiden Kategorien 500 bis 999 Mitarbeiter*innen sowie 1.000 bis 2.999 Mitarbeiter*innen wurden aufgrund der geringen Fallzahl zu einer Kategorie zusammengefasst.

men als sehr erfolgreich oder eher erfolgreich eingestuft. Über Praktika rekrutiert ein Viertel der Unternehmen sehr erfolgreich neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein weiteres Drittel ist damit eher erfolgreich. Auch über Kolleginnen und Kollegen sind die Unternehmen bei der Beschäftigtensuche mehrheitlich eher oder sehr erfolgreich.

Die Agentur für Arbeit wird von den meisten Unternehmen zwar genutzt, allerdings beurteilen knapp zwei Drittel der Unternehmen diesen Weg als weniger erfolgreich und ein weiteres Fünftel als nicht erfolgreich. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Jobcentern, wobei diese seltener als die Agentur für Arbeit genutzt werden. Bei Agentur und Jobcenter gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen herstellendem bzw. verarbeitendem Gewerbe, dem Maschinenbau und dem Baugewerbe. Während in der Bauwirtschaft jedes fünfte Unternehmen sehr oder eher erfolgreich über Agentur und Jobcenter rekrutiert, ist es im herstellenden und verarbeitenden Bereich jedes dritte Unternehmen. Unternehmen im Maschinenbau, die hier gesondert betrachtet werden, sind zweigeteilter Meinung. Knapp die Hälfte der Maschinenbauunternehmen rekrutiert eher erfolgreich über die Agentur für Arbeit, die andere Hälfte ist damit weniger erfolgreich.

Grundsätzlich stufen Betriebe in der Bauwirtschaft alle aufgeführten Rekrutierungswege als weniger erfolgreich ein als Unternehmen der herstellenden bzw. verarbeitenden Branche und dem Maschinenbau.

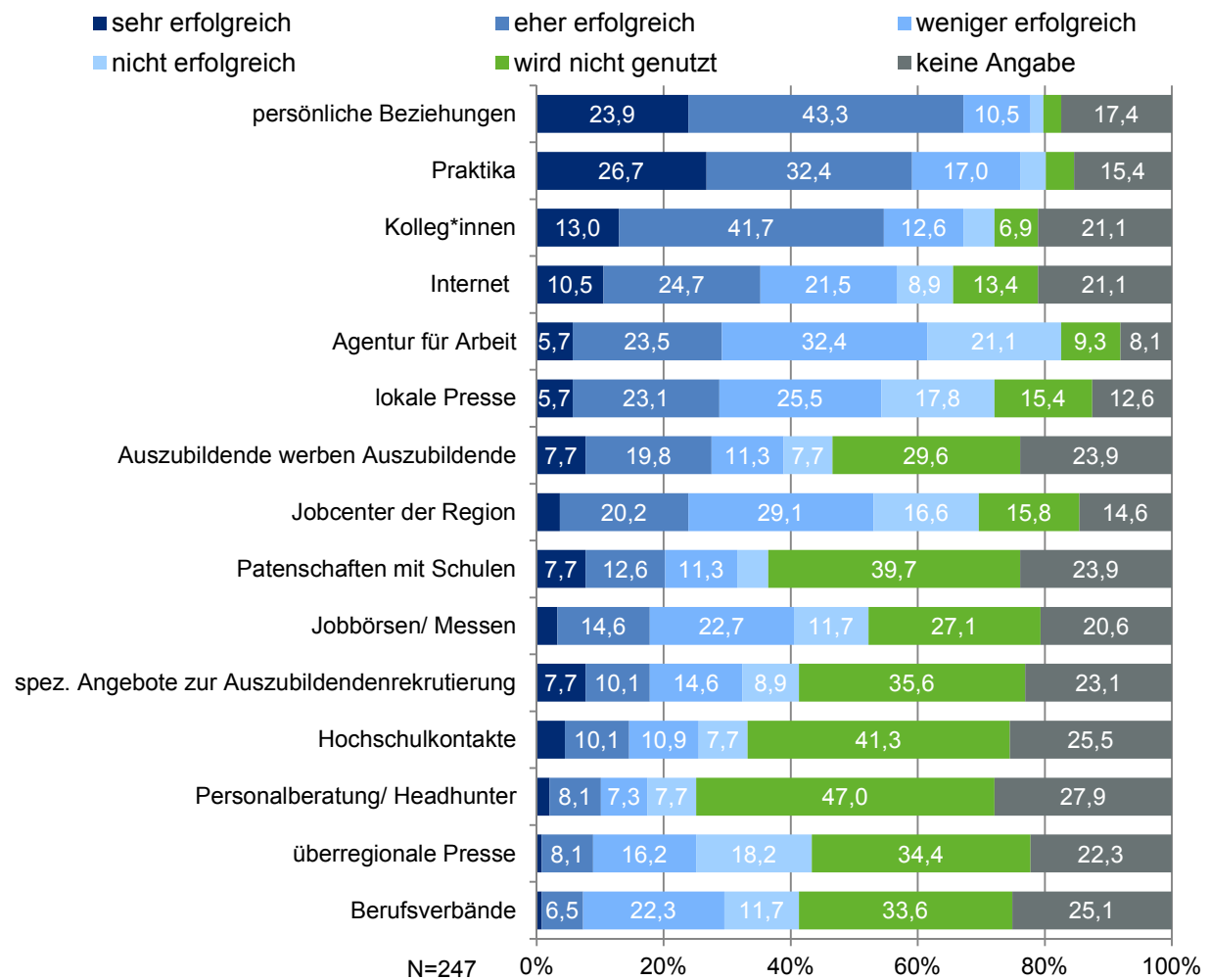
Anzeigen in der lokalen Presse werden in der Summe von etwas mehr Unternehmen genutzt als das Internet. Allerdings wird die Nutzung von sozialen Netzwerken und Online-Jobbörsen häufiger als sehr oder eher erfolgreich eingestuft (35%), bei Anzeigen in Lokalzeitungen ist dies in 29% der Unternehmen der Fall. Eine Mehrheit von 43% sieht in der Veröffentlichung von Stellenanzeigen in Lokalzeitungen wenig oder keinen Erfolg. Das Suchverhalten der Nachwuchskräfte zeigt, dass das Internet deutlich häufiger als die lokale Presse zur Stellenrecherche herangezogen wird, letztere mehrheitlich von älteren Bewerberinnen und Bewerbern. 13% der Unternehmen nutzen das Internet zur Rekrutierung nicht.

Das Konzept „Auszubildende werben Auszubildende“ bewerten 28% der Unternehmen als sehr oder eher erfolgreich. 19% sind weniger oder nicht erfolgreich und 30% der Unternehmen nutzen es nicht.

Die weiteren aufgeführten Rekrutierungswege werden mehrheitlich nicht genutzt. Möglichkeiten zur Rekrutierung, die am häufigsten nicht genutzt werden sind Personalberatungen bzw. Headhunter (47%), Hochschulkontakte (41%) und Patenschaften mit Schulen (40%). Diejenigen, die es nutzen haben zu etwa gleichen Anteilen positive als auch negative Erfahrungen bezüglich des Erfolgs gemacht.

Auch die überregionale Presse und Berufsverbände nutzt ein Drittel der Betriebe nicht. Diejenigen, die diese Wege nutzen, sind damit jedoch mehrheitlich weniger oder gar nicht erfolgreich. Diese Möglichkeiten zur Informationsbeschaffung werden von den Auszubildenden und Studierenden kaum genutzt.

Abbildung 26: Rekrutierungswege der Unternehmen



Informationsbedarf

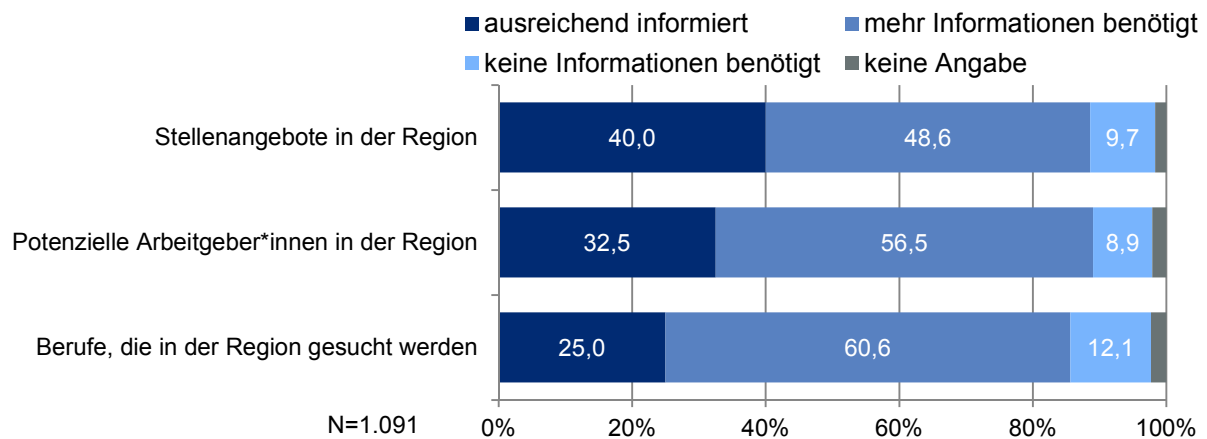
Abbildung 27 zeigt, dass sich 40% der befragten Auszubildenden und Studierenden ausreichend über Stellenangebote in der Region informiert fühlen. Knapp die Hälfte benötigt mehr Informationen zu Stellenangeboten und jede bzw. jeder Zehnte benötigt keine Informationen.

Über potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fühlt sich ein Drittel der Befragten ausreichend informiert, 57% wünschen sich hier mehr Informationen. Einen besonders hohen Informationsbedarf haben die IT-Systemkaufleute/ Informatikkaufleute: Drei Viertel der Auszubildenden in diesem Bereich wünschen mehr Informationen über Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Region.

Über Berufe, die in der Region gesucht werden, fühlt sich ein Viertel ausreichend informiert. Mit 61% ist hier der Informationsbedarf am höchsten.

Grundsätzlich fühlen sich Nachwuchskräfte mit Haupt- und Realschulabschluss etwas besser informiert als Abiturientinnen und Abiturienten, insbesondere wenn es um Berufe geht, die in der Region gesucht werden.

Abbildung 27: Informationsbedarf der Nachwuchskräfte zum regionalen Arbeitsmarkt



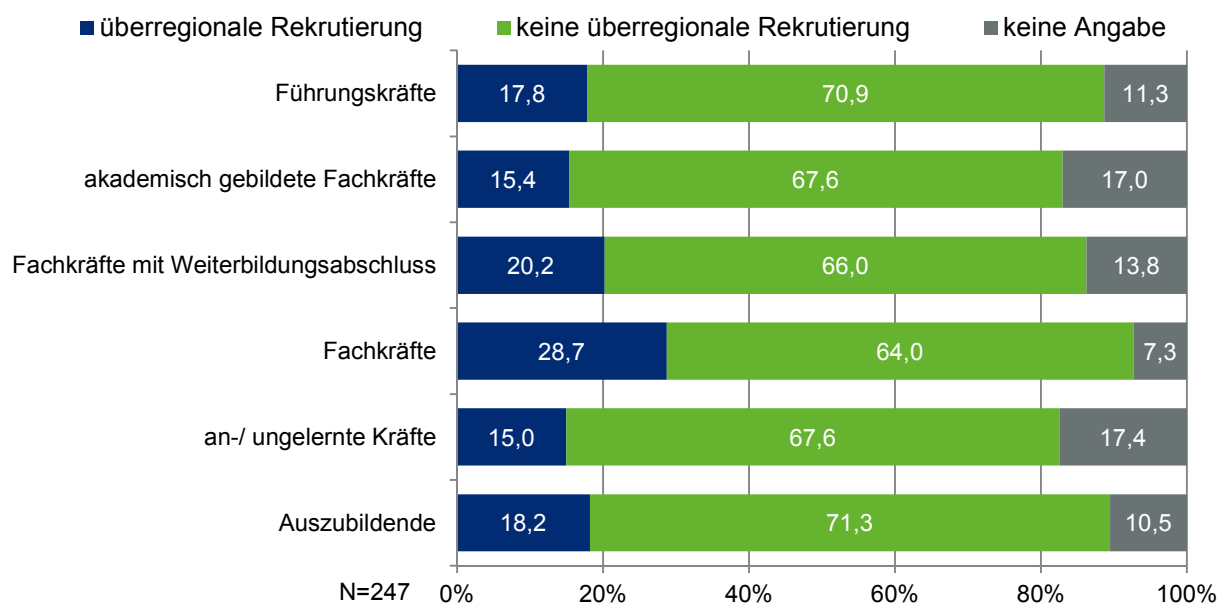
Überregionale Rekrutierung

Wie bereits in Abbildung 17 beschrieben, wird die überregionale Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von einer Mehrheit der Unternehmen als eher unwichtige Maßnahme gegen den Fachkräftemangel angesehen. Dies spiegelt sich auch in Abbildung 28 wider.

Eine Rekrutierung über die Grenzen des Wirtschaftsraums Osnabrück hinweg findet kaum statt. Der Anteil der überregional rekrutierenden Unternehmen liegt für die meisten Beschäftigtengruppen zwischen 15% und 20%. Am höchsten ist der Anteil der überregional rekrutierenden Unternehmen bei den Fachkräftestellen mit 29% der Unternehmen, also in der Beschäftigtengruppe, für die es die meisten offenen Stellen gibt und in der am häufigsten Besetzungsschwierigkeiten auftreten. Auszubildende, bei denen der Bedarf ähnlich hoch ist, werden von 18% der Betriebe auch überregional rekrutiert, 71% der Unternehmen beschränken sich auf das Osnabrücker Land. Auch Führungskräfte und akademisch gebildete Fachkräfte werden kaum überregional rekrutiert.

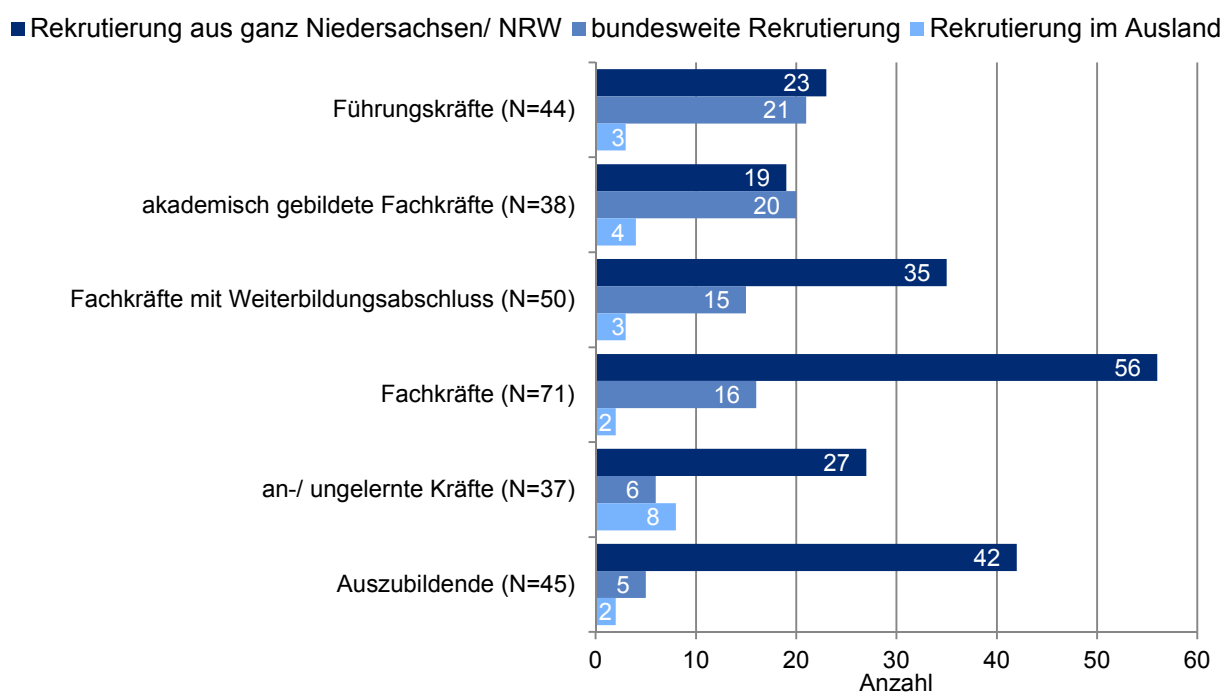
In erster Linie rekrutieren mittlere und größere Unternehmen überregional. Von den Betrieben mit einem bis 9 Beschäftigten rekrutieren 30% in mindestens einer Beschäftigtengruppe überregional, bei Unternehmen mit 50 bis 149 Beschäftigten sind es zwei Drittel und bei Unternehmen ab 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern findet in nahezu allen Unternehmen in mindestens einer Beschäftigtengruppe eine überregionale Rekrutierung statt.

Abbildung 28: Überregionale Rekrutierung nach Beschäftigtengruppen



Die befragten Unternehmen, die überregional rekrutieren, fokussieren sich schwerpunktmäßig auf ganz Niedersachsen bzw. bedingt durch die Grenznähe auf Nordrhein-Westfalen. Von 71 Unternehmen, die überregional Fachkräfte akquirieren, suchen 56 in Niedersachsen bzw. NRW, 16 Betriebe suchen bundesweit und zwei im Ausland. Auszubildende, werden kaum über die Grenzen von Niedersachsen und NRW hinaus rekrutiert. Aus dem Ausland rekrutieren grundsätzlich in allen aufgelisteten Beschäftigtengruppen kaum Unternehmen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Abbildung 29).

Abbildung 29: Ausmaß überregionaler Rekrutierung nach Beschäftigtengruppen²⁰



²⁰ Mehrfachantworten möglich

Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland

Für die Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland gibt es verschiedene Aspekte zu berücksichtigen und die Verantwortlichkeit zu klären. Die Unternehmen wurden gefragt, wer aus ihrer Sicht für verschiedene Aspekte der Auslandsrekrutierung zuständig ist: die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die öffentliche Hand oder sie selbst. Mehrfachantworten waren möglich (Abbildung 30).

Die Unternehmen machen bei den Antwortmöglichkeiten dieser Frage grundsätzlich häufiger als bei anderen Fragen keine Angabe. Im Durchschnitt geben 30% der befragten Unternehmen keine Antwort.²¹

Beim Thema Anwerbung im Ausland sehen die meisten befragten Unternehmen, *die Angaben gemacht haben*, ausschließlich die öffentliche Hand in der Verantwortung (33%), weitere 24% sehen diese Aufgabe allein bei den Unternehmen und 21% sind der Meinung, dies sei die alleinige Aufgabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber ist der einzige Aspekt in der Reihe der verschiedenen Verantwortlichkeiten, bei der sich fast alle Unternehmen in der alleinigen Verantwortung sehen (90%).

Der Spracherwerb vor Beginn der Tätigkeit ist für ein Drittel der Unternehmen alleinige Aufgabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für ein weiteres Drittel ausschließliche Aufgabe der öffentlichen Hand. 22% geben an, dass die zukünftigen Beschäftigten und die öffentliche Hand zusammen für den Spracherwerb vor Beginn der Tätigkeit zuständig sind. Eine Verantwortlichkeit der Unternehmen sehen sehr wenige.

Beim Spracherwerb während der Berufstätigkeit sieht ebenfalls eine Mehrheit der Unternehmen ausschließlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (26%) oder ausschließlich die öffentliche Hand (20%) in der Verantwortung. Allerdings sehen bei diesem Aspekt der Auslandsrekrutierung deutlich mehr Unternehmen eine (Mit-)Verantwortung: 16% geben an, dass Unternehmen die alleinige Verantwortung beim Spracherwerb während der Tätigkeit haben, weitere 16%, dass sich Unternehmen und Beschäftigte zu gleichen Teilen um den Spracherwerb kümmern müssen und jeder achte Betrieb ist der Meinung, dass alle drei Akteure dafür verantwortlich sind.

Der Umzug nach Deutschland inklusive Klärung behördlicher Angelegenheiten ist aus Sicht der meisten Unternehmen alleinige Aufgabe der öffentlichen Hand (33%). Jedes fünfte Unternehmen gibt an, dass die Beschäftigten sich selbst um den Umzug kümmern sollen und weitere 20% sehen die Verantwortung in einer Gemeinschaftsaufgabe aus öffentlicher Hand und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Für jedes zehnte Unternehmen sind alle drei Akteure zuständig.

Bezüglich der Begleitung während der ersten Monate sieht wiederum eine Mehrheit von 30% die öffentliche Hand als alleinige Verantwortliche. 23% beurteilen die Aufgabe des

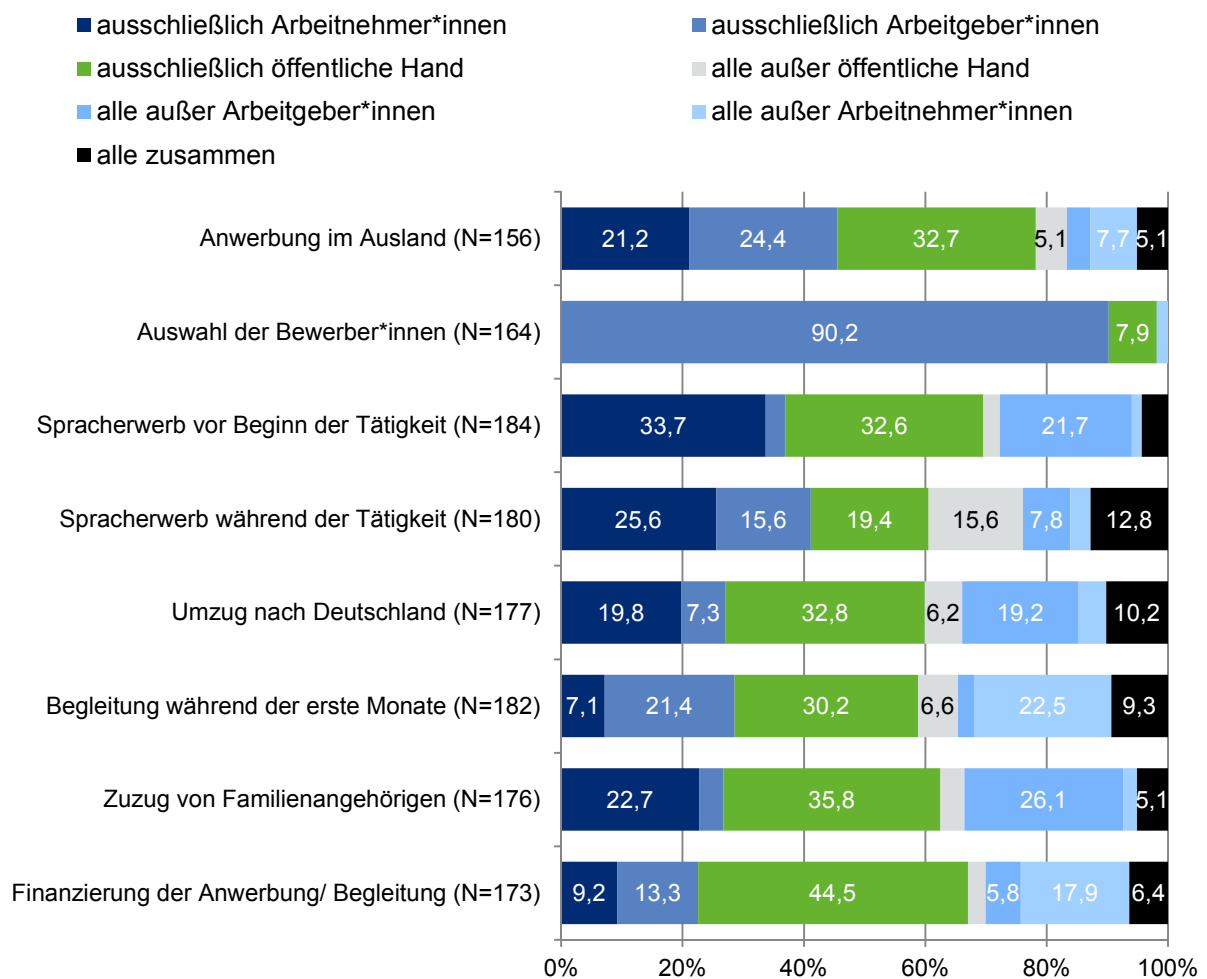
²¹ Aufgrund des hohen Anteils fehlender Angaben werden in Abbildung 30 nur die gültigen Prozentwerte angezeigt, d.h. die Prozentwerte beziehen sich immer jeweils auf die Teilgesamtheit der gemachten Angaben. Die Zahl der fehlenden Angaben ist bei der Interpretation der übrigen Werte unbedingt zu berücksichtigen.

„Kümmerers“ als eine Gemeinschaftsaufgabe aus öffentlicher Verwaltung und den Unternehmen. 21% finden, dass ausschließlich sie als Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber in der Verantwortung stehen. 7% der Unternehmen geben an, aus dem Ausland rekrutierte Beschäftigte sollen sich selbst begleiten.

Auch beim Zuzug von Familienangehörigen (inklusive Schulanmeldung, Jobs für Angehörige, etc.) gibt über ein Drittel der Befragten an, dass dies die ausschließliche Aufgabe der öffentlichen Hand ist, 26% sehen darin eine Gemeinschaftsaufgabe der öffentlichen Hand und der Beschäftigten und 23% sehen allein die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Verantwortung.

Schließlich wurden die Unternehmen gefragt, wer aus ihrer Sicht für die Finanzierung und Anwerbung ausländischer Beschäftigter zuständig ist. Eine deutliche Mehrheit von 45% sieht dafür ausschließlich die öffentliche Hand in der Verantwortung. 18% der Unternehmen geben an, die Finanzierung müssen öffentliche Hand mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gemeinschaftlich leisten und für 13% ist dies alleinige Aufgabe der Unternehmen. 9% geben an, dass die Kosten allein die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tragen sollen.

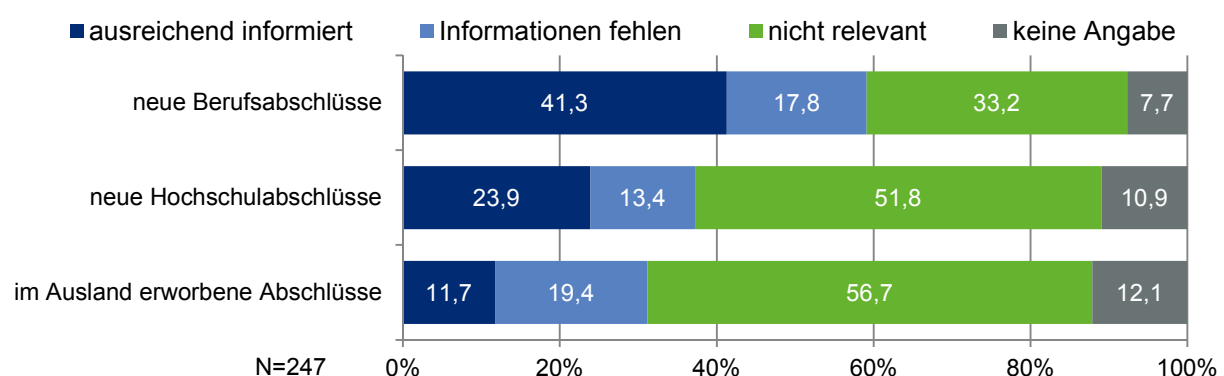
Abbildung 30: Verantwortlichkeit für verschiedene Aspekte der Auslandsrekrutierung aus Sicht der Unternehmen



Abschließend wurden die Unternehmen zum Thema Rekrutierung gefragt, inwieweit sie über neue Berufs- und Hochschul- sowie im Ausland erworbene Abschlüsse informiert sind (Abbildung 31). Für Unternehmen in der Bauwirtschaft sind diese Fragen zum Informationsbedarf häufiger irrelevant als für Unternehmen in den herstellenden und verarbeitenden Branchen inklusive Maschinenbau. Mit Blick auf neue Berufsabschlüsse ist eine Mehrheit aller befragten Unternehmen von 41% ausreichend informiert, für ein weiteres Drittel sind diese Abschlüsse nicht relevant. Bei 18% der befragten Unternehmen fehlen Informationen.

Neue Hochschulabschlüsse, wie Bachelor oder Master sowie im Ausland erworbene Abschlüsse sind für mehr als die Hälfte der Unternehmen nicht relevant. Jedes fünfte Unternehmen benötigt mehr Informationen zu im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen.

Abbildung 31: Informationsbedarf der Unternehmen zu Ausbildungs- und Berufsabschlüssen



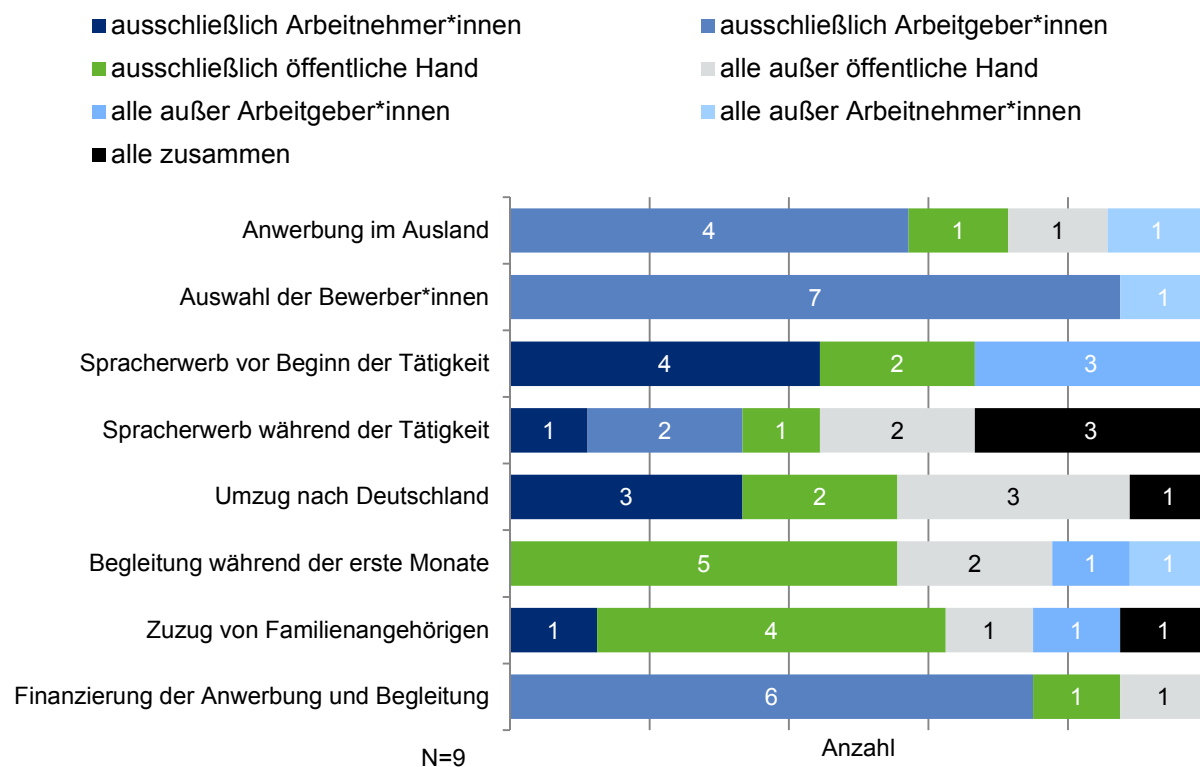
Rekrutierung aus Sicht der Institutionen

Aus Sicht der Institutionen nutzen Unternehmen vor allem persönliche Beziehungen zur Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sehr oft werden auch die Durchführung von Praktika, die Nutzung des Internets und die lokale Presse angegeben. Die Institutionen selbst unterstützen Unternehmen bei der Rekrutierung neuer Beschäftigter auf vielfältige Weise. Es gibt keine befragte Institution, die den Unternehmen gar keine Angebote macht. Fast alle Institutionen bieten Informationsveranstaltungen und die Herstellung persönlicher Kontakte. Häufig veranstalten Institutionen auch Messen und Jobbörsen und bieten individuelle Beratungen an. Die Entwicklung einer Vermarktungsstrategie für Branchen oder für die Region bieten wenige Institutionen an. Gleiches gilt für Qualifizierungsangebote, die an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet sind.

Eine Mehrheit der Institutionen gibt an, dass Unternehmen Auszubildende sowie An- und Ungelernte nicht über die Grenzen des Wirtschaftsraums Osnabrück hinaus rekrutieren. Drei Institutionen gehen sogar davon aus, dass Unternehmen Fachkräfte lediglich in der Region suchen. Wenn Unternehmen im restlichen Niedersachsen und in NRW nach Beschäftigten suchen, handelt es sich dabei aus Sicht der Institutionen fast ausschließlich um Fachkräfte ohne oder mit Weiterbildungsabschluss. Keine Institution gibt an, dass Fachkräfte auch bundesweit oder im Ausland rekrutiert werden. Bundesweit werden aus Sicht der Institutionen vor allem Führungskräfte gesucht, teilweise auch akademisch gebildete Fachkräfte. Eine Auslandsrekrutierung findet nach Angaben der Institutionen kaum statt.

Auch die Institutionen wurden um ihre Einschätzung zur Verantwortlichkeit von verschiedenen Aspekten der Auslandsrekrutierung gebeten (Abbildung 32). Anders als die Unternehmen, sehen die Institutionen bei der Anwerbung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland mehrheitlich die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Verantwortung. Bei den Themen Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber sowie beim Spracherwerb gibt es weitgehende Übereinstimmungen. Die Begleitung während der ersten Monate sehen 5 von 9 Institutionen als alleinige Aufgabe der öffentlichen Hand. Auch beim Zuzug von Familienangehörigen weisen die Institutionen der öffentlichen Hand eine bedeutende Rolle zu. Ein konträres Bild zu den Angaben der Unternehmen ergibt sich bei dem Aspekt der Finanzierung und Begleitung von aus dem Ausland rekrutierten Arbeitskräften. Während eine deutliche Mehrheit der Unternehmen diese Aufgabe bei der öffentlichen Hand sieht, sind sechs Institutionen der Meinung, ausschließlich die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten für diese Kosten aufkommen.

Abbildung 32: Verantwortlichkeit für verschiedene Aspekte der Auslandsrekrutierung aus Sicht der Institutionen



Bezüglich der Informationsbedarfe zu neuen Berufsabschlüssen geben die meisten Institutionen an, dass Unternehmen ausreichend über neue Berufs- und Hochschulabschlüsse informiert sind. Anders sieht es bei im Ausland erworbenen Abschlüssen aus. Fast alle Institutionen geben an, dass diesbezüglich die Informationslage nicht ausreichend ist. Fünf der befragten neun Institutionen bieten selbst keine Informationsangebote über neue Berufs- bzw. Hochschulabschlüsse. Jeweils drei Institutionen informieren in Broschüren und auf ihrer Homepage im Internet über neue Berufsabschlüsse, zwei bieten individuelle Beratungen zu dem Thema. Bei im Ausland erworbenen Abschlüssen informiert eine Institution die Unternehmen über Broschüren, sechs machen keine Angebote.

3.3 Erwartungen der Nachwuchskräfte und Angebote der Unternehmen

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels ist es für Unternehmen zunehmend wichtig, eine attraktive Arbeitgeberin bzw. ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Vor diesem Hintergrund wurden Auszubildende und Studierende gefragt, welche Angebote sie sich von ihrer zukünftigen Arbeitgeberin bzw. ihrem zukünftigen Arbeitgeber wünschen. Gleichzeitig wurden die Unternehmen gefragt, welche Angebote sie ihren Beschäftigten machen.

Angebote und Maßnahmen - Wünsche der Nachwuchskräfte

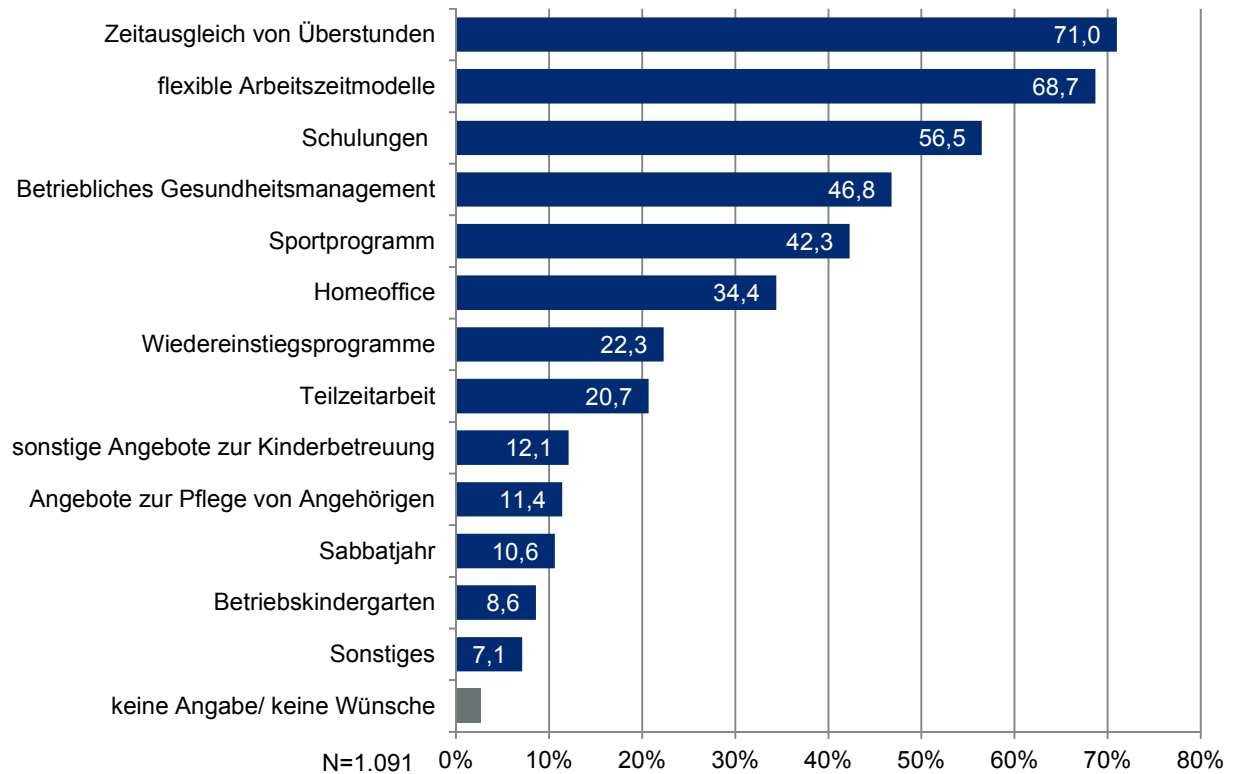
Die Nachwuchskräfte konnten angeben, welche Angebote sie sich von ihrer zukünftigen Arbeitgeberin bzw. ihrem zukünftigen Arbeitgeber wünschen (Abbildung 33). Auszubildende haben im Durchschnitt 4,1 Wünsche, Studierende wünschen sich im Durchschnitt 5,4 Angebote.

Die meisten Auszubildenden und Studierenden wünschen sich einen Zeitausgleich von Überstunden (71%) und flexible Arbeitszeitmodelle (69%) von ihrer zukünftigen Arbeitgeberin bzw. ihrem zukünftigen Arbeitgeber. Mehr als die Hälfte der potenziellen Arbeitskräfte möchte Schulungen (z.B. im Bereich Stressmanagement, Zeitmanagement, etc.) absolvieren.

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement ist für 47% wichtig. Ein Sportprogramm wünschen sich 42% der Befragten. Ein Drittel der Auszubildenden wünscht sich die Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen. Hier bestehen jedoch sehr starke Unterschiede je nach Ausbildungsberuf: Während sich über 70% der Fachinformatiker*innen sowie der IT-Systemkaufleute und Informatikkaufleute einen Homeoffice-Arbeitsplatz wünschen, ist dieser Wunsch in den technisch-handwerklichen Berufen, wie z.B. bei den Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker*innen (8%) oder den Industriemechaniker*innen (11%) deutlich seltener. Unter den Studierenden besteht bei 61% der Wunsch nach einem Homeoffice-Arbeitsplatz.

Wiedereinstiegsprogramme und Teilzeitarbeit werden von 22% bzw. von 21% der Befragten gewünscht, wobei sich weibliche Nachwuchskräfte deutlich häufiger die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten wünschen (37%) als ihre männlichen Kollegen (18%). Betriebskindergärten, sonstige Betreuungsangebote für Kinder oder zur Pflege von Angehörigen sowie die Einrichtung eines Sabbatjahrs wünschen sich jeweils etwa 10% der Befragten.

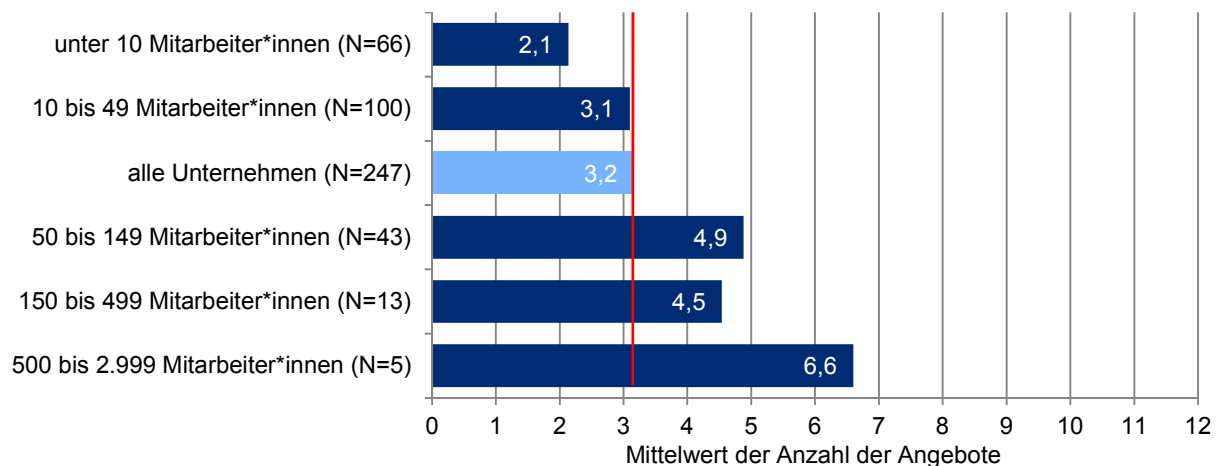
Abbildung 33: Wünsche der Nachwuchskräfte



Angebote und Maßnahmen - Angebote der Unternehmen

Den Unternehmen wurde in der Befragung die gleiche Liste von Angeboten mit der Frage vorgelegt, ob diese vorhanden oder geplant sind, ob das Unternehmen dies überhaupt als seine Aufgabe ansieht oder ob aus Sicht des Unternehmens hierfür kein Bedarf besteht. Unternehmen machen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aktuell im Durchschnitt 3,2 Angebote, also weniger als sich Auszubildende und Studierende von ihrer zukünftigen Arbeitgeberin bzw. ihrem zukünftigen Arbeitgeber wünschen. Allerdings bieten große Unternehmen ihren Beschäftigten deutlich mehr als kleinere Betriebe. Während Unternehmen mit unter 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 2,1 Angebote vorhalten, bieten sehr große Unternehmen im Durchschnitt 6,6 der 12 zur Auswahl stehenden Leistungen (Abbildung 34).

Abbildung 34: Durchschnittliche Anzahl angebotener Leistungen der Unternehmen an die Beschäftigten



In Abbildung 35 sind die Angebote der Unternehmen für Beschäftigte aufgeführt. Die Reihenfolge der Angebote entspricht der Rangfolge der am häufigsten genannten Wünsche der Auszubildenden und Studierenden aus Abbildung 33.

Entsprechend des am häufigsten von den Nachwuchskräften geäußerten Wunsches, bieten die meisten Unternehmen (81%) einen Zeitausgleich von Überstunden an, 8% sehen hierfür keinen Bedarf.

Flexible Arbeitszeitmodelle, die zwei Drittel der Auszubildenden und Studierenden erwarten, hält die Hälfte der Unternehmen vor, weitere 9% planen die Einführung. Ein knappes Viertel der Unternehmen sieht für flexible Arbeitszeitmodelle keinen Bedarf. Von den Unternehmen, die keinen Bedarf sehen, gehören zwei Drittel zur Bauwirtschaft. Außerdem handelt es sich dabei fast ausschließlich um Betriebe mit bis 49 Beschäftigte.

Die potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind sehr an Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten interessiert. 23% der Unternehmen bieten aktuell Schulungen an, ein weiteres Fünftel befindet sich in der Planungsphase. 11% der befragten Unternehmen sehen Schulungen nicht als Unternehmensaufgabe an und 30% sehen keinen Bedarf. In den beiden letztgenannten Kategorien handelt es sich wiederum hauptsächlich um Unternehmen bis unter 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zugleich werden Schulungsangebote aktuell vor allem in Unternehmen der Größenordnung 10 bis 49 Beschäftigte geplant. Von allen Unternehmen, die momentan Schulungen planen, gehört die Hälfte dieser Kategorie an.

Ein Sportprogramm wünschen sich viele Auszubildende und Studierende. Eine Mehrheit von 36% der Unternehmen sieht hierfür jedoch keinen Bedarf, weitere 17% sehen das Angebot eines Sportprogramms nicht als Unternehmensaufgabe an. In 13% der befragten Unternehmen können die Beschäftigten bereits ein Sportprogramm absolvieren, in 18% der Unternehmen wird dies zukünftig der Fall sein.

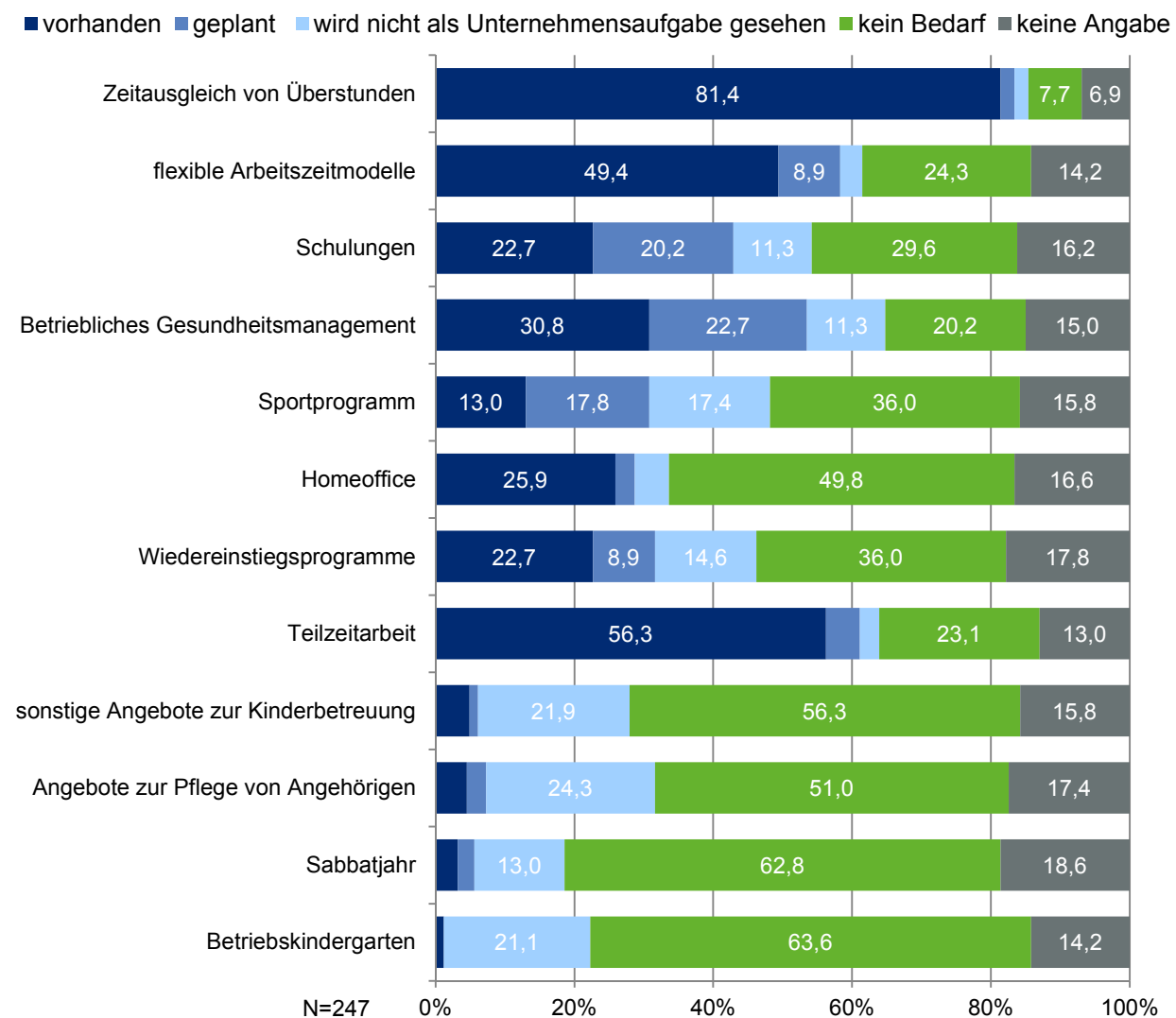
Für Homeoffice-Arbeitsplätze sieht die Hälfte der Betriebe keinen Bedarf. In einem Viertel der Betriebe können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von zu Hause arbeiten.

Ein Aspekt, der für Auszubildende und Studierende keine übergeordnete Rolle (und wenn überhaupt eher für weibliche Nachwuchskräfte eine Rolle) spielt, ist die Möglichkeit der Teilzeitarbeit. Über die Hälfte der Unternehmen hält dieses Angebot seinen Beschäftigten vor, 23% sehen hierfür keinen Bedarf.

Für Betriebskindergärten, sonstige Angebote zur Kinderbetreuung und Angebote zur Pflege von Angehörigen sehen fast alle Unternehmen, die hierzu Angaben gemacht haben, entweder keinen Bedarf bzw. sehen es nicht im Aufgabenbereich des Unternehmens. Gleiches gilt für das Sabbatjahr. Auch bei Auszubildenden und Studierenden spielen diese Aspekte eine untergeordnete Rolle.

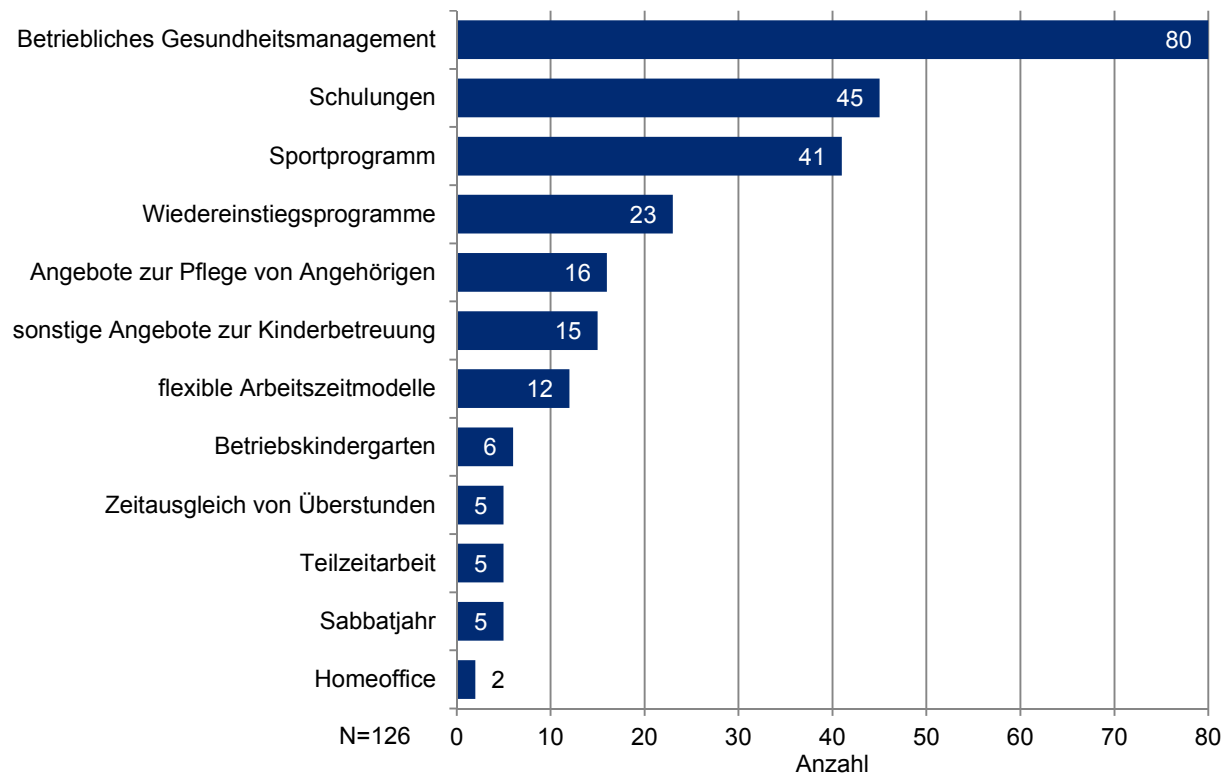
Unternehmen konnten in einer freien Angabe ebenfalls sonstige Angebote nennen. Diese Möglichkeit wurde von 9 Betrieben genutzt. Angeboten werden u.a. ein Fahrradleasing, ein gutes Betriebsklima sowie Beratungsleistungen, kostenfreie Getränke und ein kostenloses Obstangebot.

Abbildung 35: Angebote der Unternehmen für Beschäftigte



Die Unternehmen konnten angeben, bei welchen Maßnahmen sie externe Unterstützung zur Umsetzung benötigen. 126 Unternehmen haben hier Angaben gemacht. Davon benötigen 80 Betriebe Unterstützung bei der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements, 45 benötigen Hilfe bei der Einrichtung von Schulungen und 41 Betriebe melden einen Unterstützungsbedarf für die Umsetzung von Sportprogrammen an. Wiedereinstiegsprogramme geben 23 Betriebe an.

Abbildung 36: Externer Unterstützungsbedarf bei der Einrichtung von Angeboten für Beschäftigte²²



Angebote und Maßnahmen aus Sicht der Institutionen

Der Umfang und das Ausmaß der angebotenen Leistungen der Unternehmen an die Beschäftigten korrespondiert weitgehend mit der Einschätzung der Institutionen zu dem Thema. Insgesamt 5 der 9 befragten Institutionen unterstützen Unternehmen bei der Planung und Umsetzung der Angebote. Entsprechend des von den Unternehmen am häufigsten geäußerten Unterstützungsbedarfs, bieten alle Institutionen, die hier Angaben gemacht haben, Hilfe bei der Einrichtung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements an. Jeweils drei Institutionen unterstützen Unternehmen bei der Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle, Zeitausgleich von Überstunden und Teilzeitarbeit. Der von den Unternehmen häufig geäußerte Wunsch, externe Hilfe für die Einrichtung von Schulungen zu bekommen, wird von einer Institution wahrgenommen. Hilfe für die Einrichtung von Sportprogrammen bietet keine Institution an.

²² Mehrfachantworten möglich

3.4 Arbeit der Zukunft und Digitalisierung

Die Arbeit der Zukunft wird vernetzter, digitaler und flexibler sein. Ein Bestandteil der Arbeit der Zukunft ist die Digitalisierung, womit im Kern der vermehrte Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien in Produktion und Verwaltung gemeint ist. Die Unternehmen wurden gebeten anzugeben, was Arbeit der Zukunft bzw. die Digitalisierung konkret für sie bedeutet und inwieweit die Digitalisierung in der Produktion und in der Verwaltung bereits umgesetzt werden. Die beiden Umsetzungsfelder Produktion und Verwaltung wurden dabei separat abgefragt.

Arbeit der Zukunft

Zunächst wurden die Unternehmen gebeten anzugeben, was Arbeit der Zukunft für sie bedeutet: heute und in fünf Jahren. Bei einer Auswahl von 14 verschiedenen Antwortmöglichkeiten, geben die Unternehmen, die hier Angaben machen, im Durchschnitt jeweils etwa 4,2 Antworten an.

Aktuell bedeutet Arbeit der Zukunft für 44% der Unternehmen einen zunehmenden Bedarf an Fort- und Weiterbildung der Belegschaft. Diese Einordnung wird von mittleren und großen Unternehmen eher getroffen als von kleinen Betrieben. Während weniger als jedes dritte Unternehmen mit unter 10 Beschäftigten mit der Arbeit der Zukunft einen zunehmenden Bedarf an Fort- und Weiterbildung verbindet, sind es bei den Betrieben mit 50-149 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 86% und in Betrieben ab 500 Beschäftigten 100%.

Für 41% aller Befragten bedeutet Arbeit der Zukunft eine weitgehende Vernetzung der Geschäftsprozesse. Diese Bedeutungszuschreibung findet im herstellenden und verarbeitenden Gewerbe (42%) deutlich häufiger als im Baugewerbe (36%) statt. In den befragten Unternehmen aus dem Bereich Maschinenbau gibt sogar mehr als jedes zweite Unternehmen die weitgehende Vernetzung der Geschäftsprozesse an (54%).

Sowohl der Fort- und Weiterbildungsbedarf als auch die Vernetzung von Geschäftsprozessen sind in fünf Jahren mit 21% bzw. 26% deutlich seltener von Bedeutung. In fünf Jahren ist für die meisten befragten Unternehmen (37%) eine veränderte Ablauforganisation vorrangig. Dies wird aktuell von 29% der Befragten angegeben.

Für jeweils 27% bis 28% der Befragten bedeutet Arbeit der Zukunft aktuell eine zunehmende Bedeutung überfachlicher Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Notwendigkeit hoher Investitionen und eine weitgehende Flexibilisierung des Personaleinsatzes. Die Notwendigkeit hoher Investitionen sehen sowohl aktuell als auch in Zukunft überdurchschnittlich viele Unternehmen mit 50 bis 149 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (jeweils etwa 43%). Bei den Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten sehen aktuell 15% die Notwendigkeit hoher Investitionen und in fünf Jahren 20%. Die Erforderlichkeit hoher Investitionen wird aktuell im herstellenden und verarbeitenden Gewerbe (31%) und im Maschinenbau (38%) häufiger gesehen als in der Bauwirtschaft (19%). In fünf Jahren steigt der Anteil der Unternehmen aus dem Bereich Maschinenbau, der hohe Investitionen tätigen will auf 58%, während es in der Bauwirtschaft nur eine leichte Steigerung gibt und im sonstigen herstellenden und verarbeitenden Gewerbe weniger Unternehmen die Notwendigkeit hoher Investitionen sehen.

Deutlich häufiger als heute sehen die Befragten in Zukunft die Möglichkeit zur zunehmend individualisierten Produktion (28%) sowie zu veränderten Geschäftsmodellen (27%). Das Thema individualisierte Produktion ist zukünftig im herstellenden und verarbeitenden Gewerbe - und dort insbesondere im Bereich Maschinenbau - ein Thema, während Unternehmen aus der Bauwirtschaft diesen Aspekt kaum angeben.

Für ein knappes Viertel der Unternehmen bedeutet Arbeit der Zukunft aktuell die Schaffung neuer Arbeitsplätze und für 2% einen Wegfall von Arbeitsplätzen. Für die Zeit in fünf Jahren geben nur noch 18% die Schaffung und 17% den Wegfall von Arbeitsplätzen an. Der Anteil derjenigen, der in fünf Jahren vor dem Hintergrund der Arbeit der Zukunft mit einem Wegfall von Arbeitsplätzen rechnet, steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Während bei den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten 10% einen Wegfall prognostizieren, sind es bei Unternehmen mit 50-149 Mitarbeitenden bereits 25% und bei Betrieben ab 150 Beschäftigten fast 45%.

Da Mehrfachantworten erlaubt sind, könnte es sein, dass diejenigen, die in fünf Jahren einen Wegfall von Arbeitsplätzen prognostizieren gleichzeitig neue Arbeitsplätze schaffen. Von den 71 Unternehmen, die bei diesen beiden Kategorien Angaben machen, geben 13 an, dass sowohl alte Arbeitsplätze wegfallen *und gleichzeitig* neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Der Rest geht *entweder ausschließlich* von einer Zunahme von Arbeitsplätzen (31) *oder ausschließlich* von einem Wegfall (27) aus.

Einen weitgehenden Wegfall einfacher Tätigkeiten sehen aktuell relativ wenige Befragte für ihr Unternehmen (11%). Mit Blick in die Zukunft steigt der Anteil leicht auf 17%. Ähnliches gilt für die weitgehende Automatisierung der Produktion und die weitgehende Flexibilisierung des Arbeitsortes.

Etwa ein Viertel der Befragten macht keine Angaben zur aktuellen Bedeutung der Arbeit der Zukunft für ihr Unternehmen. Davon haben fast die Hälfte weniger als 10 Beschäftigte und weitere 45% 10 bis unter 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unternehmen der Bauwirtschaft machen häufiger keine Angabe als Betriebe aus dem herstellenden bzw. verarbeitenden Gewerbe und dem Maschinenbau. Mit Blick auf die Situation in fünf Jahren machen 29% der Befragten keine Angabe.

Abbildung 37: Bedeutung der "Arbeit der Zukunft" für Unternehmen: aktuell und in 5 Jahren²³



Digitalisierung in Produktion und Verwaltung

Die Unternehmen konnten in einem freien Textfeld angeben, wie die Digitalisierung in ihrem Unternehmen konkret umgesetzt wird. 77 Unternehmen haben hierzu Angaben gemacht. Inhaltlich unterscheiden sich die Angaben der Unternehmen z.T. sehr stark. Aus dem Handwerk kam vereinzelt die Rückmeldung, dass auf einer Handwerksbaustelle keine Digitalisierung möglich sei. Die Unternehmen haben u.a. folgende konkrete Angaben zur Umsetzung der Digitalisierung in ihrem Unternehmen gemacht:

Digitalisierung in der Produktion:

- komplett vernetzter Betrieb im „digitalen Workflow“
- viele Unternehmen setzen ERP-Systeme ein (Enterprise-Resource-Planning)
- Steuerung der Produktion über spezielle Software-Systeme

²³ MA= Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mehrfachantworten möglich

- komplette Vernetzung der Fertigungsanlagen
- Schaffung von Schnittstellen

Digitalisierung in der Verwaltung:

- komplett vernetzter Betrieb
- papierloses Büro (sehr häufig genannt)
- Auftragsmanagement, Digitalisierung der Abläufe und Dokumentation
wenige Aussagen zu:
- Ausrüstung der Büros mit Hardware (z.B. Tablets, Handys, Notebooks etc.)
- Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen
- Einrichtung von Homepages und Internetplattformen
- elektronische Datenübermittlung von Rechnungen

Die Unternehmen konnten in zwei getrennten Fragen angeben, inwieweit sie die Digitalisierung in der Produktion und in der Verwaltung bereits umgesetzt haben. In Abbildung 38 werden beide Fragen in einer Darstellung abgebildet.

Die Umsetzung der Digitalisierung in der Verwaltung ist deutlich weiter vorangeschritten als in der Produktion. Mit 106 Unternehmen gibt die Mehrheit an, die Verwaltung bereits teilweise digitalisiert zu haben. In Betrieben bis 9 Beschäftigte hat etwas mehr als ein Drittel die Digitalisierung bereits teilweise umgesetzt, bei den Unternehmen mit 50 bis 149 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind es 63%. In 19 Betrieben ist die Verwaltung bereits umfassend digitalisiert. Während noch kein Unternehmen ab 150 Beschäftigte die Digitalisierung in der Verwaltung umfassend umgesetzt hat, sind es unter allen befragten kleinen Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 10%.

Das Thema Digitalisierung in der Verwaltung ist für 15 Unternehmen nicht von Bedeutung und 13 haben sich mit dem Thema noch nicht beschäftigt. Auch hier sind es fast ausschließlich die kleineren Betriebe, die diese Aussagen treffen. Die Aussage, dass sich Unternehmen zwar mit der Digitalisierung in der Verwaltung beschäftigt haben, jedoch nicht in digitale Technologien investieren werden, kommt sehr selten und wenn überhaupt ausschließlich in Unternehmen bis 49 Beschäftigten vor. Insgesamt 40 Befragte werden in digitale Verwaltungstechnik investieren und befinden sich gerade in der Planungsphase.

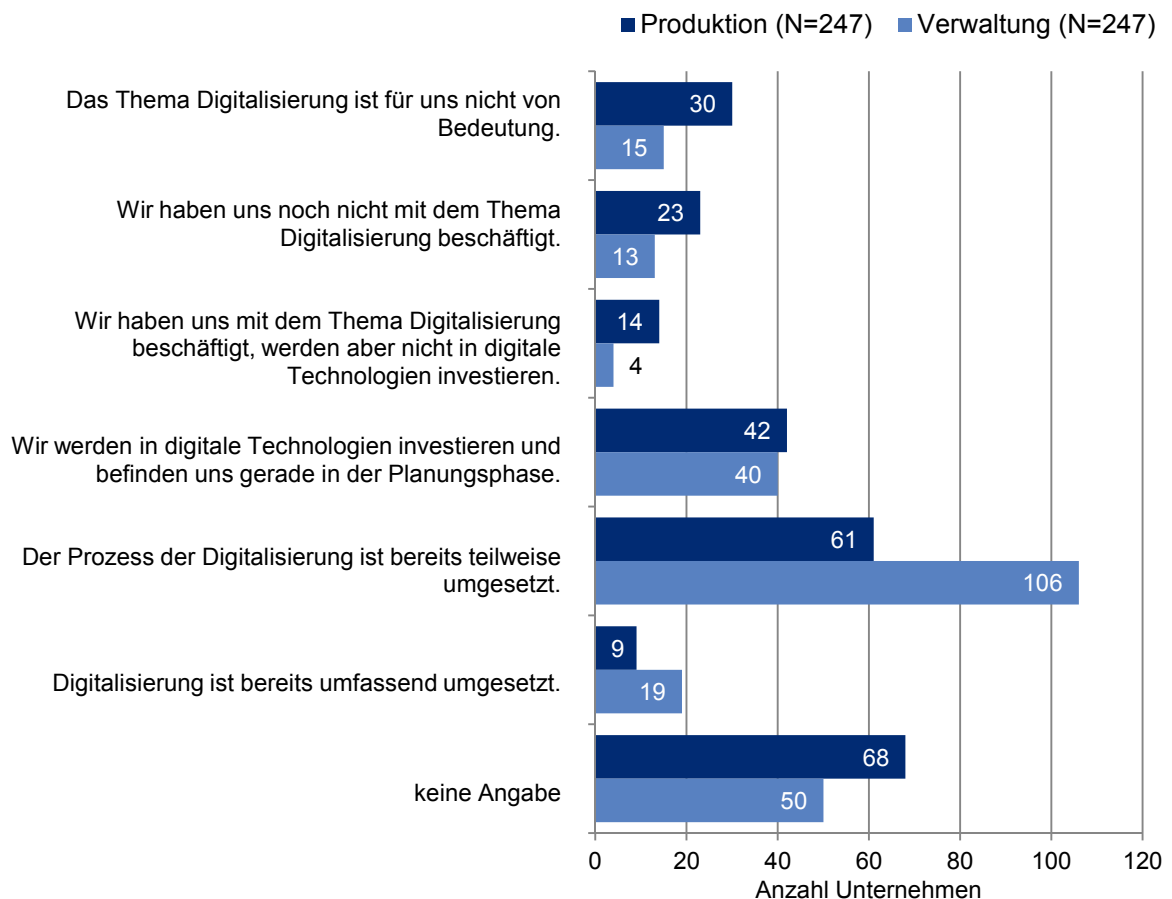
Mit Blick auf die Digitalisierung in der Produktion geben 30 Unternehmen an, dass die Digitalisierung für sie nicht von Bedeutung ist. 23 Betriebe haben sich noch nicht mit der Digitalisierung in der Produktion beschäftigt und weitere 14 Unternehmen haben sich zwar mit der Digitalisierung in der Produktion beschäftigt, werden jedoch nicht in digitale Technologien investieren. 42 Unternehmen werden in digitale Technologien investieren und befinden sich gerade in der Planungsphase. 61 Unternehmen haben den Prozess der Digitalisierung bereits teilweise und weitere 9 umfassend umgesetzt. 68 Unternehmen machen hierzu keine Angabe. Dabei handelt es sich überwiegend um kleinere und mittlere Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten.

Im Betriebsgrößenvergleich wird deutlich, dass die Digitalisierung in der Produktion vor allem von kleineren Betrieben als weniger relevant eingestuft wird. Insgesamt 36% der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten geben an, dass die Digitalisierung für sie nicht von Bedeutung

ist oder dass sie sich noch nicht mit dem Thema Digitalisierung beschäftigt haben. Bei den Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geben 14% an, die Digitalisierung in der Produktion sei nicht von Bedeutung und 7% haben sich noch nicht mit der Digitalisierung beschäftigt. Von den Unternehmen ab 150 Beschäftigten gibt keines an, dass die Digitalisierung für sie irrelevant ist. Ausschließlich Betreiber mit weniger als 50 Beschäftigten geben an, dass sie sich zwar mit der Digitalisierung beschäftigt haben, aber nicht in digitale Technologien investieren werden.

Der Anteil derjenigen, der in die Digitalisierung der Produktion investiert und sich gerade in der Planungsphase befindet steigt mit zunehmender Betriebsgröße. In Unternehmen mit wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt der Anteil bei 8%, bei Unternehmen mit 50 bis 149 Beschäftigten bei einem Viertel und bei Betrieben mit 150 bis 499 Beschäftigten bei über einem Drittel. Die teilweise oder umfassende Umsetzung der Digitalisierung in der Produktion erfolgt überdurchschnittlich oft in Unternehmen ab 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Abbildung 38: Umsetzung der Digitalisierung in der Produktion und Verwaltung

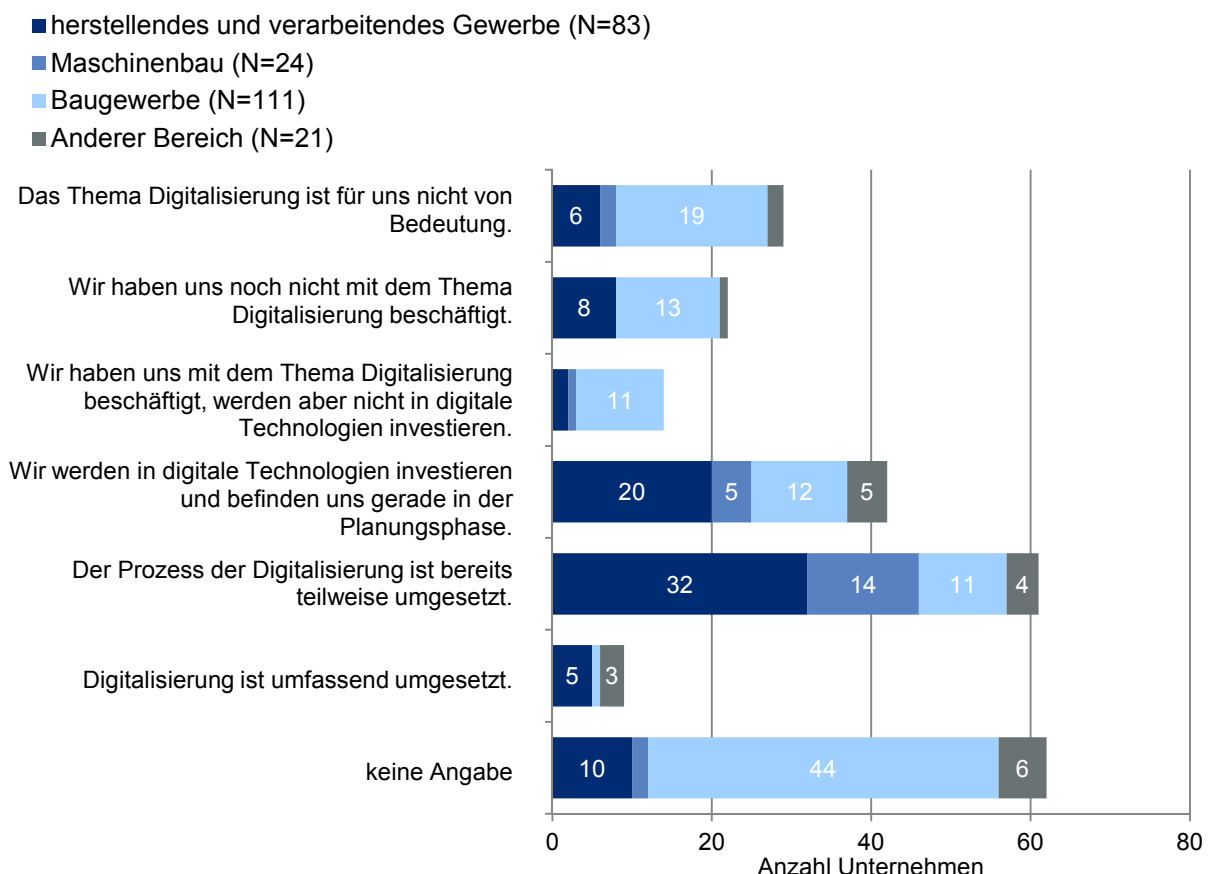


Eine Differenzierung der Angaben für die Umsetzung der Digitalisierung in der Produktion nach Branchen ergibt, dass vor allem die Bauwirtschaft diese Frage nicht beantwortet (Abbildung 39).²⁴

40% der Unternehmen aus der Bauwirtschaft machen keine Angaben. Im herstellenden bzw. verarbeitenden Gewerbe inklusive Maschinenbau sind es etwa 10%. Außerdem geben Unternehmen aus der Bauwirtschaft deutlich häufiger als das herstellende bzw. verarbeitende Gewerbe und Maschinenbau an, dass das Thema Digitalisierung für sie nicht von Bedeutung ist bzw. sie sich noch nicht mit dem Thema Digitalisierung in der Produktion beschäftigt haben. Für 17% der Unternehmen aus der Bauwirtschaft ist Digitalisierung in der Produktion nicht von Bedeutung. Im herstellenden bzw. verarbeitenden Gewerbe inklusive Maschinenbau liegt der Anteil bei 7%. Die Aussage „Wir haben uns noch nicht mit dem Thema Digitalisierung beschäftigt“ trifft kein befragtes Unternehmen im Bereich Maschinenbau (N=24). In der Bauwirtschaft sind es 12%.

Während 39% aller Betriebe im herstellenden bzw. verarbeitenden Gewerbe und im Maschinenbau sogar 58% ihre Produktion teilweise digitalisiert haben, sind es im Baugewerbe 10%.

Abbildung 39: Umsetzung der Digitalisierung in der Produktion nach Branchen



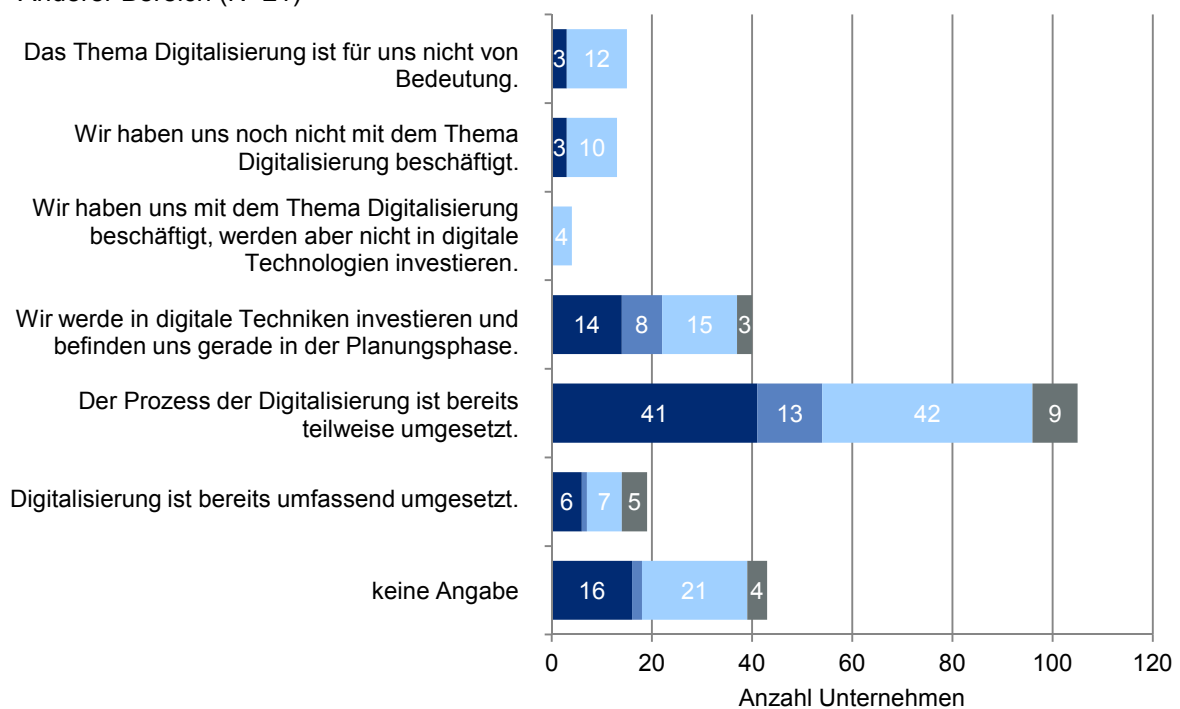
²⁴ In diesem Unterkapitel wird das herstellende und verarbeitende Gewerbe anders als in Tabelle 2 ohne den Maschinenbau angegeben, der hier separat betrachtet wird, da sich die Angaben der Maschinenbauunternehmen z.T. deutlich von den Angaben der sonstigen Unternehmen im herstellenden und verarbeitenden Gewerbe unterscheiden.

Eine Differenzierung der Angaben für die Digitalisierung in der Verwaltung nach Branchen ergibt ein ähnliches Bild wie bei der Digitalisierung in der Produktion, wobei die Unterschiede zwischen herstellendem bzw. verarbeitendem Gewerbe und Bauwirtschaft weniger stark ausgeprägt sind. Für 11% der Unternehmen aus der Bauwirtschaft ist das Thema Digitalisierung der Verwaltung nicht von Bedeutung und weitere 9% haben sich noch nicht mit dem Thema beschäftigt. Im herstellenden und verarbeitenden Gewerbe ohne Maschinenbau geben dies jeweils 4% der Unternehmen an und im Maschinenbau vertritt kein Unternehmen diese Aussagen. Die wenigen Unternehmen, die nicht in digitale Technologien investieren werden, obwohl sie sich mit dem Thema beschäftigt haben, sind alle dem Baugewerbe zuzuordnen.

In der Planungsphase befinden sich 17% der Betriebe im herstellenden und verarbeitenden Gewerbe, jedes dritte befragte Maschinenbauunternehmen und 14% der Unternehmen aus der Bauwirtschaft. In den meisten Unternehmen wird die Digitalisierung der Verwaltung teilweise umgesetzt. Dies ist in 49% der Betriebe aus dem herstellenden und verarbeitenden Bereich der Fall. Im Maschinenbau sind es 54% und im Baugewerbe 38%.

Abbildung 40: Umsetzung der Digitalisierung in der Verwaltung nach Branchen

- herstellendes und verarbeitendes Gewerbe (N=83)
- Maschinenbau (N=24)
- Baugewerbe (N=111)
- Anderer Bereich (N=21)



Auswirkungen unternehmerischer Investitionen in digitale Technologien

Die Unternehmen wurden um ihre Einschätzung gebeten, ob sich Investitionen in digitale Technologien in ihrem Unternehmen auf bestimmte Aspekte auswirken oder nicht (Abbildung 41).²⁵ Fast drei Viertel der Unternehmen, die in digitale Technologien investieren bzw. hier Angaben gemacht haben, erwarten von einer Veränderung organisatorischer Abläufe. Dies ist insbesondere bei Maschinenbauunternehmen (83%) und in Betrieben ab 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Fall. Bei insgesamt 13% der Unternehmen ist dies nicht der Fall.

In Folge der Investition in digitale Technologien muss in 43% der befragten Betriebe das Personal aufwendig geschult werden. Dies trifft wiederum in besonderem Maße auf größere Betriebe und Maschinenbauunternehmen zu. In 29% aller Fälle ist eine aufwendige Schulung des Personals nicht notwendig und jedes fünfte Unternehmen kann dies noch nicht abschätzen.

38% der Unternehmen werden infolge der Investition in digitale Technologien weitere hohe Investitionen tätigen und 29% sind sich noch nicht sicher. Während 23% der Unternehmen aus der Bauwirtschaft in digitale Technologien investieren werden, sind es im Maschinenbau 58% der befragten Unternehmen. Ein Viertel der Betriebe wird keine weiteren hohen Investitionen vornehmen. Dabei handelt es sich vor allem um Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

Ein knappes Drittel erwartet, dass die Investitionen in digitale Technologien zu einer Verbesserung der Marktchancen führen. 40% der Unternehmen können noch nicht abschätzen, ob dies zu verbesserten Marktchancen führt oder nicht und 23% verneinen den Zusammenhang zwischen Investitionen in digitale Technologien und besseren Marktchancen.

Investitionen in digitale Technologien führen in 30% der Unternehmen zu neuen Qualifikationsanforderungen an die Belegschaft. Die Unternehmen erwarten vor allem den Umgang mit neuen Software-Programmen und eine allgemein hohe IT-Affinität. 36% erwarten jedoch keine Auswirkungen.

Bei den meisten Unternehmen haben Investitionen in digitale Technologien keine Auswirkungen auf die angebotene Produktpalette. Eine Zunahme von Homeoffice-Arbeitsplätzen ist nicht angedacht. Eine Änderung der Zusammensetzung der Belegschaft erwartet jedes achte Unternehmen. Einige Unternehmen geben hierzu an, dass infolge der Investitionen in Digitalisierung mehr Fachkräfte benötigt werden und das Qualifikationsniveau grundsätzlich steigt.

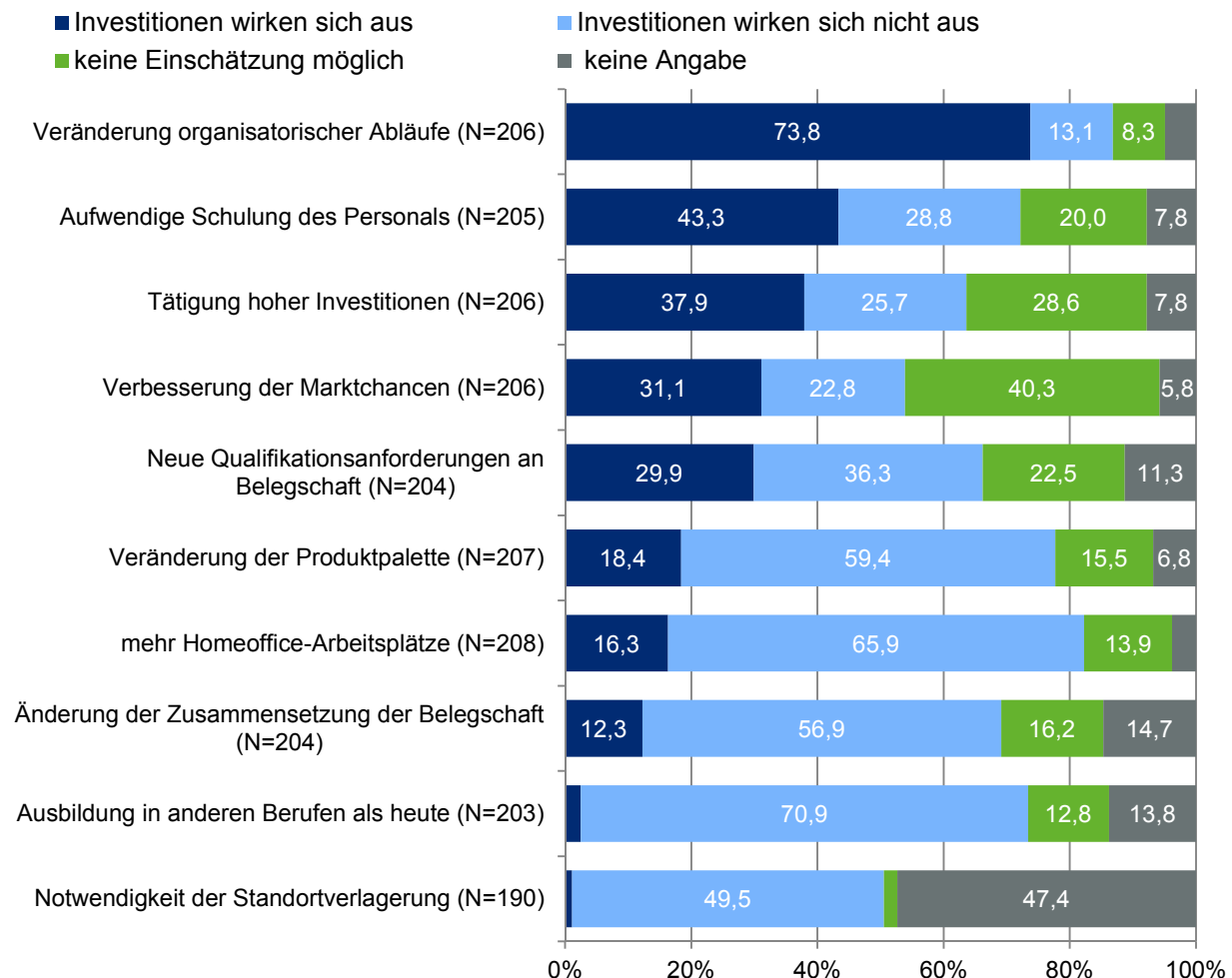
Eine große Mehrheit der Unternehmen glaubt nicht, dass eine Ausbildung in anderen Berufen als heute erfolgt.

Außerdem gibt es wenige Aussagen zum Thema Standortverlagerung in Folge der Digitalisierung. Die meisten Unternehmen, die hier Angaben machen, gehen nicht davon aus, dass

²⁵ Für diese Frage wurde die Grundgesamtheit verkleinert. Ausgeschlossen wurden alle Fälle, die bei den jeweiligen Aussagen aus Abbildung 41 keine Angabe gemacht haben und für die *zugleich* die Digitalisierung nicht von Bedeutung ist, sich noch nicht mit der Digitalisierung beschäftigt haben oder nicht in digitale Technologien investieren werden.

in Folge unternehmerischer Investitionen in digitale Technologien Standortverlagerungen notwendig werden.

Abbildung 41: Auswirkungen unternehmerischer Investitionen in digitale Technologien auf ausgewählte Aspekte²⁶



Hindernisse bei der Umsetzung der Digitalisierung

Die Unternehmen konnten angeben, inwieweit bestimmte Aspekte bei der Umsetzung der Digitalisierung im Betrieb ein Hindernis darstellen (Abbildung 42).²⁷ Qualifizierte Fachkräfte in der Region zu finden und zu binden ist für 19% der Unternehmen ein sehr großes Hindernis und für weitere 46% ein großes Hindernis. Im Vergleich zu den anderen Branchen sehen überdurchschnittlich viele Maschinenbauunternehmen darin ein großes oder sehr großes Hindernis (83%). Den Zeit- bzw. Kostenaufwand für die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stufen insgesamt 46% als großes oder sehr großes Hindernis bei der Umsetzung der Digitalisierung ein. Für ein Viertel der Befragten ist dies kaum ein Hindernis.

²⁶ Mehrfachantworten möglich

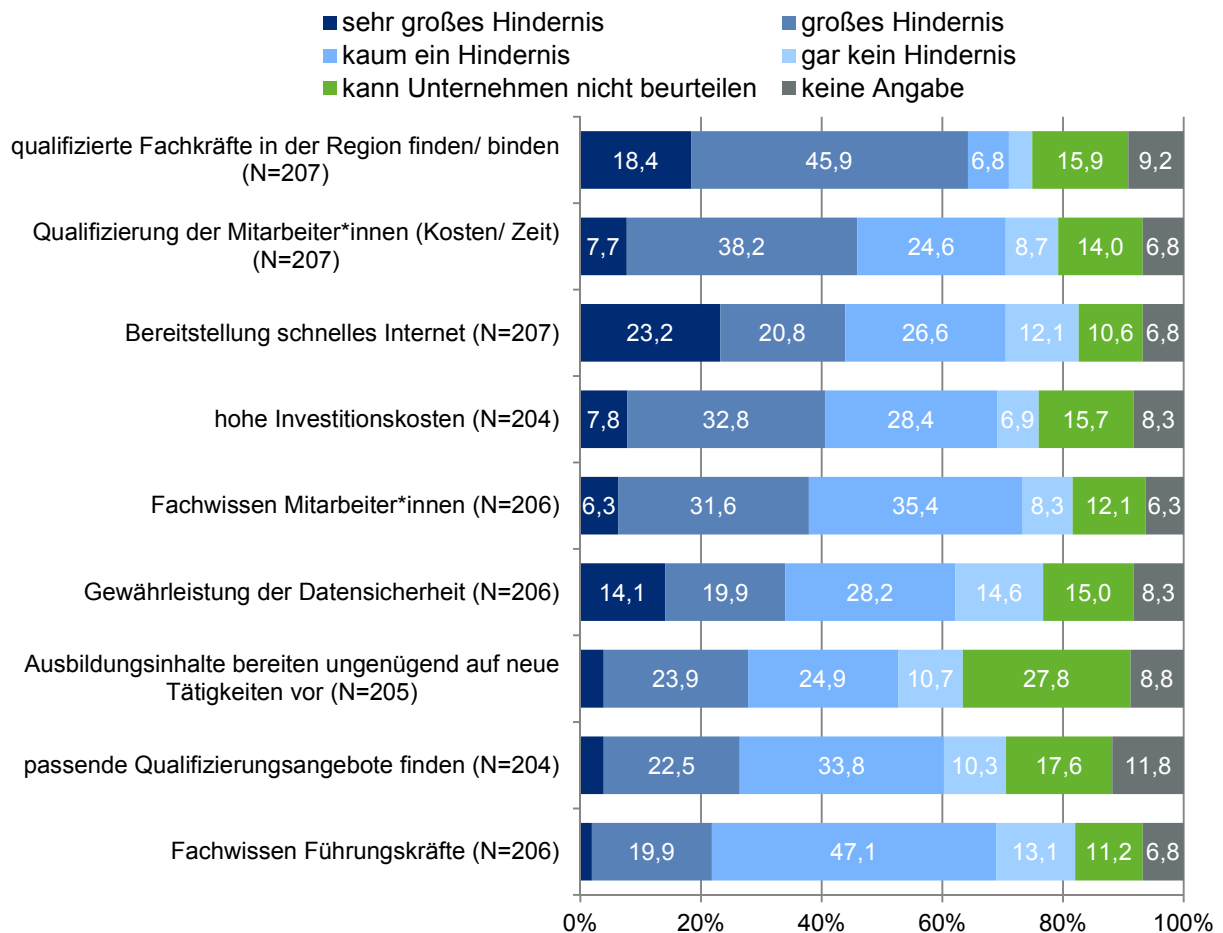
²⁷ Für diese Frage wurde die Grundgesamtheit verkleinert. Ausgeschlossen wurden alle Fälle, die bei den jeweiligen Aussagen aus Abbildung 41 keine Angabe gemacht haben und für die *zugleich* die Digitalisierung nicht von Bedeutung ist, sich noch nicht mit der Digitalisierung beschäftigt haben oder nicht in digitale Technologien investieren werden.

Ein sehr großes (23%) bzw. großes Hindernis (21%) ist zudem die Bereitstellung des schnellen Internets, weitgehend unabhängig davon, ob sich der Unternehmensstandort im Landkreis oder in der Stadt Osnabrück befindet. 27% der Unternehmen sehen in der Bereitstellung des schnellen Internets kaum ein Hindernis und weitere 12% gar kein Hindernis. 11% können dies nicht beurteilen. Unternehmen aus dem Bereich Maschinenbau sehen in der Bereitstellung des schnellen Internets wiederum deutlich häufiger ein sehr großes oder großes Hindernis (66%) als die sonstigen Betriebe im herstellenden und verarbeitenden Gewerbe (47%) oder das Baugewerbe (27%).

Ein weiteres großes bzw. sehr großes Hindernis stellen die hohen Investitionskosten und der Stand des Fachwissens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar (40%).

Inwieweit Ausbildungsberufe ausreichend auf neue Tätigkeiten vorbereiten, können 28% der Unternehmen nicht beurteilen, eine Mehrheit sieht in den Ausbildungsinhalten jedoch kaum ein Hindernis oder gar kein gar Hindernis.

Abbildung 42: Hindernisse bei der Umsetzung der Digitalisierung in den Unternehmen

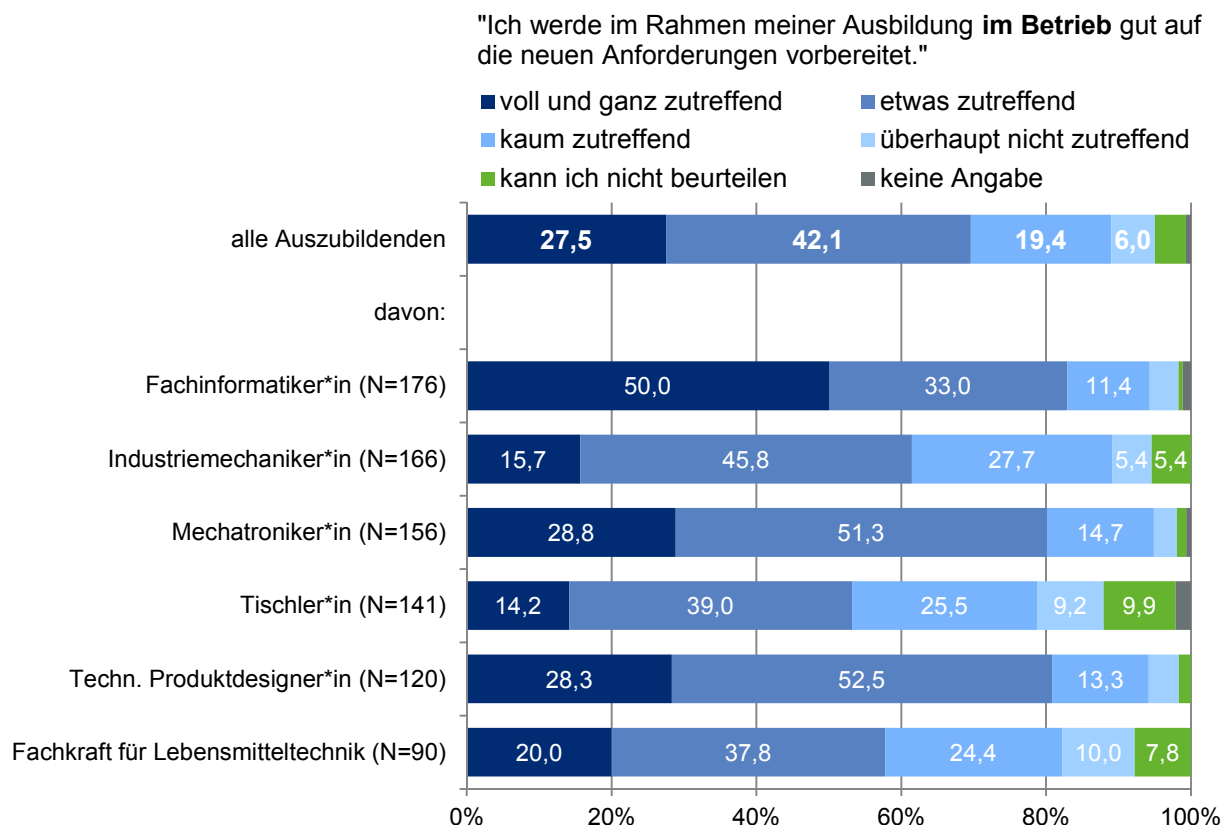


Vorbereitung der Nachwuchskräfte auf die Digitalisierung

Inwieweit sich Auszubildende und Studierende im Rahmen ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums gut auf die neuen Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet fühlen zeigen Abbildung 43 und Abbildung 44. Grundsätzlich ist die Resonanz der Nachwuchskräfte eher positiv. Von allen Auszubildenden stimmen 28% der folgenden Aussage voll und ganz zu: „Ich werde im Rahmen meiner Ausbildung im Betrieb gut auf die neuen Anforderungen vorbereitet.“ Weitere 42% stimmen der Aussage etwas zu. 25% der Auszubildenden fühlen sich im Betrieb kaum oder überhaupt nicht gut auf die Digitalisierung vorbereitet (Abbildung 43). In den einzelnen Ausbildungsberufen unterscheiden sich die Angaben z.T. deutlich voneinander. So fühlt sich jede bzw. jeder zweite befragte Fachinformatiker*in im Betrieb gut auf die Digitalisierung vorbereitet und zusätzlich jede bzw. jeder dritte Fachinformatiker*in stimmt der Aussage etwas zu. Auch jeweils 80% der Mechatroniker*innen und Technischen Produktdesigner*innen stimmen der Aussage voll und ganz oder etwas zu.

Bei den Industriemechaniker*innen, Tischler*innen und Fachkräften für Lebensmitteltechnik gibt es ebenfalls eine Mehrheit, die sich im Betrieb grundsätzlich voll und ganz oder eher gut auf die Digitalisierung vorbereitet fühlt. Etwa ein Drittel der Auszubildenden dieser Berufsgruppen fühlt sich im jeweiligen Ausbildungsbetrieb allerdings kaum oder überhaupt nicht gut auf die Digitalisierung vorbereitet.

Abbildung 43: Einschätzung der Auszubildenden: Digitalisierung im Betrieb

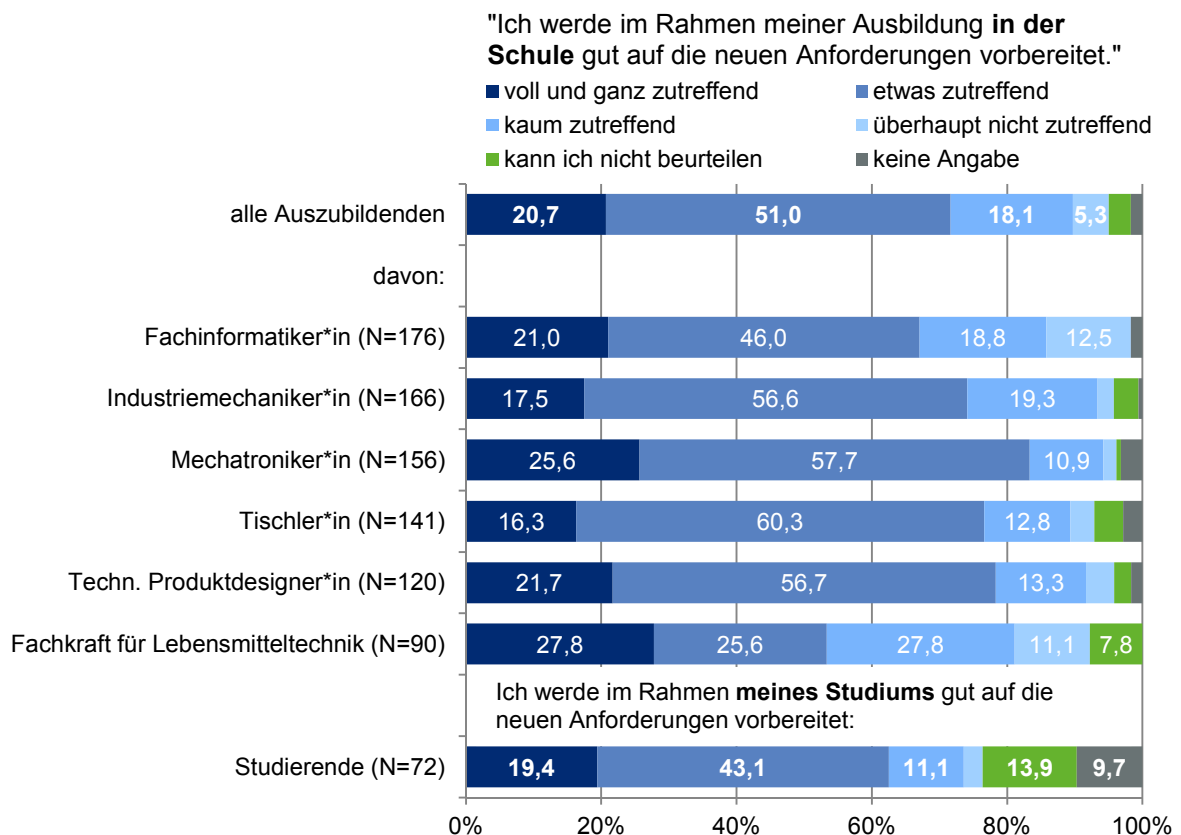


Die Vorbereitung auf die Digitalisierung in der Berufsbildenden Schule wird grundsätzlich mehrheitlich positiv bewertet. Jede bzw. jeder fünfte Auszubildende*r fühlt sich in der Schule uneingeschränkt gut auf die Digitalisierung vorbereitet. Etwas mehr als die Hälfte stimmt dem etwas zu. 18% fühlen sich kaum auf die Digitalisierung vorbereitet und 5% gar nicht.

Bei den Fachinformatiker*innen wird der Kontrast zwischen Vorbereitung im Betrieb und in der Berufsbildenden Schule am deutlichsten. Während sich jede*r zweite Befragte mit der Vorbereitung im Betrieb uneingeschränkt positiv äußert, ist es bezüglich der Vorbereitung in der Schule jede*r fünfte Fachinformatiker*in. Jede*r achte Fachinformatiker*in fühlt sich überhaupt nicht gut auf die Digitalisierung vorbereitet. In allen anderen Berufsgruppen, liegt der Anteil derjenigen, die sich überhaupt nicht gut vorbereitet fühlen, bei unter 5%.

Die Studierenden wurden gebeten, folgende Aussage zu bewerten: „Ich werde im Rahmen meines Studiums gut auf die neuen Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet.“ Bei dieser These haben auch Auszubildende Angaben gemacht, die parallel studieren (Dual Studierende). 19% stimmen der Aussage voll und ganz zu, weitere 43% stimmen etwas zu. 11% fühlen sich kaum auf die Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet. Bei den Studierenden ist der Anteil derjenigen, der diese Frage nicht beurteilen kann mit 14% deutlich höher als bei den Auszubildenden.

Abbildung 44: Einschätzung der Nachwuchskräfte: Digitalisierung in der Schule bzw. Hochschule²⁸



²⁸ Die N=72 Studierenden teilen sich auf in 44 Studierende und 28 dual Studierende

Die Auszubildenden und Studierenden konnten in einem freien Textfeld angeben, welche zusätzlichen Ausbildungsinhalte ihnen in Bezug auf die Digitalisierung fehlen bzw. welche sie sich im Rahmen ihrer Ausbildung wünschen.

Die Fachinformatiker*innen, die mit der Vorbereitung auf die Digitalisierung in der Berufsbildenden Schule etwas unzufriedener als im Ausbildungsbetrieb sind, wünschen sich vor allem zeitgemäßere und zukunftsorientierte Lerninhalte. Dies gilt auch für einige IT-Kaufleute/ Informatikkaufleute. Industriemechaniker*innen und Mechatroniker*innen wünschen sich eine stärkere Nutzung digitaler Geräte, mehr Netzwerktechnik und mehr Lehrgänge im Umgang mit allgemeiner und spezieller Software. Viele Tischler*innen möchten verstärkte Schulungen an computergesteuerten Maschinen (CNC) und CAD-Unterricht.

Den erweiterten Umgang mit CAD-Programmen geben auch viele Technische Produktdesigner*innen an. Die Auszubildenden wünschen sich zudem Lehrgänge im Bereich der MS Office-Produkte (v.a. Excel).

Abschließend wurden die Auszubildenden und Studierenden zum Thema Arbeit der Zukunft um ihre persönliche Einschätzung bezüglich ihres zukünftigen Berufslebens gebeten (Abbildung 45). Es wurden sieben Thesen aufgestellt, denen die Nachwuchskräfte voll und ganz, etwas, kaum oder überhaupt nicht zustimmen konnten.

Die erste These lautet: *„Meine zukünftigen beruflichen Tätigkeiten werden sich stark verändern.“* Dieser Aussage stimmen insgesamt 15% aller Auszubildenden und Studierenden voll und ganz zu, weitere 47% stimmen ihr etwas zu. Ein Viertel der Nachwuchskräfte glaubt eher nicht, dass sich ihre berufliche Tätigkeit stark verändern wird. Unter den Auszubildenden glauben insbesondere die Fachinformatiker*innen, dass sie stark veränderte Tätigkeiten ausführen werden. Bei den Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker*innen ist mit 42% der Anteil derjenigen am höchsten, der kaum oder überhaupt keine Veränderungen erwartet.

Fast ein Drittel aller Nachwuchskräfte stimmt der Aussage voll und ganz zu, dass sich die Anforderungen an ihre beruflichen Fähigkeiten immer wieder verändern werden, weitere 47% stimmen etwas zu. 15% erwarten kaum Änderungen in den Anforderungen der beruflichen Fähigkeiten. Differenziert nach Ausbildungsberufen ist die volle Zustimmung überproportional hoch bei den Fachinformatiker*innen (64%) und den Elektroniker*innen (53%). Auch Studierende stimmen der These mit 48% deutlich häufiger voll und ganz zu als die meisten Auszubildenden.

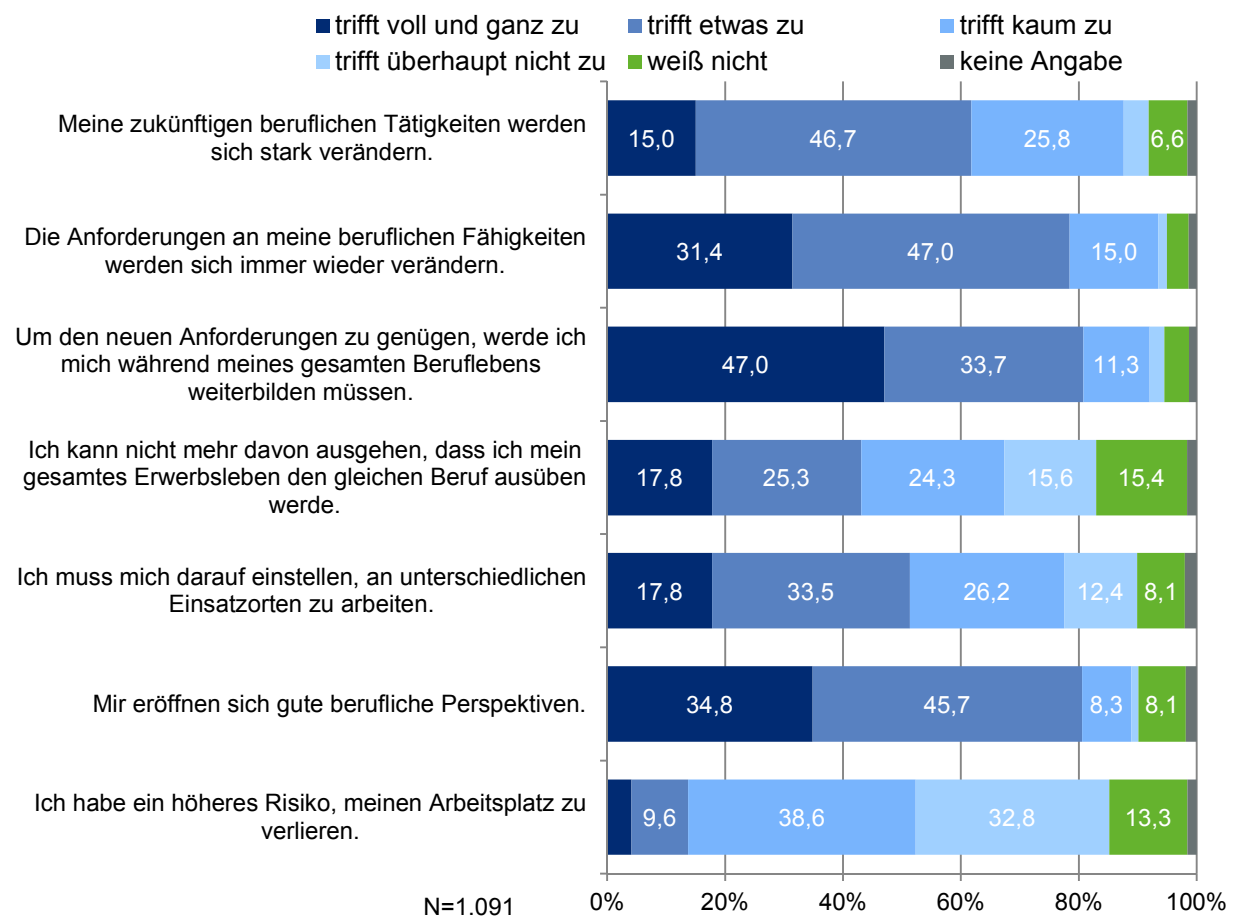
Insgesamt am stärksten ist die Zustimmung der Nachwuchskräfte beim Thema Weiterbildung. Fast die Hälfte aller Befragten stimmt voll und ganz zu, dass eine Weiterbildung während des gesamten Berufslebens nötig ist, um den neuen Anforderungen zu genügen. Ein weiteres Drittel stimmt etwas zu. Das Bewusstsein der Notwendigkeit einer lebenslangen Weiterbildung ist bei den Fachinformatiker*innen (84% voll und ganz) und den IT-Systemkaufleuten/ Informatikkaufleuten (71% voll und ganz) am stärksten ausgeprägt. Unter den Studierenden stimmen der Aussage zwei Drittel voll und ganz zu.

Über ein Drittel der Nachwuchskräfte ist sich sicher, dass sich im Rahmen der Arbeit der Zukunft für sie gute berufliche Perspektiven entwickeln. Dabei stechen wiederum die Fachin-

formatiker*innen (57%), aber auch die IT-Systemkaufleute/ Informatikkaufleute (52%) und Mechatroniker*innen (49%) heraus. Mit 41% rechnet auch eine Mehrheit der Studierenden mit uneingeschränkt guten beruflichen Perspektiven. Insgesamt 46% aller Befragten sind eher optimistisch.

Dementsprechend sehen die meisten Nachwuchskräfte kein (33%) oder kaum ein höheres Risiko (39%) durch die Arbeit der Zukunft ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Abbildung 45: Einschätzung der Nachwuchskräfte zum Einfluss der Arbeit der Zukunft auf ihr Berufsleben



Arbeit der Zukunft und Digitalisierung aus Sicht der Institutionen

Die Mehrheit der Institutionen geht davon aus, dass aktuell viele Unternehmen in die Digitalisierung der Produktion investieren und sich gerade in der Planungsphase befinden. Gleichzeitig geben die meisten Institutionen an, dass in einigen wenigen Unternehmen die Digitalisierung in der Produktion bereits teilweise umgesetzt ist. In fast keinen Unternehmen wird eine umfassende Umsetzung angenommen.

Bezüglich der Einschätzung zum Grad der Umsetzung der Digitalisierung in der Verwaltung gibt es verschiedene Meinungsbilder. Alles in allem nehmen die Institutionen an, dass die

Unternehmen bei der Digitalisierung in der Verwaltung noch nicht so weit sind wie im Bereich Produktion.

Die konkrete Umsetzung der Digitalisierung geschieht über automatische Steuerungs- und Produktionssysteme, Einsatz von ERP-Systemen, computergesteuerter Produktion, papierloses Büro etc.

Große oder sehr große Umsetzungshindernisse bezüglich der Umsetzung der Digitalisierung sehen fast alle befragten Institutionen im zeitlichen und monetären Aufwand zur Qualifizierung der Belegschaft, in den hohen Investitionskosten und der Bereitstellung des „schnellen Internets“.

Bezüglich der Auswirkungen der Digitalisierung rechnen die Institutionen damit, dass sich die organisatorischen Abläufe in vielen bzw. fast allen Unternehmen ändern werden. Viele Unternehmen werden nach Einschätzung der Institutionen hohe Investitionen tätigen und andere Produkte anbieten. Dabei werden viele Unternehmen neue Qualifikationsanforderungen stellen und das Personal aufwendig schulen. Die Institutionen, die zum Thema notwendige Standortverlagerung eine Angabe machen, gehen davon aus, dass einige wenige oder fast keine Unternehmen ihren Standort aufgrund von Digitalisierungsprozessen verlagern werden.

3.5 Zukünftige Herausforderungen und Entwicklung der Beschäftigtenzahl

Die Unternehmen konnten abschließend angeben, welches die größten Herausforderungen für den eigenen Betrieb in den nächsten drei Jahren sind. Drei Viertel aller Unternehmen sehen im Fachkräftemangel eine der größten Herausforderungen. Bei ausschließlicher Betrachtung der Bauwirtschaft sind es sogar 86%. Außerdem geben größere Unternehmen überdurchschnittlich häufig den Fachkräftemangel als eine der größten Herausforderungen an.

Am zweithäufigsten nennen die Unternehmen die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (68%). Diesen Aspekt geben überdurchschnittlich viele Maschinenbauunternehmen an (79%). An dritter Stelle folgt mit einigem Abstand die Bindung der Belegschaft an das Unternehmen (43%), gefolgt von der Überalterung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 38%. Bei diesen Aspekten gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen herstellendem bzw. verarbeitendem Gewerbe inklusive Maschinenbau und der Bauwirtschaft.

Jeweils ein Viertel aller befragten Unternehmen sieht in einer bevorstehenden Unternehmensnachfolge bzw. einem Inhaber-/ Generationenwechsel im Unternehmen, der Umsetzung der Digitalisierung und der Sicherung von Know-how im eigenen Unternehmen die größten Herausforderungen für die nächsten drei Jahre. Bezüglich der Umsetzung der Digitalisierung gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. In der Bauwirtschaft sieht jedes fünfte Unternehmen die Umsetzung der Digitalisierung als Herausforderung in den nächsten drei Jahren. Im herstellenden bzw. verarbeitenden Gewerbe (ohne Maschinenbau) sind es 28% und im Maschinenbau beurteilen 42% der befragten Unternehmen die Umsetzung der Digitalisierung als Herausforderung in den nächsten drei Jahren.

Abbildung 46: Herausforderungen für Unternehmen in den nächsten drei Jahren²⁹



Prognostizierte Entwicklung der Beschäftigtenzahl

Abschließend wurden die Unternehmen um ihre Einschätzung zur Entwicklung der Beschäftigtenzahl gebeten. Eine knappe Mehrheit von 43% der Unternehmen geht davon aus, dass sich die Zahl der Beschäftigten innerhalb der nächsten drei Jahre erhöhen wird. 41% prognostizieren eine Stagnation ihrer Beschäftigtenzahl und jedes zehnte Unternehmen rechnet mit einem Rückgang der Belegschaft.

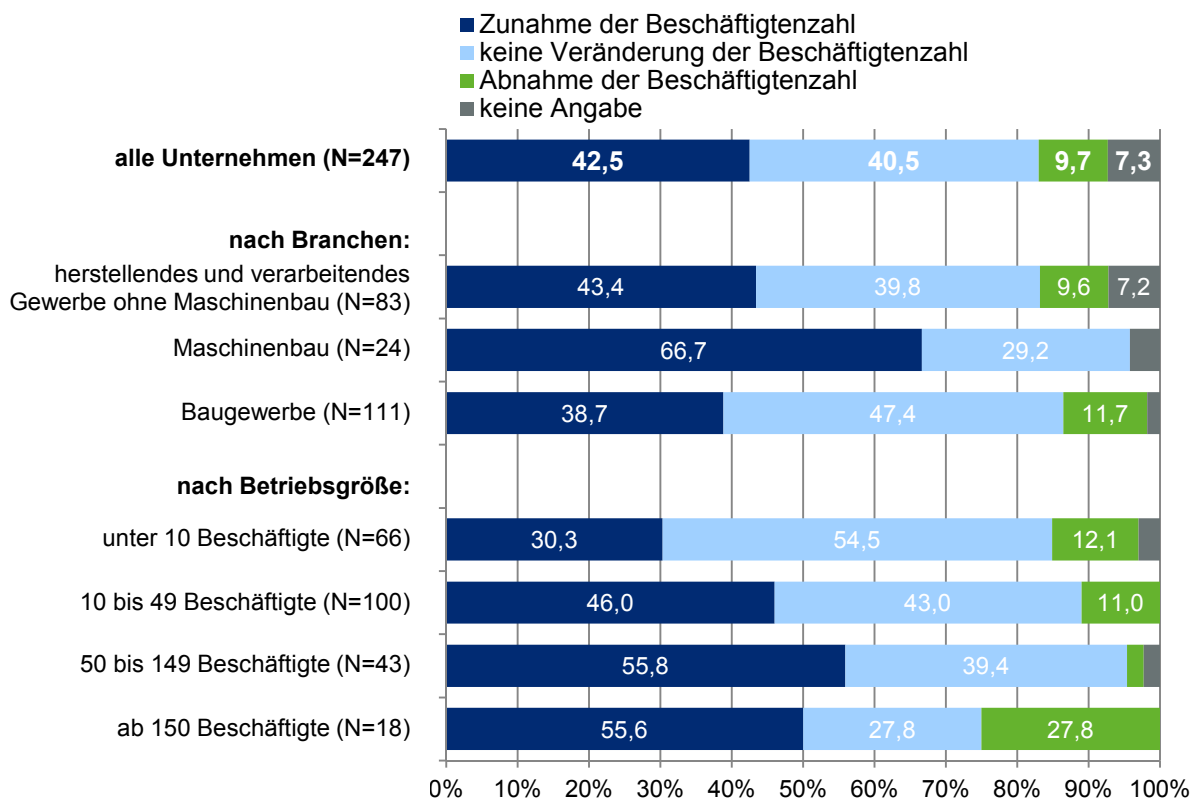
Die Unternehmen im herstellenden und verarbeitenden Gewerbe sind mit Blick auf die erwartete Entwicklung der Beschäftigtenzahlen grundsätzlich etwas optimistischer als Betriebe aus dem Baubereich. Im herstellenden und verarbeitenden Gewerbe ohne Maschinenbau erwarten 43% der Unternehmen eine Zunahme der Beschäftigtenzahl und weitere 40% gehen von konstanten Zahlen aus. 8% erwarten einen Rückgang der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unter den befragten Maschinenbauunternehmen gehen sogar 67% von einer Zu-

²⁹ Mehrfachantworten möglich

nahme der Beschäftigtenzahlen und 29% von gleichbleibenden Zahlen aus. Kein Maschinenbauunternehmen erwartet sinkende Beschäftigtenzahlen. In der Bauwirtschaft erwarten 39% eine Zunahme und 47% eine Stagnation. Außerdem glauben 12%, dass die Beschäftigtenzahl abnimmt.

Der Betriebsgrößenvergleich zeigt, dass die Erwartung einer zunehmenden Beschäftigtenzahl bis zu einer bestimmten Betriebsgröße mit der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wächst: 30% Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten erwarten eine Zunahme der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzahl. Bei den Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten sind es bereits 46% und bei den Betrieben mit 50 bis 149 Beschäftigten 56%. Gleichzeitig sinkt der Anteil der Unternehmen, der mit einer Abnahme der Beschäftigtenzahl rechnet von 12% bei den Betrieben mit unter 10 Beschäftigten auf 2% bei den Unternehmen mit 50 bis 149 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bei den 18 Unternehmen ab 150 Beschäftigten steigt der Anteil derjenigen, der von einer niedrigeren Beschäftigtenzahl als heute ausgeht auf 28%.

Abbildung 47: Erwartete Entwicklung der Beschäftigtenzahl in drei Jahren



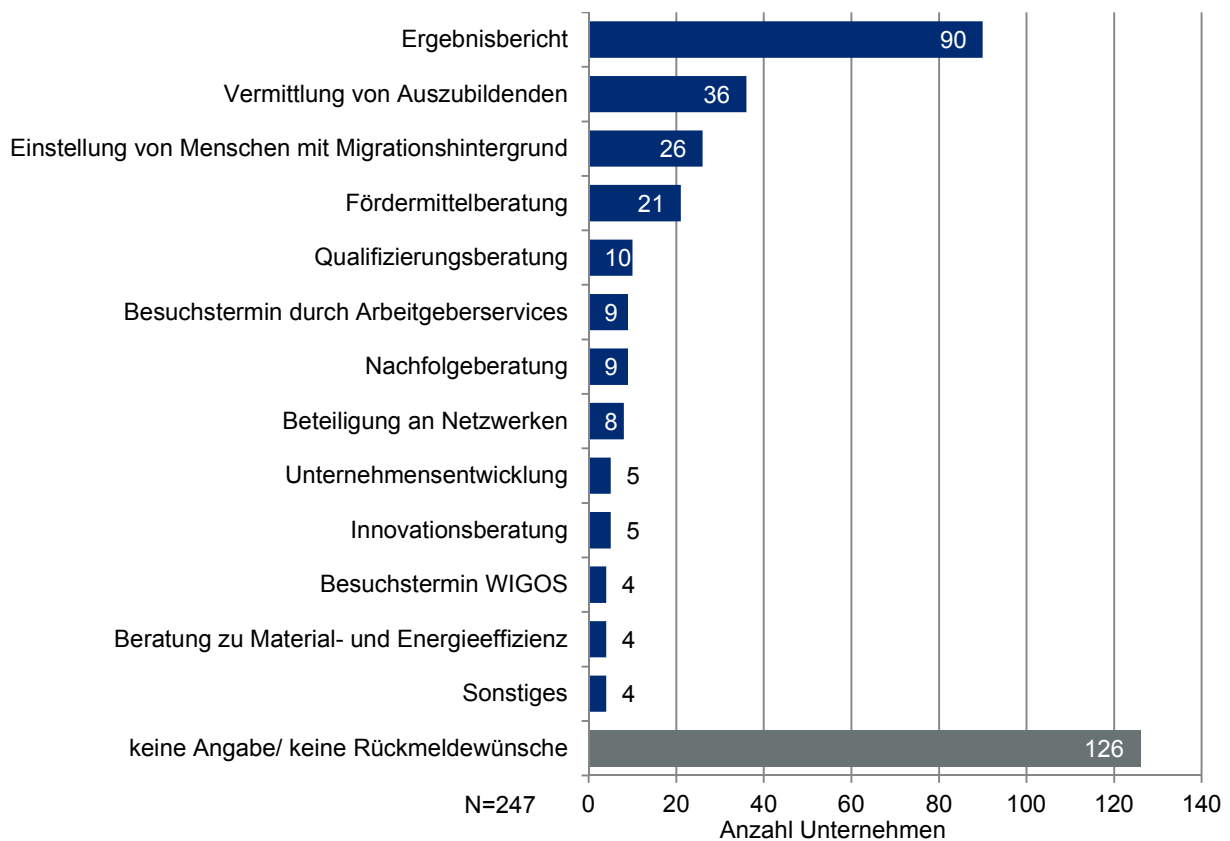
Zukünftige Herausforderungen und Entwicklung der Beschäftigtenzahl aus Sicht der Institutionen

Von den 9 befragten Institutionen gehen 5 davon aus, dass die Zahl der Beschäftigten konstant bleibt. Mit einer Zunahme rechnen 4 Institutionen. Bezüglich der größten Herausforderungen für die Zukunft geben die Institutionen mit 8 Nennungen am häufigsten den Fachkräftemangel an. Es folgt mit 6 Nennungen wie bei den Unternehmen die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch die Umsetzung der Digitalisierung. Auch die Bindung der Belegschaft an das Unternehmen sieht eine Mehrheit der Institutionen (5) als eine der größten Herausforderungen der kommenden drei Jahre an.

3.6 Rückmeldewünsche der Unternehmen

Abschließend konnten die Unternehmen Angaben zu Rückmeldewünschen durch Jobcenter, ArbeitgeberServices und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Osnabrücker Land mbH (WIGOS) machen. Von den 247 befragten Unternehmen möchten 114 eine Rückmeldung zu einem oder mehreren Themen haben (Abbildung 48). 90 Unternehmen möchten den Ergebnisbericht zugesendet bekommen. 36 wünschen eine Beratung zur Vermittlung von Auszubildenden; dabei handelt es sich vor allem um Unternehmen aus dem Baugewerbe. 26 möchten Informationen zur Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund und 21 eine Fördermittelberatung. Zu allen Unternehmen, die einen Beratungsbedarf angemeldet haben und ihr Einverständnis zur Kontaktierung gegeben haben, wurde bzw. wird von den jeweiligen Institutionen Kontakt aufgenommen. 126 Unternehmen haben bei den Rückmeldewünschen keine Angaben gemacht. Die Hälfte dieser Betriebe ist dem Baugewerbe zuzuordnen.

Abbildung 48: Rückmeldewünsche der Unternehmen³⁰



³⁰ Mehrfachantworten möglich

4. Zusammenfassung und Identifikation von Handlungsfeldern

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Untersuchungen zum Regionalen Arbeitsmarktmonitoring im herstellenden und verarbeitenden Gewerbe, dem Maschinenbau sowie der Bauwirtschaft noch einmal zusammengefasst und Handlungsfelder identifiziert.

1. Fachkräftesituation

Grundsätzlich sehen die befragten Unternehmen ihre jeweilige Branche stärker vom Fachkräftemangel betroffen (85%) als das eigene Unternehmen (60%). In drei Jahren erwartet fast die Hälfte der Befragten, den Fachkräftemangel zu spüren. An dieser Stelle muss berücksichtigt werden, dass 41% keine Angabe gemacht haben.

Aktuell haben 158 Unternehmen insgesamt 564 offene Stellen zu besetzen. Dabei handelt es sich vor allem um Stellen für Fachkräfte und Auszubildende. Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung treten insbesondere in den Berufen Mechaniker*in, Elektroniker*in bzw. Elektrotechniker*in, Tischler*in und Metallbauer*in auf. Vor allem kleinere Betriebe haben Probleme Auszubildende zu finden.

Fehlende Bewerberinnen und Bewerber sind über alle Beschäftigtengruppen hinweg der Hauptgrund für offene Stellen. Aus Sicht der Unternehmen sind Bewerberinnen und Bewerber häufig nicht ausreichend qualifiziert oder die fehlende persönliche Eignung wird bemängelt. Letzteres trifft insbesondere auf Auszubildende zu.

Es fehlen Bewerber*innen
Mangel bei Fachkräften und Auszubildenden im
technisch-handwerklichen Bereich spürbar.

Die Institutionen hingegen sehen neben den fehlenden Bewerberinnen und Bewerbern vor allem Aspekte wie die mangelnde Attraktivität der Verdienstmöglichkeiten und der Arbeitszeiten als Ursache der Besetzungsschwierigkeiten für Fachkräfte und Auszubildende. Insbesondere in der Bauwirtschaft gibt es ein Imageproblem.

Großer Mangel bei Auszubildenden mit steigender Tendenz
Viele Unternehmen geben Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen an.
Im Landkreis Osnabrück sind diese Probleme stärker ausgeprägt als in der Stadt.
Diese Situation wird sich aus Sicht der Unternehmen in den nächsten drei Jahren verschärfen.

2. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

Bezüglich der prognostizierten Entwicklung der Beschäftigtenzahlen erwarten die meisten Unternehmen eine Zunahme oder eine Stagnation. Insbesondere die Maschinenbauunternehmen erwarten eine positive Entwicklung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzahlen. Im Baugewerbe geht die Mehrheit der Befragten von gleichbleibenden Beschäftigtenzahlen aus. Auch kleine Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rechnen in den nächsten drei Jahren eher mit einer Stagnation. Eine Abnahme der Beschäftigtenzahlen prognostiziert insgesamt jedes zehnte Unternehmen.

3. Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel

Die wichtigsten Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sind aus Sicht der Unternehmen die Ausbildung im eigenen Betrieb, die Schaffung eines positiven Betriebsklimas und die Weiterbildung im eigenen Betrieb.

Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel

Die Ausbildung im eigenen Betrieb, die Schaffung eines positiven Betriebsklimas und die Weiterbildung im eigenen Betrieb werden als die wichtigsten Maßnahmen angesehen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Zu den weniger wichtigen oder unwichtigen Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels gehören aus Sicht der Unternehmen die überregionale Suche nach Arbeitskräften (deutschlandweit oder im Ausland), sowie die verstärkte Einstellung von Frauen, Älteren und Menschen mit Migrationshintergrund.

Eine überregionale Rekrutierung spielt für die Unternehmen selbst in Beschäftigtengruppen, in denen ein Mangel herrscht, wie z.B. den Fachkräften und bei Auszubildenden, selten eine Rolle. Auch Führungskräfte und akademisch gebildete Fachkräfte werden kaum über den Wirtschaftsraum Osnabrück hinaus rekrutiert.

Kaum überregionale Rekrutierung

Die meisten Unternehmen rekrutieren nur innerhalb des Wirtschaftsraums Osnabrück. Eine Rekrutierung über die Grenzen Niedersachsens und Nordrhein-Westfalens hinaus findet in sehr wenigen und wenn überhaupt eher in größeren Betrieben statt.

Bei verschiedenen Aspekten der Auslandsrekrutierung, die ohnehin nur für wenige Unternehmen in Frage kommt, sehen die Unternehmen größtenteils die öffentliche Hand und/ oder die potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst in der Verantwortung. Dies gilt insbesondere für den Spracherwerb vor Beginn der Tätigkeit, den Umzug nach Deutschland, den Zuzug von Familienangehörigen und die Finanzierung der Anwerbung und Begleitung. Einzig für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber sind aus Sicht der Unternehmen ausschließlich sie selbst verantwortlich. Die Institutionen sehen eine stärkere Verantwortung der Unternehmen durchaus auch in anderen Bereichen, wie z.B. der Finanzierung der Anwerbung und Begleitung.

Auslandsrekrutierung

Aus Sicht der Unternehmen sind die Hauptverantwortlichen für die mit der Auslandsrekrutierung verbundenen Aspekte die öffentliche Hand und die angeworbenen Arbeitskräfte.

4. Rekrutierungswege

Bei der Personalakquise nutzen die Unternehmen mehrere verschiedene Wege. Die Zahl der genutzten Rekrutierungswege steigt mit der Größe der Unternehmen. Am erfolgreichsten rekrutieren Unternehmen über persönliche Beziehungen, Praktika sowie über Kolleginnen und Kollegen. Eigene Beziehungen nutzt auch über die Hälfte der Nachwuchskräfte, wobei es hier ein Ungleichgewicht zugunsten männlicher Bewerber gibt. Der mit Abstand am häufigsten genutzte Weg zur Stellenrecherche ist das Internet mit 85%. Vor diesem Hintergrund ist es bemerkenswert, dass 13% der Unternehmen das Internet für die Rekrutierung gar nicht nutzen. Darüber hinaus ist ein Drittel der Unternehmen mit der Rekrutierung über das Internet weniger oder gar nicht erfolgreich. Die Agentur für Arbeit ist die zweithäufigste Anlaufstelle der Nachwuchskräfte und gleichzeitig eines der am häufigsten genutzten Möglichkeiten seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Diese Wege werden allerdings nicht immer als erfolgreich eingestuft. Anzeigen in der lokalen Presse werden am ehesten von den über 29-Jährigen Nachwuchskräften registriert. Auszubildende mit Migrationshintergrund werden über lokale Anzeigen kaum erreicht. Mit Messen und Jobbörsen erreichen Unternehmen hauptsächlich Abiturientinnen und Abiturienten und deutlich seltener Haupt- und Realschüler*innen. Bei allen Rekrutierungswegen ist die Bauwirtschaft im Vergleich zum herstellenden bzw. verarbeitenden Gewerbe und Maschinenbau häufiger weniger oder gar nicht erfolgreich.

Rekrutierung

Persönliche Kontakte und das Internet sind erfolgversprechende Rekrutierungswege. Nicht alle Nachwuchskräfte werden über die jeweiligen Rekrutierungswege gleichermaßen erreicht.

5. Ausbildung

Trotz der großen Bedeutung, die der Ausbildung im eigenen Betrieb als Mittel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels beigemessen wird, bilden 13% der Unternehmen nicht aus, vor allem weil nicht alle Ausbildungsbereiche abgedeckt werden können und Ausbilderinnen und Ausbilder fehlen. Vor allem Unternehmen aus dem Landkreis Osnabrück geben die fehlende Mobilität der Bewerber*innen und fehlende Verkehrsverbindungen als Grund an.

Zusätzlich haben 44% der Unternehmen, die grundsätzlich ausbilden würden und hierzu Angaben gemacht haben, mindestens einen unbesetzten Ausbildungsplatz. Insgesamt sind unter den befragten Unternehmen 173 Ausbildungsplätze vakant. Die meisten Unternehmen beschäftigen eine*n bis vier Auszubildende*n.

Branchenübergreifend viele unbesetzte Ausbildungsplätze

Obwohl die meisten befragten Unternehmen ausbilden, haben 44% der Unternehmen mindestens einen unbesetzten Ausbildungsplatz. Das herstellende bzw. verarbeitende Gewerbe mit Maschinenbau und das Baugewerbe sind gleichermaßen betroffen.

Die große Mehrheit der befragten Auszubildenden und Studierenden ist mit ihrer Ausbildung bzw. ihrem Studium sehr oder eher zufrieden. Etwa die Hälfte der Auszubildenden arbeitet im Wunschberuf und erwartet gute Berufsperspektiven. Über 80% haben ihren Ausbildungsberuf aus Interesse am Beruf gewählt, in 11% der Fälle war es eine Notlösung.

Studierende hatten kaum Schwierigkeiten einen Studienplatz zu finden. Bei den Auszubildenden hatte jede bzw. jeder Vierte Probleme.

Weibliche Auszubildende hatten etwas häufiger Probleme einen Ausbildungsplatz zu finden als ihre männlichen Kollegen und Auszubildende mit Migrationshintergrund hatten deutlich häufiger Schwierigkeiten als jene ohne Migrationshintergrund.

Nachwuchskräfte melden insbesondere einen erhöhten Informationsbedarf über Berufe, die in der Region gesucht werden, an. Der Informationsbedarf ist bei Abiturientinnen und Abiturienten höher als bei Haupt- und Realschüler*innen. Über die Hälfte der Nachwuchskräfte möchte zudem mehr über Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Region wissen. Einen besonders hohen Informationsbedarf über potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Region haben die IT-Systemkaufleute/ Informatikkaufleute.

Sicht der Nachwuchskräfte

Weibliche Auszubildende und Auszubildende mit Migrationshintergrund haben häufiger Probleme einen Ausbildungsplatz zu finden.

Insbesondere Abiturient*innen möchten mehr Informationen über Berufe und potenzielle Arbeitgeber*innen in der Region.

6. Angebote der Unternehmen und Erwartungen der Nachwuchskräfte

Auszubildende und Studierende richten viele Wünsche an ihre zukünftigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Insbesondere die kleinen Unternehmen bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wenige Leistungen an. Die Nachwuchskräfte nennen am häufigsten einen Zeitausgleich von Überstunden, flexible Arbeitszeitmodelle, und die Möglichkeit Schulungen zu absolvieren. Einen Zeitausgleich von Überstunden bieten entsprechend der hohen Nachfrage sehr viele Unternehmen an. Auch flexible Arbeitszeitmodelle hat die Hälfte der Unternehmen eingeführt. Einige andere Angebote, die von Nachwuchskräften nachgefragt werden (z.B. Schulungen oder Sportprogramme), bieten viele Unternehmen nicht an, da sie nicht als Unternehmensaufgabe gesehen werden oder aus Sicht der Unternehmen kein Bedarf besteht. Dabei handelt es sich mehrheitlich um kleinere Betriebe. Viele Institutionen unterstützen Unternehmen bei der Planung und Umsetzung von Angeboten, insbesondere bei der

Einrichtung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Unterstützungsleistungen für die Einrichtung von Schulungen oder eines Sportprogramms werden kaum oder gar nicht angeboten.

Erwartungen der Nachwuchskräfte und Angebote der Unternehmen

Einige von den Auszubildenden gewünschte Angebote (wie z.B. Schulungen und Sportprogramme) werden von Unternehmen nicht vorgehalten. Gleichzeitig fehlen in diesen Bereichen Angebote der Institutionen zur Einrichtung und Umsetzung.

7. Arbeit der Zukunft

Die Arbeit der Zukunft wird vernetzter, digitaler und flexibler sein. Für die Unternehmen bedeutet dies aktuell vor allem einen zunehmenden Weiterbildungsbedarf der Belegschaft und eine weitgehende Vernetzung der Geschäftsprozesse. Letzteres insbesondere im herstellenden bzw. verarbeitenden Gewerbe und im Maschinenbau. Momentan gehen sehr wenige Unternehmen von einem Wegfall von Arbeitsplätzen in Folge der Arbeit der Zukunft aus. Stattdessen werden in knapp einem Viertel der befragten Unternehmen neue Arbeitsplätze geschaffen.

Nach Einschätzung der Unternehmen verlagert sich der Schwerpunkt der Bedeutung in fünf Jahren. Dann werden eine veränderte Ablauforganisation, die Notwendigkeit hoher Investitionen und eine zunehmend individualisierte Produktion im Mittelpunkt stehen. In fünf Jahren spielt im Gegensatz zur aktuellen Einschätzung der Wegfall von Arbeitsplätzen in einigen Unternehmen eine Rolle. Insgesamt machen relativ viele kleinere Unternehmen sowie Betriebe aus der Bauwirtschaft zum Thema Arbeit der Zukunft keine Angabe.

Arbeit der Zukunft

Für viele Unternehmen im herstellenden bzw. verarbeitenden Gewerbe und im Maschinenbau bedeutet Arbeit der Zukunft aktuell einen zunehmenden Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter*innen und eine weitgehende Vernetzung der Geschäftsprozesse.

8. Digitalisierung

Ein Bestandteil der Arbeit der Zukunft ist die Digitalisierung, d.h. der vermehrte Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien in Produktion und der Unternehmensverwaltung. Bezüglich der konkreten Umsetzung der Digitalisierung im eigenen Unternehmen unterscheiden sich die befragten Unternehmen z.T. sehr stark. Einige Betriebe haben ihre gesamten Fertigungsanlagen vernetzt, steuern ihre Produktion über spezielle Software-Systeme und arbeiten in einem digitalen Workflow. Andere Betriebe verstehen unter der Umsetzung der Digitalisierung die Einrichtung von Homepages oder das Angebot von Homeoffice-Arbeitsplätzen.

Vor allem kleinere Betriebe und Unternehmen aus dem Baugewerbe sagen, dass die Digitalisierung in der Produktion häufig irrelevant sei. Darüber hinaus haben sich überdurchschnittlich viele kleinere Betriebe und Unternehmen aus der Bauwirtschaft noch nicht mit dem Thema Digitalisierung in der Produktion beschäftigt oder werden nicht in digitale Produktionstechnologien investieren, obwohl sie sich mit dem Thema beschäftigt haben. Größere Betriebe und insbesondere Maschinenbauunternehmen befinden sich meist in der Planungsphase oder haben ihre Produktion bereits teilweise digitalisiert. Eine umfassende Digitalisierung der Produktion haben bislang weniger als 5% der Befragten vorgenommen.

Die Digitalisierung in der Verwaltung ist in den teilnehmenden Unternehmen grundsätzlich weiter vorangeschritten. Die Aussage, die Digitalisierung der Verwaltung sei für das Unternehmen nicht von Bedeutung oder das Unternehmen habe sich mit dem Thema noch nicht beschäftigt, kommt selten und fast ausschließlich in kleineren Betrieben und im Baugewerbe vor. Gleichzeitig ist bei den kleineren Betrieben der Anteil der Unternehmen am größten, der die Digitalisierung bereits umfassend umgesetzt hat. Die Mehrheit aller Betriebe hat die Digitalisierung in der Verwaltung bereits teilweise umgesetzt. Dazu gehören insbesondere die befragten Maschinenbauunternehmen.

Diskrepanz der Digitalisierung in der Produktion und in der Verwaltung

Die Digitalisierung in der Verwaltung ist grundsätzlich weiter vorangeschritten als in der Produktion. Unternehmen aus dem Baugewerbe und kleinere Betriebe haben die Digitalisierung kaum umgesetzt.

Aus Sicht der Unternehmen führen Investitionen in digitale Technologien vor allem zu einer Veränderung organisatorischer Abläufe. Viele müssen zudem ihr Personal aufwendig schulen oder weitere hohe Investitionen tätigen. Inwieweit sich durch Investitionen in digitale Technologien Marktchancen verbessern, kann die Mehrheit der Unternehmen noch nicht abschätzen. Eine Mehrheit der Unternehmen geht davon aus, dass Investitionen in die Digitalisierung keine Veränderung der Produktpalette nach sich zieht, keine Änderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft auftreten und nicht in anderen Berufen als heute ausgebildet wird.

Auswirkungen unternehmerischer Investitionen in digitale Technologien

Investitionen in digitale Technologien führen aus Sicht der Unternehmen vor allem zu einer Veränderung der organisatorischen Abläufe.

Zu den größten Hindernissen bei der Umsetzung der Digitalisierung gehört für die Unternehmen, qualifizierte Fachkräfte in der Region zu finden und zu binden und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren. Diese Probleme sehen insbesondere die Maschinenbauunternehmen. Auch die Bereitstellung des schnellen Internets stellt insbesondere für Maschinenbauunternehmen ein sehr großes oder großes Hindernis dar. Inwieweit bestehende

Ausbildungsinhalte genügend auf neue Tätigkeiten vorbereiten, kann die Mehrheit der Unternehmen nicht beurteilen.

Hindernisse bei der Umsetzung der Digitalisierung

Das größte Hindernis, insbesondere für das herstellende/ verarbeitende Gewerbe und dem Maschinenbau ist das Finden und Binden qualifizierter Fachkräfte in der Region.

Weitere Hindernisse sind die Qualifizierung der Mitarbeiter*innen und die Bereitstellung des schnellen Internets.

Die Nachwuchskräfte fühlen sich in den Betrieben und in den Berufsbildenden Schulen bzw. der Hochschule grundsätzlich gut auf die neuen Anforderungen der Digitalisierung vorbereitet. Die Auszubildenden und Studierenden sehen die Digitalisierung für sich eher als Chance und kaum als Risiko an. Eine große Mehrheit erwartet gute berufliche Perspektiven. Zugleich gehen die Nachwuchskräfte davon aus und sind auch dazu bereit, sich während ihres ganzen Berufslebens weiterzubilden und rechnen mit sich stark verändernden beruflichen Tätigkeiten und Anforderungen an ihre beruflichen Fähigkeiten.

9. Zukünftige Herausforderungen

Die größten Herausforderungen für die Unternehmen innerhalb der nächsten drei Jahre sind der Fachkräftemangel sowie die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In der Bauwirtschaft wird der Fachkräftemangel häufiger genannt als in den anderen Branchen. Auch in der Bindung der Belegschaft an die Unternehmen und in der Überalterung der Belegschaft sehen viele Unternehmen eine Herausforderung. Die Digitalisierung wird vor allem vom herstellenden und verarbeitenden Gewerbe und dort insbesondere von den Maschinenbauunternehmen als Herausforderung gesehen.

Anhang

Abbildungen

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Osnabrück 2016-2035 nach Alter.....	9
Abbildung 2: Entwicklung der Bevölkerungszahlen nach Altersgruppen im Landkreis	10
Abbildung 3: Prognostizierte Entwicklung der Altersgruppen bezogen auf die Gesamtbevölkerung des Landkreises Osnabrück.....	11
Abbildung 4: Zahl der Beschäftigten am Befragungsstandort	15
Abbildung 5: Beschäftigte am Erhebungsstandort nach Beschäftigungsumfang in Prozent.	16
Abbildung 6: Altersverteilung der Auszubildenden und Studierenden	17
Abbildung 7: Ausbildungsberufe mit Verteilung der Geschlechter innerhalb des Berufs	17
Abbildung 8: Wohn- und Ausbildungsort.....	18
Abbildung 9: Ausbildungsstätte	18
Abbildung 10: Angestrebter beruflicher Abschluss.....	19
Abbildung 11: Ausbildungs- bzw. Studienverlauf	19
Abbildung 12: Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden	20
Abbildung 13: Einschätzung der Fachkräftesituation aus Sicht der Unternehmen	22
Abbildung 14: Unternehmen mit offenen Stellen.....	23
Abbildung 15: Unternehmen mit offenen Stellen, aktuellen und zukünftigen Besetzungsschwierigkeiten nach Beschäftigtengruppen	24
Abbildung 16: Gründe für Besetzungsschwierigkeiten bei Stellen für Fachkräfte und Auszubildende.....	27
Abbildung 17: Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel.....	28
Abbildung 18: Besetzte Ausbildungsstellen im Unternehmen	29
Abbildung 19: Unbesetzte Ausbildungsplätze im Unternehmen.....	30
Abbildung 20: Genutzte Angebote für Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel	31
Abbildung 21: Gründe für die Wahl des Ausbildungsberufs	32
Abbildung 22: Gründe für die Wahl der Fachrichtung eines Studiums	33
Abbildung 23: Zufriedenheit mit Ausbildung bzw. Fachrichtung des Studiums.....	34
Abbildung 24: Suchwege der Nachwuchskräfte nach freien Stellen.....	37
Abbildung 25: Durchschnittliche Anzahl genutzter Rekrutierungswege der Betriebe nach Unternehmensgröße	37
Abbildung 26: Rekrutierungswege der Unternehmen	39
Abbildung 27: Informationsbedarf der Nachwuchskräfte zum regionalen Arbeitsmarkt.....	40
Abbildung 28: Überregionale Rekrutierung nach Beschäftigtengruppen	41
Abbildung 29: Ausmaß überregionaler Rekrutierung nach Beschäftigtengruppen	41
Abbildung 30: Verantwortlichkeit für verschiedene Aspekte der Auslandsrekrutierung aus Sicht der Unternehmen.....	43
Abbildung 31: Informationsbedarf der Unternehmen zu Ausbildungs- und Berufsabschlüssen	44
Abbildung 32: Verantwortlichkeit für verschiedene Aspekte der Auslandsrekrutierung aus Sicht der Institutionen	45
Abbildung 33: Wünsche der Nachwuchskräfte	47
Abbildung 34: Durchschnittliche Anzahl angebotener Leistungen der Unternehmen an die Beschäftigten	47
Abbildung 35: Angebote der Unternehmen für Beschäftigte	49
Abbildung 36: Externer Unterstützungsbedarf bei der Einrichtung von Angeboten für Beschäftigte	50
Abbildung 37: Bedeutung der "Arbeit der Zukunft" für Unternehmen: aktuell und in 5 Jahren	53
Abbildung 38: Umsetzung der Digitalisierung in der <u>Produktion und Verwaltung</u>	55
Abbildung 39: Umsetzung der Digitalisierung <u>in der Produktion</u> nach Branchen.....	56

Abbildung 40: Umsetzung der Digitalisierung <u>in der Verwaltung</u> nach Branchen	57
Abbildung 41: Auswirkungen unternehmerischer Investitionen in digitale Technologien auf ausgewählte Aspekte	59
Abbildung 42: Hindernisse bei der Umsetzung der Digitalisierung in den Unternehmen	60
Abbildung 43: Einschätzung der Auszubildenden: Digitalisierung im Betrieb	61
Abbildung 44: Einschätzung der Nachwuchskräfte: Digitalisierung in der Schule bzw. Hochschule	62
Abbildung 45: Einschätzung der Nachwuchskräfte zum Einfluss der Arbeit der Zukunft auf ihr Berufsleben	64
Abbildung 46: Herausforderungen für Unternehmen in den nächsten drei Jahren	66
Abbildung 47: Erwartete Entwicklung der Beschäftigtenzahl in drei Jahren	67
Abbildung 48: Rückmeldewünsche der Unternehmen	68

Tabellen

Tabelle 1: Arbeitsmarktdaten	11
Tabelle 2: Branchenzuordnung - Rücklauf gesamt	14
Tabelle 3: Migrationshintergrund	20
Tabelle 4: Gründe für Besetzungsschwierigkeiten nach Beschäftigtengruppe	26

