



Betriebliche Ausbildung stärken

Aus- und Weiterbildungsumfrage 2018

Impressum

Herausgeber

Industrie- und Handelskammer
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim

Neuer Graben 38
49074 Osnabrück
Telefon 0541 353-0
Telefax 0541 353-122
E-Mail: ihk@osnabrueck.ihk.de
www.osnabrueck.ihk24.de

Ihre Ansprechpartner

Eckhard Lammers
Telefon 0541 353-410
lammers@osnabrueck.ihk.de

Sebastian Nüße
Telefon 0541 353-495
nuesse@osnabrueck.ihk.de

Art Direction

HASEGOLD GmbH

Bildnachweise

Titelbild: fotolia © contrastwerkstatt
Seite 3: fotolia © Dan Race

Daten

IHK-Onlineumfrage zur Aus- und Weiterbildung 2018
Osnabrück, Juli 2018

Rechtliches

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher und schriftlicher Genehmigung der IHK
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim

© 2018 Industrie- und Handelskammer
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim



5	Vorwort
6	Zusammenfassung der Aus- und Weiterbildungsumfrage 2018
7	Ergebnisse der Aus- und Weiterbildungsumfrage 2018
7	Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze wächst weiter
8	Unternehmen werben intensiv um Auszubildende
9	Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung gelingt
9	Berufsorientierung ist größtes Ausbildungshemmnis
10	Unterstützung für lernschwächere Azubis notwendig
11	In eine qualifizierte und dauerhafte Beschäftigung einsteigen
11	Mit Weiterbildungen für den digitalen Wandel qualifizieren
13	IHK – Ihr Partner für Aus- und Weiterbildung

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Publikation bei der Bezeichnung von Personengruppen nur die männliche Form für beide Geschlechter verwendet.

Die IHK-Aus- und Weiterbildungsumfrage

Gut qualifizierte Fachkräfte sind für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen unerlässlich. Um aktuelle Entwicklungen in der Aus- und Weiterbildung zu verfolgen, befragen die Industrie- und Handelskammern jährlich ihre Mitgliedsunternehmen. Ziel der bundesweit einheitlichen Umfrage ist es, die Situation auf dem Ausbildungsmarkt rückblickend für das Vorjahr sowie für das laufende Jahr abzubilden. Gegenstand der Befragung sind außerdem Strategien gegen rückläufige Bewerberzahlen, Ausbildungshemmnisse sowie Trends in der Weiterbildung und Personalentwicklung. Aus den Ergebnissen lässt sich ableiten, wie die Unternehmen den Herausforderungen des Fachkräftemangels begegnen.

Die Industrie- und Handelskammern haben die Umfrage im Frühjahr 2018 durchgeführt. Im IHK-Bezirk Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim haben sich rund 125 Unternehmen beteiligt. In dieser Veröffentlichung werden nur die Ergebnisse für unseren IHK-Bezirk dargestellt. Die Umfrageergebnisse für Niedersachsen können der Veröffentlichung der Industrie- und Handelskammer Niedersachsen auf www.ihk-n.de entnommen werden. Die bundesweiten Ergebnisse werden vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag demnächst unter www.dihk.de veröffentlicht.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Zusammenfassung der Aus- und Weiterbildungsumfrage 2018

Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze wächst weiter (siehe Seite 7)

Mehr als jedes dritte Unternehmen in der Region (36 %) konnte in 2017 nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Für die Betriebe wird es eine immer größere Herausforderung, ihre Fachkräfte über die Ausbildung von eigenem Nachwuchs zu sichern.

Unternehmen werben intensiv um Auszubildende (siehe Seite 8)

Die Unternehmen verstärken ihre Anstrengungen, um Jugendliche für eine Ausbildung zu begeistern. Insbesondere bieten die Betriebe Praktikumsplätze an (59 %) und bauen das Ausbildungsmarketing aus (57 %).

Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung gelingt (siehe Seite 9)

Für jedes vierte Unternehmen ist die Integration von Flüchtlingen ein Weg, Ausbildungsplätze zu besetzen. Bereits 17 Prozent der befragten Unternehmen bilden aktuell Flüchtlinge aus. 38 Prozent der Betriebe beschäftigen Flüchtlinge schon über Praktika und Einstiegsqualifizierungen.

Berufsorientierung ist größtes Ausbildungshemmnis (siehe Seite 9 f.)

29 Prozent der Betriebe beklagen Ausbildungshemmnisse. Vor allem die unklaren Berufsvorstellungen der Schulabgänger monieren die Betriebe (81 %). Die jungen Menschen wissen zu wenig über die Berufswelt.

Unterstützung für lernschwächere Azubis notwendig (siehe Seite 10)

Auch lernschwächere Bewerber haben durch die rückläufigen Bewerberzahlen bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. 48 Prozent der Unternehmen bieten eigene Nachhilfe an, um diese Auszubildenden erfolgreich zum Abschluss zu führen.

In eine qualifizierte und dauerhafte Beschäftigung einsteigen (siehe Seite 11)

Die berufliche Bildung verschafft Zugang zu einer dauerhaften und qualifizierten Beschäftigung. Für 64 Prozent der Unternehmen ist die Einstiegsqualifizierung mit anschließender Berufsausbildung der sinnvollste Einstieg für Erwachsene ohne formalen Berufsabschluss.

Mit Weiterbildung für den digitalen Wandel qualifizieren (siehe Seite 11 f.)

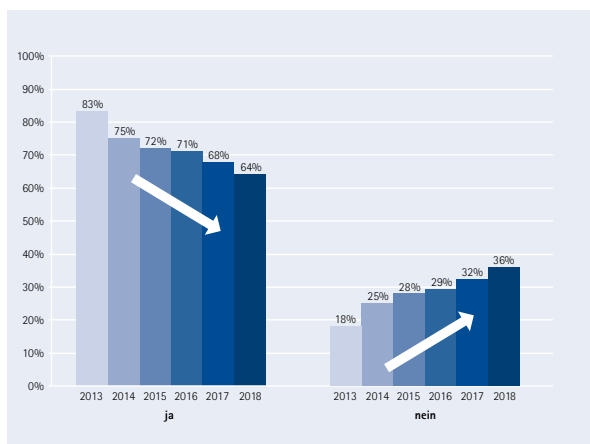
Die systematische Weiterbildung der Mitarbeiter ist ein wichtiger Baustein zur Sicherung des Fachkräftepotenzials, insbesondere im Hinblick auf die durch die Digitalisierung veränderte Arbeitswelt. 73 Prozent der Unternehmen nutzen hierfür vor allem Firmenseminare und 64 Prozent bieten ihren Mitarbeitern Aufstiegsfortbildungen an.

Ergebnisse der Aus- und Weiterbildungsumfrage 2018

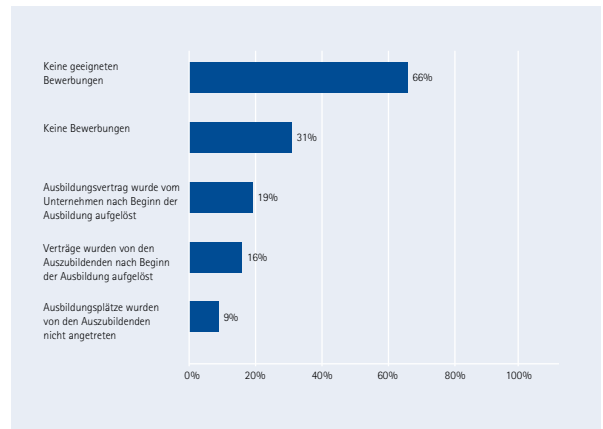
Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze wächst weiter

Der Fachkräftemangel ist für die Unternehmen in der Region mittlerweile Geschäftsrisiko Nummer 1. Immer mehr Unternehmen haben Schwierigkeiten bei der Suche nach qualifiziertem Personal. Ein wirkungsvolles Mittel gegen den Fachkräftemangel ist die betriebliche Ausbildung. Doch für Unternehmen wird es immer schwieriger, offene Ausbildungsplätze zu besetzen. Mehr als jedes dritte Unternehmen (36 %) konnte im letzten Jahr nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Pro Unternehmen blieb durchschnittlich ein Ausbildungsplatz frei. Damit ist der Anteil der Unternehmen mit offen gebliebenen Ausbildungsstellen im Vergleich zum Vorjahr nochmals gestiegen und hat nun einen neuen Höchststand erreicht. Seit 2013 hat sich der Wert von 18 Prozent auf 36 Prozent verdoppelt. Dabei ist die Ausbildungsbeurteilung der Betriebe weiterhin sehr hoch. Im Durchschnitt hat jedes Unternehmen 6,6 Ausbildungsplätze angeboten. Doch der demografische Wandel und der anhaltende Trend zum Abitur und Studium haben das Bewerberpotenzial deutlich verringert.

Am häufigsten blieben Ausbildungsplätze unbesetzt, weil keine geeigneten Bewerbungen vorlagen. 66 Prozent der Betriebe, die nicht alle Plätze besetzen konnten, bemängeln die Qualität der Bewerbungen. Zudem gab fast jedes dritte Unternehmen mit offenen Ausbildungsstellen an, erst gar keine Bewerbungen erhalten zu haben.



Konnten Sie im Vorjahr alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen? (n = 103)



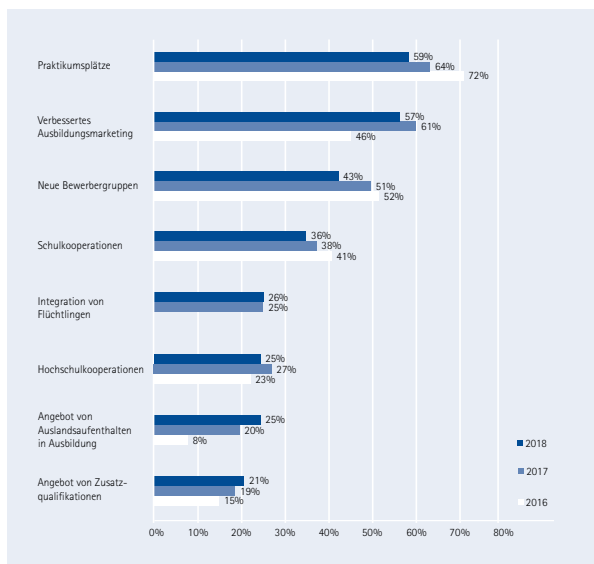
Warum bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Mehrfachnennungen möglich (n = 32)

Ausbildungsstellen bleiben auch dann unbesetzt, wenn der Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbeginn aufgelöst wird oder gar nicht erst angetreten wird. Eine Nachbesetzung des Ausbildungsplatzes, wenn das Ausbildungsjahr bereits begonnen hat, ist für Unternehmen kaum möglich. Die Vorstellungen der Jugendlichen und ihre Talente passen offenbar häufig nicht mit den Anforderungen des Berufs und der Betriebe zusammen. Das kann zu Unzufriedenheit bei den Auszubildenden, weil sie sich etwas anderes vorgestellt haben, und zu Unzufriedenheit beim Unternehmen führen, wenn der Auszubildende nicht so recht zum Ausbildungsberuf passt. Die Folgen sind nicht selten Vertragslösungen. Deshalb fordert unsere IHK eine systematische Verbesserung der Berufsorientierung, insbesondere an den allgemeinbildenden Schulen, um solche Misserfolge zu vermeiden. So können die Jugendlichen auch die Attraktivität der dualen Berufsausbildung und ihre Chancen in der Region kennenlernen.

Unternehmen werben intensiv um Auszubildende

Dieses rückläufige Bewerberpotenzial zeigt, dass die Unternehmen im Wettbewerb um den Fachkräftenachwuchs noch mehr Anstrengungen unternehmen müssen, um Jugendliche für eine Ausbildung im Betrieb zu gewinnen. 59 Prozent der Unternehmen bieten hierfür vermehrt Praktikumsplätze an. Die Ausbildungsbetriebe können so potenzielle Auszubildende früh kennenlernen und für sich begeistern. Gleichzeitig können die Jugendlichen Einblicke in verschiedene Ausbildungsberufe und den Betriebsalltag erhalten und ihre Interessen und Stärken mit den Anforderungen in der Realität abgleichen. 57 Prozent der Unternehmen setzen auf eine Verbesserung ihres Ausbildungsmarketings, um von Ausbildungsinteressierten besser wahrgenommen zu werden. Auch durch finanzielle und materielle Anreize, wie beispielsweise eine übertarifliche Ausbildungsvergütung oder mehr Urlaubstage, versuchen sie ihre eigene Attraktivität zu steigern. 43 Prozent der Betriebe nehmen auch gezielt neue Bewerbergruppen, wie etwa Studienabbrecher, in den Fokus. Zwar streben immer mehr Jugendliche ein Studium an, doch auch die Studienabbrecherquoten steigen. Immer mehr Betriebe versuchen, diese ehrgeizigen jungen Erwachsenen für sich und eine Karriere mit beruflicher Aus- und Weiterbildung zu gewinnen.

Darüber hinaus kooperiert jedes dritte Unternehmen mit Schulen. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit bieten sie zum Beispiel Betriebsbesichtigungen für Schulklassen an, bieten den Schülern gezielt Praktikumsangebote, präsentieren in der Schule die Ausbildungsberufe oder geben Tipps für das Bewerbungsverfahren. Auch die Lehrkräfte der Partnerschule erhalten so Einblicke in die betriebliche Praxis. Damit verstärken die Unternehmen ihre Bekanntheit bei Schülern, Eltern und Lehrern in der näheren Umgebung und können so potenzielle Auszubildende frühzeitig rekrutieren. Diese oben beschriebenen vier Wege werden von den Unternehmen wie in den Vorjahren am häufigsten genutzt, um junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen. Da die Betriebe diese Maßnahmen bereits seit längerem stark vorangetrieben haben, ist der Anteil der Unternehmen mit solchen Vorhaben allerdings aktuell etwas zurückgegangen. Annähernd auf dem Niveau der Vorjahre kooperiert jedes vierte Unternehmen mit einer Hochschule, indem es zum Beispiel duale Studienplätze anbietet. Diese Verbindung aus Studium und Ausbildung ist besonders für leistungsstarke Jugendliche eine attraktive Alternative zu einem herkömmlichen Hochschulstudium. Unternehmen können so leistungsstarke Jugendliche für eine betriebliche Ausbildung sichern und doppelt qualifizierten Fachkräftenachwuchs entwickeln. Dass leistungsstarke Bewerber vermehrt in den Fokus der Ausbildungsbetriebe rücken, zeigt sich auch am stetig wachsenden Angebot von Zusatzqualifikationen und Auslandsaufenthalten in der Ausbildung. Mit Zusatzqualifikationen, zum Beispiel extra Fremdsprachenunterricht, wird die Ausbildung über die vorgeschriebenen Inhalte hinaus angereichert. Oftmals schließen diese Zusatzqualifikationen mit einem IHK-Zertifikat ab. Zur Steigerung der eigenen Arbeitgeberattraktivität bieten die Betriebe auch Aufenthalte im Ausland an und setzen vermehrt finanzielle und materielle Anreize. So versuchen die Unternehmen auch leistungsstarke Schulabgänger von einer betrieblichen Ausbildung zu überzeugen. Im Wettbewerb um die Bewerber müssen die eigenen Ausbildungsangebote ständig weiterentwickelt, besser vermarktet und Ausbilder weiter qualifiziert werden. So können die Betriebe alle Möglichkeiten ausschöpfen, sich und die duale Ausbildung als attraktiven Berufseinstieg darzustellen.



Wie reagieren Sie auf das geringere Bewerberpotential?
 Mehrfachnennungen möglich (n = 110)

Unsere IHK setzt sich für eine hohe Ausbildungsqualität und ein effektives Ausbildungsmarketing der Unternehmen ein. Sie berät Schüler, Schulabgänger sowie Studienaussteiger und bringt Betriebe und Ausbildungsinteressierte zusammen (siehe Seite 13).

Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung gelingt

Die Integration von Flüchtlingen ist für 26 Prozent der Unternehmen ein Weg, das Bewerberpotenzial zu erhöhen. Das anhaltend hohe Engagement bei der Beschäftigung von Flüchtlingen zeigt sich nun in der Tatsache, dass 17 Prozent der befragten Betriebe derzeit bereits Flüchtlinge ausbilden und weitere 14 Prozent dies in den kommenden zwei Jahren planen. Vor dem Start der Ausbildung haben diese Flüchtlinge bereits durchschnittlich 17 Monate in Deutschland gelebt und Sprach- und Integrationskurse absolviert. 38 Prozent der Unternehmen führen die Flüchtlinge aktuell an eine betriebliche Ausbildung heran, indem sie diese über Praktika und Einstiegsqualifizierungen einbinden. So können sich beide Seiten kennenlernen, erste Ausbildungsinhalte vermittelt und der Grundstein für eine erfolgreiche Ausbildung gelegt werden.

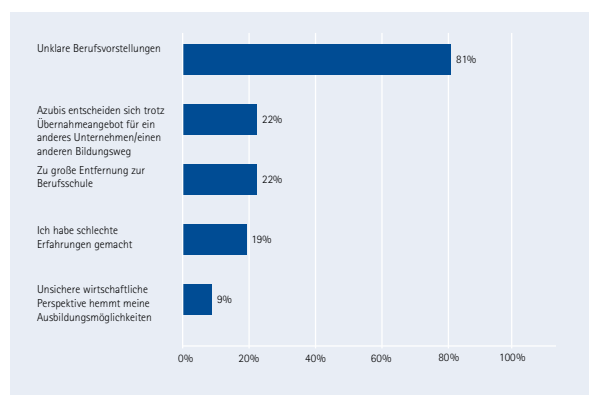
Unsere IHK unterstützt die Unternehmen bei der betrieblichen Integration von Flüchtlingen und begleitet den beruflichen Einstieg (siehe Seite 13).

Berufsorientierung ist größtes Ausbildungshemmnis

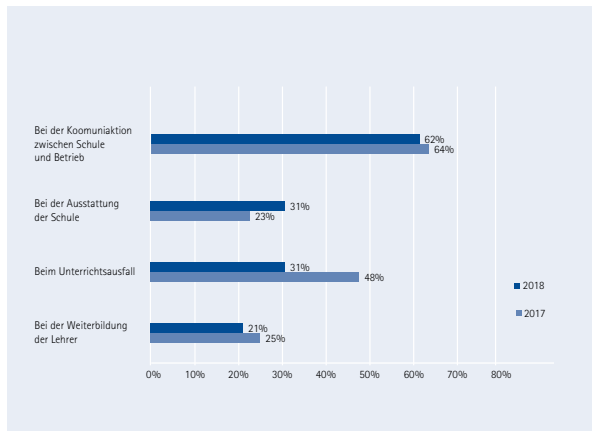
Rund 29 Prozent der antwortenden Unternehmen geben an, Ausbildungshemmnisse festzustellen. Das größte Hindernis sind die unklaren Berufsvorstellungen der Schulabgänger (81 %). Wenn Jugendliche unklare Vorstellungen von ihrem künftigen Beruf haben, führt das oftmals zu Missverständnissen und Problemen in der Ausbildung. Daher sollten die Jugendlichen schon während der Schulzeit eine genauere Vorstellung von ihrem Wunschberuf und dem Arbeitsalltag erlangen, so dass sie schon im Voraus wissen, was es bedeutet, eine Ausbildung zu machen. Eine umfassende und individuelle Berufsorientierung in der Schule ist der Schlüssel zum Erfolg. Sie hilft, die Karriereperspektiven der beruflichen Bildung aufzuzeigen und Fehlentscheidungen zu vermeiden. Mit einer besseren Berufs- und Studienorientierung, insbesondere an den Gymnasien, kann auch den hohen Studienabbrecherquoten entgegen gewirkt werden. Gleichzeitig sind sich die Jugendlichen allerdings auch der vielfältigen Möglichkeiten bewusst, die ihnen der veränderte Markt bietet. Gut jedes fünfte Unternehmen gab an, dass sich

die Absolventen trotz eines Übernahmeangebots nach der Ausbildung oftmals für andere Unternehmen oder einen anderen Bildungsweg, wie etwa ein Hochschulstudium, entscheiden. Die Unternehmen sollten ihren jungen Mitarbeitern die ausgezeichneten Karriereperspektiven der beruflich Qualifizierten stärker verdeutlichen. Mit genau auf die betriebliche Praxis ausgerichteter beruflicher Aus- und Weiterbildung befinden sich ihre Beschäftigungs- und Verdienstchancen auf Augenhöhe mit denen von Akademikern. Ein großes Ausbildungshemmnis ist die Entfernung zur Berufsschule. Ein schnell erreichbares Berufsschulangebot vor Ort ist ein entscheidender Faktor für die Unternehmen, Auszubildende zu gewinnen und in der Region zu halten. Auszubildenden müssen daher kurze Wege zum Betrieb und in die Schule ermöglicht werden.

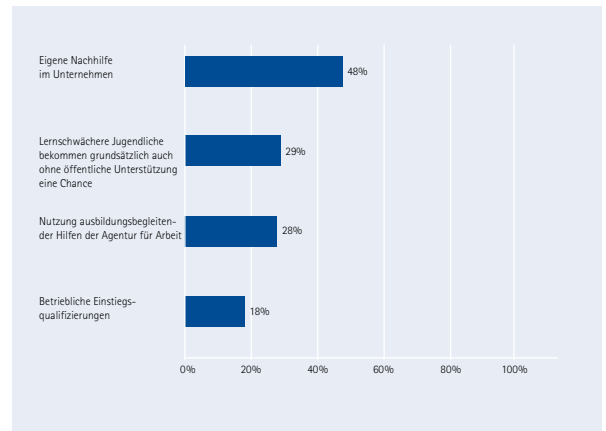
Die große Mehrheit der Betriebe ist mit ihrem Partner in der dualen Ausbildung, den Berufsschulen, äußerst zufrieden. Insgesamt 90 Prozent sind zufrieden oder sehr zufrieden. Befragt nach Verbesserungspotenzialen wünschen sich knapp zwei Drittel eine intensivere Kommunikation zwischen Berufsschule und Betrieb. Die Lernortkooperation zwischen Unternehmen und Berufsschulen kann noch verstärkt werden. 31 Prozent der Unternehmen sehen zudem Verbesserungsbedarf beim Unterrichtsausfall. Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr zeigt, dass die Betriebe die Anstrengungen zur Reduzierung des Unterrichtsausfalls durchaus wahrnehmen und würdigen. Dennoch ist die Unterrichtsversorgung dringend zu verbessern und die Gewinnung von neuen Berufsschullehrern zu intensivieren.



Welche Ausbildungshemmnisse stellen Sie fest?
Mehrfachnennungen möglich (n = 32)



Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf in der Berufsschule? Mehrfachnennungen möglich (n = 105)



Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern? Mehrfachnennungen möglich (n = 117)

10

Fast jeder dritte Betrieb sieht auch Potenziale in der Ausstattung der Schulen. Dieser Anteil ist um 8 Prozentpunkte gestiegen und zeigt den hohen Stellenwert einer zukunftsfähigen digitalen Ausstattung der Berufsschulen. Es sind nun dringend Investitionen in die personelle, technische und räumliche Ausstattung der Berufsschulen nötig, um sie für das Zeitalter der Digitalisierung zu rüsten. Das bedeutet eine Verbesserung der digitalen Infrastruktur sowie eine entsprechende Qualifizierung der Lehrkräfte. Nur so können die Berufsschulen den Ansprüchen einer modernen und qualitativ hochwertigen dualen Berufsausbildung genügen.

Unsere IHK engagiert sich in der Berufsorientierung und unterstützt Unternehmen und Schulen (siehe Seite 13).

Unterstützung für lernschwächere Azubis notwendig

Nur 5 Prozent der Unternehmen sind rundum zufrieden mit der Ausbildungsreife der Bewerber. Im Umkehrschluss stellen 95 Prozent der Betriebe Mängel in der Ausbildungsreife der Ausbildungsplatzbewerber fest. Insbesondere Mängel in der Disziplin, dem mündlichen und schriftlichen Ausdrucksvermögen sowie auch in der Leistungsbereitschaft und Motivation der heutigen Schulabgänger werden kritisiert.

Da Bewerber für Ausbildungsplätze knapp werden, haben Unternehmen ihre Anforderungen an die Bewerber in den letzten Jahren gesenkt. Mehr und mehr stellen sich die Ausbildungsbetriebe auf leistungsschwächere Bewerber als Zielgruppe ein, wenn sie ihre Lehrstellen besetzen wollen. Mit der Folge, dass Mängel in der Ausbildungsreife vermehrt registriert werden. 82 Prozent der Betriebe nehmen die Herausforderung an und geben leistungsschwächeren Schulabgängern eine Chance. Um sie erfolgreich zum Ausbildungsabschluss zu führen, fördern die Unternehmen sie mit vielfältigen Maßnahmen. Knapp die Hälfte der Ausbildungsbetriebe gibt an, selbst Nachhilfe anzubieten. Sie nutzen zudem die ausbildungsbegleitenden Hilfen der Agentur für Arbeit (28 %) oder bieten betriebliche Einstiegsqualifizierungen (18 %).

Der Vorteil für die Jugendlichen im Vergleich zu schulischen Maßnahmen ist der enge Kontakt mit dem Unternehmen, so dass der Einstieg in die berufliche Praxis erleichtert wird. 29 Prozent der Unternehmen geben diesen leistungsschwächeren Jugendlichen grundsätzlich und damit unabhängig von einer öffentlichen Unterstützung eine Chance.

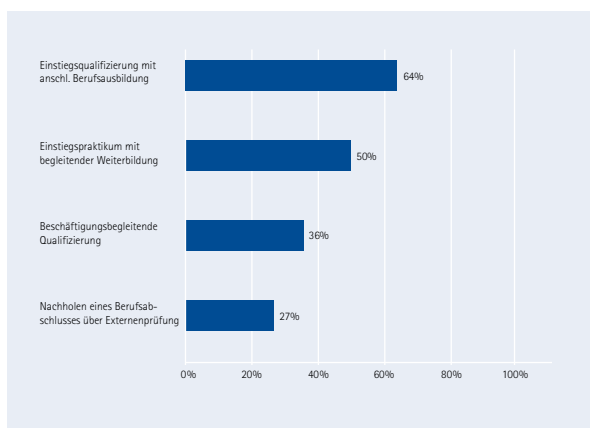
Unsere IHK unterstützt und berät Azubis und Unternehmen auf dem Weg zu einem erfolgreichen IHK-Berufsabschluss (siehe Seite 13).

In eine qualifizierte und dauerhafte Beschäftigung einsteigen

Die berufliche Bildung steht für hochwertige Berufsabschlüsse und hervorragend qualifizierte Fachkräfte. Wenn es um die Einschätzung von Kompetenzen geht, vertrauen 84 Prozent der Unternehmen dem Berufsabschlusszeugnis, gefolgt vom Zeugnis über einen Fortbildungsabschluss, zum Beispiel dem Meister (80 %). Allerdings gibt es viele Menschen, die in jungen Jahren keinen Berufsabschluss erwerben konnten.

Die berufliche Bildung ist der Schlüssel, um Menschen Zugang zu Beschäftigung zu verschaffen. Als sinnvollsten Weg, um diesen Erwachsenen ohne formalen Berufsabschluss den Einstieg in eine qualifizierte und dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen, sehen 64 Prozent der Unternehmen die Einstiegsqualifizierung mit anschließender Berufsausbildung. Jedes zweite Unternehmen nennt das Einstiegspraktikum mit begleitender Weiterbildung als geeignete Maßnahme. Gut jeder dritte Betrieb nennt die schrittweise und beschäftigungsbegleitende Qualifizierung, um an- und ungelernte Mitarbeiter dauerhaft in eine qualifizierte Beschäftigung zu bringen.

Unsere IHK informiert zu den Möglichkeiten, nachträglich einen Berufsabschluss zu erwerben (siehe Seite 13).

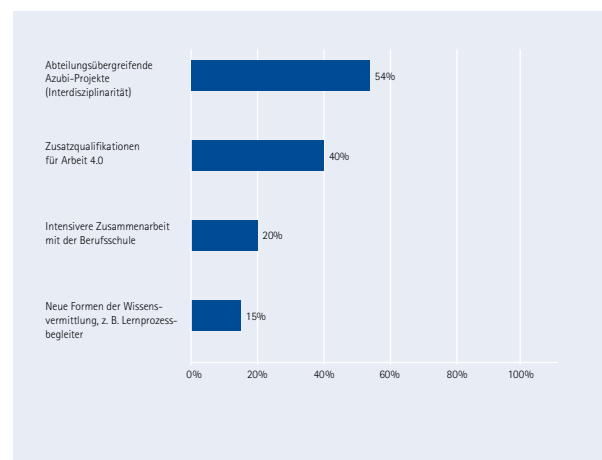


Wie gelingt Erwachsenen ohne formalen Berufsabschluss am besten der Einstieg in eine qualifizierte und dauerhafte Beschäftigung? Mehrfachnennungen möglich (n = 118)

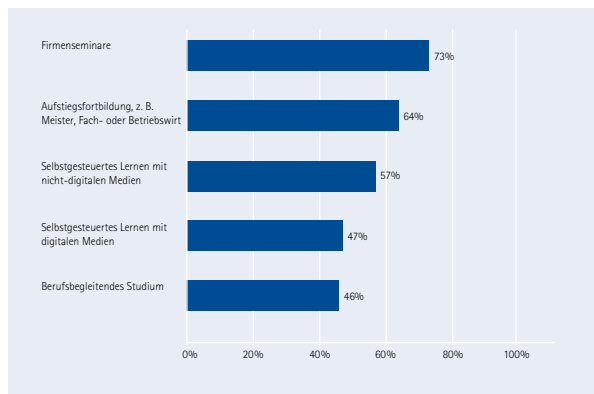
Mit Weiterbildungen für den digitalen Wandel qualifizieren

Die Unternehmen wurden gefragt, wie sie bereits ihre Auszubildenden auf das veränderte »Arbeiten 4.0« vorbereiten. 54 Prozent der Betriebe stärken das interdisziplinäre Denken mit abteilungsübergreifenden Azubi-Projekten. Zudem nutzen 40 Prozent Zusatzqualifikationen, um beispielsweise die IT-Kenntnisse der Azubis zu verbessern. Knapp jedes fünfte Unternehmen möchte die Zusammenarbeit mit der Berufsschule intensivieren. Die Fähigkeiten der Auszubildenden im Umgang mit Social Media schätzen die Betriebe bereits als sehr gut ein. Deutlich zu wenige Kenntnisse haben die Auszubildenden im Datenschutz. Für 44 Prozent der Unternehmen liegen die Kenntnisse im Datenschutz unter dem Basisniveau. Für gut jedes fünfte Unternehmen sind auch die Kenntnisse in der IT-Sicherheit sowie das Reflektionsvermögen über digitale Inhalte auszubauen.

Um den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen und die Veränderungen der Arbeitswelt aktiv mitzugestalten, kommt der Weiterbildung als zentrales Instrument zur Fachkräftesicherung und Personalentwicklung eine entscheidende Rolle zu. So lässt sich das Know-how frühzeitig anpassen und die Kompetenzen der Mitarbeiter bleiben auf dem aktuellen Stand. Eine Qualifizierung von Mitarbeitern befähigt diese, den digitalen Wandel aktiv mitgehen zu können und bietet zudem sichere Berufsperspektiven.



Wie bereiten Sie Ihre Azubis auf das veränderte Arbeiten 4.0 vor? Mehrfachnennungen möglich (n = 96)



Welche Arten von Weiterbildungen bieten Sie Ihren Mitarbeitern an bzw. unterstützen Sie aktiv? Mehrfachnennungen möglich (n = 114)

Auch die berufliche Bildung muss auf breiter Basis auf die durch den digitalen Wandel veränderte Arbeitswelt reagieren. Im Bereich des E-Commerce etwa haben sich im Laufe der vergangenen Jahre völlig neue Tätigkeitsfelder und Geschäftsprozesse herausgebildet. Mit dem Ausbildungsberuf »Kaufmann/-frau im E-Commerce« wird ab diesem Sommer eine neue, auf digitale Geschäftsmodelle ausgerichtete kaufmännische Qualifikation angeboten.

Unsere IHK digitalisiert die Ausbildungs- und Prüfungsangelegenheiten für Betriebe, Ausbilder, Auszubildende und Prüfungsteilnehmer in einem Online-Portal. Sie bietet zudem ein breit gefächertes Spektrum an Weiterbildungsmaßnahmen und informiert über finanzielle Fördermöglichkeiten (siehe Seite 13).

73 Prozent der regionalen Unternehmen bieten hierfür firmeneigene Seminare an. Die IHK-Weiterbildung greift diesen Bedarf der Unternehmen auf, indem auf Wunsch maßgeschneiderte Inhouse-Schulungen konzipiert werden. Zudem unterstützen 64 Prozent der Betriebe Aufstiegsfortbildungen zum Meister, Fachwirt oder Betriebswirt. Auch fördern 57 Prozent der Betriebe das selbstgesteuerte Lernen ihrer Mitarbeiter, die dafür z. B. Bücher oder Fachveranstaltungen nutzen. Das selbstgesteuerte Lernen mit digitalen Medien, etwa online oder mit DVDs, bietet knapp die Hälfte der Unternehmen an (47 %). Das berufsbegleitende Studium wird von fast jedem zweiten Unternehmen angeboten. Im Fokus der Weiterbildungen steht für 58 Prozent der Unternehmen in erster Linie der Ausbau der fachspezifischen Kenntnisse. Weitere wichtige Weiterbildungsthemen sind aktuell Soft-Skills (57 %), IT-Kenntnisse (51 %) und Führungskompetenzen (44 %). Zur Verbesserung der Mitarbeiterbeteiligung an beruflichen Weiterbildungen halten die Unternehmen drei Maßnahmen für besonders geeignet: 66 Prozent erhoffen sich einen Ausbau der zielgruppenspezifischen Fördermittel, wie etwa das Aufstiegs-BAföG. Zurzeit erhalten die Geförderten einkommensunabhängig ein zinsgünstiges Darlehen und einen Zuschuss von 40 Prozent zu den Kosten der Fortbildung. Zudem wünschen sich 49 Prozent eine staatliche Prämie für das erfolgreiche Absolvieren einer Weiterbildung. 42 Prozent der Betriebe nennen den Ausbau der Arbeitszeitkonten, um Zeit für Weiterbildungen ansparen zu können.

IHK – Ihr Partner für Aus- und Weiterbildung

■ Unterstützt Unternehmen und Azubis

Unsere IHK macht sich stark für eine Karriere mit Lehre. Sie unterstützt Unternehmen und berät potenzielle Bewerber. Über die online »IHK-Lehrstellenbörse« können Betriebe und Ausbildungsinteressierte zusammenfinden.

Ausbildungsberatung kfm. Berufe: Wolfgang Wilmar

Telefon 0541 353-454 | wilmar@osnabrueck.ihk.de

Ausbildungsberatung gew. Berufe: Frank Isdepsky

Telefon 0541 353-474 | isdepsky@osnabrueck.ihk.de

■ Berät zu Berufswegen

Unsere IHK hilft, den passenden Berufsweg zu finden. Über die »IHK-Azubi-Finder« werden regionale Betriebe und geeignete Schulabgänger zusammengebracht. Leistungsstarke Jugendliche können in »Ausbildung plus« Aus- und Weiterbildung kombinieren oder im dualen Studium ihre Ausbildung mit einem betriebswirtschaftlichen Studium verbinden. Sie zeigt außerdem Wege, um erfolgreich einen IHK-Berufsabschluss zu erwerben.

Astrid Douchy

Telefon 0541 353-434 | douchy@osnabrueck.ihk.de

■ Sichert eine hohe Ausbildungsqualität

Mit dem Siegel »IHK TOP-Ausbildungsbetrieb« zeichnet unsere IHK solche Unternehmen aus, die in der Ausbildung Besonderes leisten. Das Zertifizierungsverfahren durchleuchtet die Ausbildungspraxis und gibt dabei wertvolle Tipps zur Steigerung der Ausbildungsqualität. Die Auszeichnung kann zudem öffentlichkeitswirksam eingesetzt werden.

Sebastian Nüße

Telefon 0541 353-495

nuesse@osnabrueck.ihk.de



■ Unterstützt die betriebliche Integration von Flüchtlingen

Unsere IHK unterstützt die Unternehmen bei der betrieblichen Integration von Flüchtlingen. Mit dem Integrationsmoderator und weiteren Beratungs- und Vermittlungsangeboten begleitet unsere IHK zielgerichtet Betriebe und Flüchtlinge. Sie berät bei der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und fördert die berufliche Integration der Flüchtlinge.

Yunus Güngördü

Telefon 0541 353-482 | gungordu@osnabrueck.ihk.de



■ Engagiert sich in der Berufsorientierung

Mit den »IHK-Ausbildungsbotschaftern« und der Kooperation »Schule – Wirtschaft« vertiefen wir die Zusammenarbeit der Unternehmen mit den regionalen Schulen und helfen so bei der Berufsorientierung und der Nachwuchsgewinnung.

Silvia Masuch

Telefon 0541 353-484 | masuch@osnabrueck.ihk.de

■ Qualifiziert Fachkräfte

Unsere IHK unterstützt die Mitarbeiterqualifizierung durch ein breit gefächertes Weiterbildungsangebot. In Seminaren, Lehrgängen, berufsbegleitenden Studiengängen und firmeninternen Schulungen können die Beschäftigten eine Weiterbildung absolvieren.

Janine Gillner

Telefon 0541 353-476 | gillner@osnabrueck.ihk.de

■ Unterstützt Studienaussteiger

Für die steigende Zahl der Studienaussteiger bietet unsere IHK im Projekt »Neustart« Beratungen an, um sie als zukünftige Fachkräfte für die Unternehmen zu gewinnen.

Eva Grammes

Telefon 0541 353-499 | grammes@osnabrueck.ihk.de

Industrie- und Handelskammer
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim

Neuer Graben 38
49074 Osnabrück
Telefon 0541 353-0
Telefax 0541 353-122
E-Mail: ihk@osnabrueck.ihk.de
www.osnabrueck.ihk24.de