

Chance Ausbildung nutzen

Aus- und Weiterbildungsumfrage 2019

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 NüBe
Telefon 0541 353-495
nuesse@osnabrueck.ihk.de

Art Direction

HASEGOLD GmbH

Bildnachweise

Titelbild: Adobe Stock © Phovoir
Seite 3: Adobe Stock © micromonkey

Daten

IHK-Onlineumfrage zur Aus- und Weiterbildung 2019
Osnabrück, Oktober 2019

Rechtliches

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

© 2019 Industrie- und Handelskammer
Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim



5	Vorwort
6	Zusammenfassung der Aus- und Weiterbildungsumfrage 2019
7	Ergebnisse der Aus- und Weiterbildungsumfrage 2019
7	Besetzung der offenen Ausbildungsplätze bleibt schwierig
9	Mit attraktiver Ausbildung neue Fachkräfte gewinnen
11	Chancen für leistungsschwächere Bewerber steigen
12	Integration durch Ausbildung fördern
12	Ausbildung in der digitalen Arbeitswelt gestalten
14	Fachkräfte mit Weiterbildungen entwickeln
15	Unsere IHK – Ihr Partner für Aus- und Weiterbildung

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Publikation auf die geschlechtsneutrale Differenzierung verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.

Die IHK-Aus- und Weiterbildungsumfrage

Betrieblich ausgebildete Fachkräfte sind ein entscheidender Faktor für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Um aktuelle Entwicklungen in der Aus- und Weiterbildung zu verfolgen, befragen die Industrie- und Handelskammern jährlich ihre Mitgliedsunternehmen. Ziel dieser bundesweit einheitlichen Umfrage ist es, die Situation auf dem Ausbildungsmarkt rückblickend für das Vorjahr sowie in der Vorausschau für das laufende Jahr abzubilden. Gegenstand der Befragung sind außerdem Strategien gegen rückläufige Bewerberzahlen, mögliche 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 diese Umfrage im Frühjahr 2019 durchgeführt. Im IHK-Bezirk Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim haben sich rund 240 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 wurden vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag unter www.dihk.de veröffentlicht.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

5



[IHKN-Ergebnisse](#)



[DIHK-Ergebnisse](#)

Zusammenfassung der Aus- und Weiterbildungsumfrage 2019

Besetzung der offenen Ausbildungsplätze bleibt schwierig
(siehe Seite 7 f.)

Trotz leichter Verbesserungen bleibt es für die Betriebe in der Region eine große Herausforderung, ihre Fachkräfte über die eigene Ausbildung zu sichern. Knapp jedes dritte Unternehmen konnte nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen.

Mit attraktiver Ausbildung neue Fachkräfte gewinnen
(siehe Seite 9 f.)

Die Unternehmen verstärken ihre Anstrengungen, um Jugendliche für eine Ausbildung zu begeistern. Sie nutzen immer häufiger finanzielle und materielle Anreize und bauen ihr Ausbildungsmarketing aus, um bei qualifizierten Bewerbern zu punkten und auf ihre guten Karriereperspektiven aufmerksam zu machen.

Chancen für leistungsschwächere Bewerber steigen
(siehe Seite 11)

Auch lernschwächere Bewerber haben durch die geringen Bewerberzahlen bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Die Unternehmen bieten eigenen Nachhilfeunterricht an oder nutzen die ausbildungsbegleitenden Hilfen der Agentur für Arbeit, um diese Auszubildenden erfolgreich zum Abschluss zu führen.

Integration durch Ausbildung fördern
(siehe Seite 12)

Für jedes vierte Unternehmen ist die Integration von Flüchtlingen ein Weg, Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Integration in Ausbildung und Beschäftigung ist eine langfristige Aufgabe, bei der insbesondere fortgeschrittene Deutschkenntnisse von hoher Bedeutung sind.

Ausbildung in der digitalen Arbeitswelt gestalten
(siehe Seite 12 f.)

Die duale Ausbildung bietet eine gute Basis für den Einstieg in die sich durch die Digitalisierung rasch verändernde Arbeits- und Berufswelt. Eine große Mehrheit der Unternehmen bestätigt, dass die vorhandenen Ausbildungsberufe auch im Hinblick auf den digitalen Wandel den betrieblichen Bedarf treffen.

Fachkräfte mit Weiterbildungen entwickeln
(siehe Seite 14)

Auch die systematische Weiterbildung der Mitarbeiter ist ein wichtiger Baustein zur Sicherung des Fachkräftepotenzials in Zeiten des digitalen Wandels. Gleichzeitig fördert sie das Know-How der Beschäftigten und eröffnet Berufsperspektiven. Im Fokus steht für die Betriebe vor allem der Ausbau der Soft Skills, der fachspezifischen Kenntnisse und auch der digitalen Kompetenzen.

Ergebnisse der Aus- und Weiterbildungsumfrage 2019

Besetzung der offenen Ausbildungsplätze bleibt schwierig

Der Fachkräftemangel ist für die Unternehmen in der Region weiterhin das größte Geschäftsrisiko, das ihre Wettbewerbsfähigkeit zu mindern droht. Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten bei der Suche nach qualifiziertem Personal. Zudem werden in den nächsten Jahren langjährige Mitarbeiter der Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand gehen, sodass sich die Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften weiter verstärken wird. Das beste Mittel gegen den Fachkräftemangel ist die betriebliche Ausbildung junger Menschen. Doch für die Unternehmen in der Region bleibt es eine große Herausforderung, offene Ausbildungsplätze zu besetzen. Knapp jedes dritte Unternehmen (30 %) konnte im Jahr 2018 nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen (Abbildung 1).

Der Anteil der Betriebe mit Besetzungsproblemen hat sich im Vergleich zum Vorjahr allerdings um sechs Prozentpunkte verringert. Das zeigt, dass das intensive Werben für die Ausbildung inzwischen leichte Verbesserungen bringt und junge Menschen in der dualen Berufsausbildung wieder häufiger einen attraktiven Einstieg in das Berufsleben sehen. Dennoch blieb pro Unternehmen durchschnittlich ein Ausbildungsplatz frei. Am häufigsten blieben Ausbildungsplätze unbesetzt, weil keine geeigneten Bewerbungen vorlagen (Abbildung 2). Von den Betrieben mit

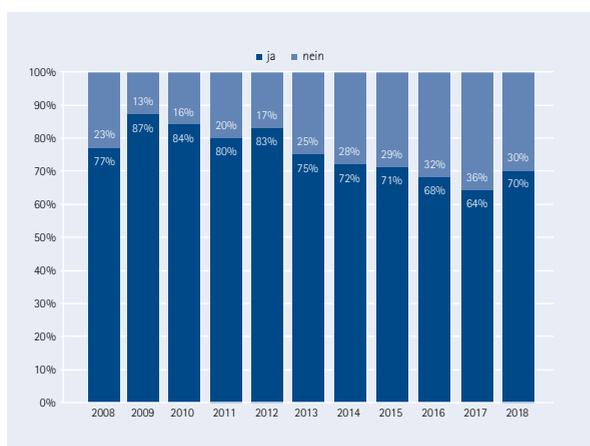


Abbildung 1
Konnten Sie alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen? (n = 207)

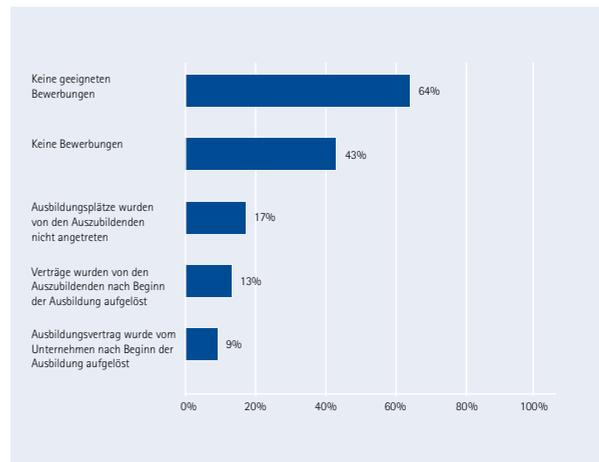
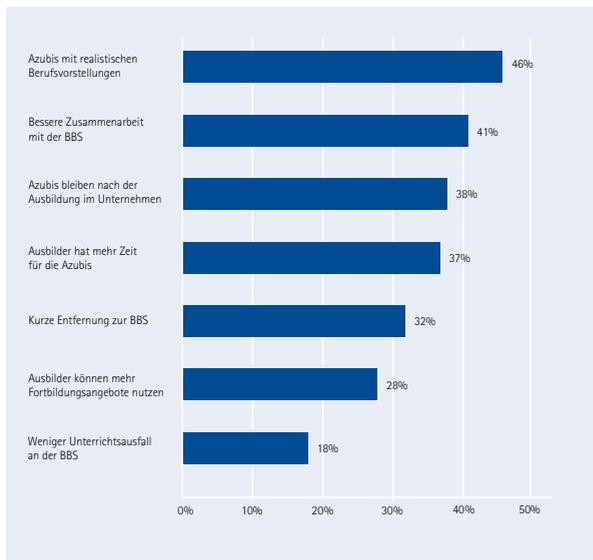


Abbildung 2
Warum blieben Ausbildungsplätze unbesetzt?* (n = 53)

Besetzungsproblemen gaben nämlich 64 Prozent an, dass sie die erhaltenen Bewerbungen als nicht passend einschätzten. Der Anteil der Unternehmen, die erst gar keine Bewerbungen mehr erhalten, steigt seit Jahren an. Im Jahr 2019 hat dieser Wert mit 43 Prozent einen neuen Höchstwert erreicht.

Zudem bleiben Ausbildungsstellen unbesetzt, weil die Ausbildung gar nicht erst angetreten wird. Die Gründe können darin liegen, dass der junge Bewerber nach Abschluss des Ausbildungsvertrags möglicherweise einen Studienplatz bekommen, sich für einen anderen Ausbildungsplatz oder einen gänzlich anderen Bildungsweg entschieden hat. Besonders schwierig ist die Nachbesetzung des Ausbildungsplatzes, wenn das Ausbildungsjahr bereits begonnen hat. Die Vertragslösungen nach Ausbildungsbeginn zeigen, dass die Vorstellungen der Jugendlichen und ihre Talente zu häufig nicht mit den Anforderungen des Berufs und der Betriebe zusammenpassen. Das kann zu Unzufriedenheit bei den Auszubildenden führen, 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 aufgelöste Ausbildungsverhältnisse, die zwar nicht zwangsläufig in einem endgültigen Ausbildungsabbruch enden, aber für beide Seiten mit hohem Zeit- und Kraftaufwand verbunden sind. Umso wichtiger ist eine systematische Verbesserung der Berufsorientierung insbesondere an den



8 **Abbildung 3**
Welche Rahmennennungen könnten Ihnen das Ausbilden erleichtern?* (n = 215)

allgemeinbildenden Schulen, um solche Misserfolge zu vermeiden. Fast jedes zweite Unternehmen wünscht sich Bewerber mit realistischeren Berufsvorstellungen.

Einen positiven Beitrag kann der Erlass »Berufliche Orientierung an allgemein bildenden Schulen« des Niedersächsischen Kultusministeriums leisten, der eine umfassende Berufsorientierung auch für Schüler an Gymnasien vorsieht. So können die vielfältigen Ausbildungsberufe und Karrierechancen der beruflichen Bildung bei den Jugendlichen bekannter gemacht werden.

Für die Unternehmen ist das Zusammenspiel mit der Berufsschule, ihrem Partner in der dualen Ausbildung, von besonderer Bedeutung (Abbildung 3). Eine gute Zusammenarbeit, kurze Entfernungen und geringer Unterrichtsausfall in der Schule sind wichtige Komponenten für eine erfolgreiche Ausbildung. Im Unternehmen selbst wünschen sich die Ausbilder mehr Zeit für die Betreuung ihrer Auszubildenden (37 %) und für Fortbildungen (28 %).

Wichtig für die duale Berufsausbildung bleibt der Erhalt von möglichst wohnortnahen und gut erreichbaren Berufsschulen.

Weite Wege zur Berufsschule schwächen hingegen ihre Attraktivität. Gut jedes fünfte Unternehmen gibt an, dass eine schlecht erreichbare Berufsschule zu einer Verringerung der Ausbildungsplätze in ihrem Betrieb führen würde (Abbildung 4). 34 Prozent der Betriebe können die Auswirkungen noch nicht einschätzen und für 44 Prozent der Unternehmen spielt die Erreichbarkeit der Berufsschule keine Rolle. Das Ausbildungsangebot bleibt gleich.

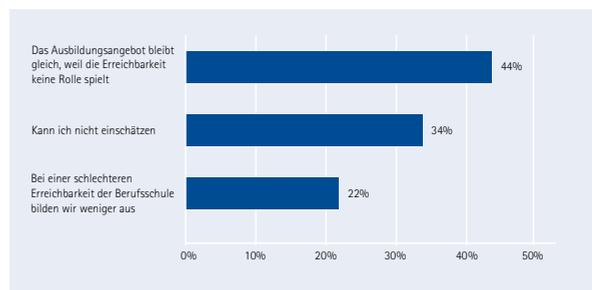


Abbildung 4
Wie wirkt sich die Erreichbarkeit der Berufsschule auf Ihr Ausbildungsangebot aus? (n = 234)

Unsere IHK setzt sich für die Stärkung der beruflichen Bildung sowie für die Gleichwertigkeit mit der akademischen Bildung ein. Hierzu sind die Berufsschulen als Partner in der dualen Ausbildung zu stärken. In regionalen Kooperationen zwischen Berufsschulen, Schulträgern und regionaler Wirtschaft zur Schulentwicklungsplanung setzt sich die IHK für die nachhaltige Sicherung des Berufsschulangebots und eine möglichst wohnortnahe Beschulung ein. Dazu gehören zudem Investitionen in eine moderne personelle, technische und räumliche Ausstattung sowie die Aus- und Fortbildung qualifizierter Lehrkräfte, um die Berufsschulen für die Digitalisierung zu rüsten und die Unterrichtsversorgung zu verbessern (siehe Seite 15).

Mit attraktiver Ausbildung neue Fachkräfte gewinnen

Das 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. Im Werben um den Nachwuchs gilt es, die eigene Situation zu analysieren und Antworten darauf zu finden, warum leistungsstarke Jugendliche ihre berufliche Karriere mit einer dualen Ausbildung genau in diesem Betrieb starten sollten oder welche Unterstützungen genutzt werden können, um Leistungsschwächere erfolgreich zum Berufsabschluss zu führen.

Ein wichtiger Baustein, um qualifizierte Bewerber zu finden, ist für 54 Prozent der Unternehmen die Verbesserung des Ausbildungsmarketings (Abbildung 5). Dabei gilt es für die Ausbildungsbetriebe, so für sich zu werben, dass sie von Ausbildungsinteressierten auch wahrgenommen werden. Voraussetzung für ein erfolgreiches Azubi-Marketing ist es, die eigene Position zu kennen und diese Vorteile bei der Zielgruppe gut zu platzieren. Neben der eigenen Werbung können die Betriebe ihre offenen Ausbildungsplätze auch bei der IHK-Lehrstellenbörse unter www.ihk-lehrstellenboerse.de und bei der Jobbörse der Agentur für Arbeit melden.

Um mit einer attraktiven Ausbildung werben zu können und damit das Interesse an bestimmten Ausbildungsberufen zu erhöhen, reichert mittlerweile knapp jeder vierte Betrieb sein Ausbildungsangebot mit finanziellen und materiellen Anreizen an. Auch die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung bremst die Bereitschaft zur Ausbildung in der Region nicht. Für 95 Prozent der befragten Betriebe hat sie keinen Einfluss auf die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Denn der Anteil der Unternehmen, die beispielsweise eine übertarifliche Ausbildungsvergütung oder mehr Urlaubstage als gesetzlich vorgeschrieben anbieten, hat sich in den letzten fünf Jahren verdreifacht. Darüber hinaus bieten die Betriebe Zuschüsse zur Mobilität, auch um schlechte Erreichbarkeiten auszugleichen, übernehmen die Kosten für Schulbücher und Gesundheitskurse oder gewähren Prämien für besondere Leistungen. Betriebe, die sich mit hoher Qualität in der Ausbildung junger Menschen engagieren, können ihre vorbildliche Ausbildungsqualität mit dem IHK-Siegel »TOP AUSBILDUNG« zertifizieren lassen.

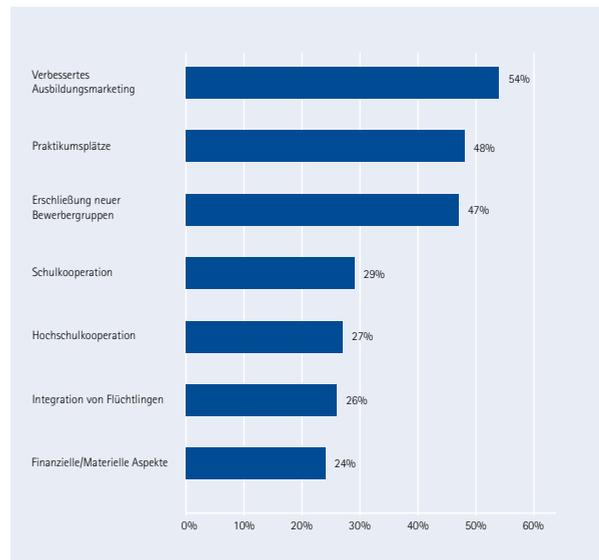


Abbildung 5
Wie reagieren Sie auf das geringere Bewerberpotenzial?*(n = 216)

Oft markieren Praktika den erfolgreichen Einstieg in eine duale Ausbildung, da sie den Jugendlichen realistische Berufsvorstellungen geben können. 48 Prozent der Unternehmen bieten Praktikumsplätze an, um Jugendlichen den betrieblichen Alltag zu zeigen. So können potenzielle Auszubildende früh kennengelernt und für den Betrieb begeistert werden. Gleichzeitig erhalten die Jugendlichen Einblicke in verschiedene Ausbildungsberufe, so dass sie ihre Interessen und Stärken mit den Anforderungen in der Realität abgleichen können. Dazu kooperieren 29 Prozent der Unternehmen mit Schulen, zum Beispiel im Rahmen einer Bildungspartnerschaft. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit bieten sie etwa Betriebsbesichtigungen für Schulklassen oder gezielte Praktikumsangebote an, präsentieren die Ausbildungsberufe oder geben Tipps für das Bewerbungsverfahren. Auch die Lehrkräfte der Partnerschule erhalten so Einblicke in die betriebliche Praxis. Unternehmen erhöhen ihre Bekanntheit bei Schülern, Eltern und Lehrern in der näheren Umgebung und können so potenzielle Auszubildende frühzeitig auf sich aufmerksam machen. Dafür entsenden die Betriebe verstärkt ihre eigenen Auszubildenden in die Schulen, um den Schülern die Ausbildungsangebote und Karriereperspektiven auf Augenhöhe zu präsentieren.

Wie in den Vorjahren gibt zudem jedes vierte befragte Unternehmen an, mit einer Hochschule zu kooperieren, 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.

47 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 begeistern. Mit dem Projekt »Neustart« arbeitet die IHK daran, motivierte junge Menschen, die ihr Studium ohne Abschluss beenden, über die berufliche Bildung zu informieren und für die regionale Wirtschaft als Fachkräfte zu gewinnen.

Leistungsstarken Jugendlichen bieten die Betriebe zunehmend Zusatzqualifikationen und Auslandsaufenthalte in der Ausbildung. Mit solchen zusätzlichen Angeboten, zum Beispiel extra Fremdsprachenunterricht, wird die Ausbildung über die vorgeschriebenen Inhalte hinaus angereichert. Häufig schließen diese Zusatzqualifikationen mit einem IHK-Zertifikat ab.

Im Wettbewerb um den qualifizierten Nachwuchs werben die Betriebe aktiv um neue Bewerber. Dafür müssen die eigenen Ausbildungsangebote ständig weiterentwickelt, besser vermarktet und Ausbilder fortgebildet werden. So können die Betriebe alle Möglichkeiten ausschöpfen, sich und die duale Ausbildung als attraktiven Berufseinstieg darzustellen.

Unsere IHK unterstützt und berät sowohl Unternehmen in allen Fragen der Ausbildung, als auch Schüler und deren Eltern, Schulabgänger, Studienaussteiger sowie alle Ausbildungsinteressierten zu den Einstiegsmöglichkeiten und attraktiven Perspektiven der Karriere mit Lehre. Mit dem IHK-Siegel »TOP AUSBILDUNG« zeichnet unsere IHK solche Unternehmen aus, die in der Ausbildung Besonderes leisten. Das Zertifizierungsverfahren durchleuchtet die Ausbildungspraxis und gibt wertvolle Tipps zur Steigerung der Ausbildungsqualität. Die Auszeichnung kann zudem öffentlichkeitswirksam im Azubimarketing eingesetzt werden. Im Projekt »Neustart« berät die IHK die für die regionale Wirtschaft interessante Zielgruppe der Studienaussteiger zu ihren Chancen mit einer dualen Ausbildung und der höheren Berufsbildung. Mit dem vom Land Niedersachsen geförderten Projekt »Ausbildungsbotschafter« trägt unsere IHK gemeinsam mit der Handwerkskammer dazu bei, die Berufsorientierung insbesondere an den allgemein bildenden Schulen zu verbessern. Dabei besuchen Auszubildende nach einer Schulung durch die IHK die Schulklassen, um authentisch und auf Augenhöhe über ihre Ausbildung zu berichten. Über das Projekt »Schule – Wirtschaft« schafft unsere IHK Kooperationen zwischen regionalen Wirtschaftsunternehmen und Schulen. Im Rahmen dieser Schulpartnerschaft wird eine aktive Zusammenarbeit bei der praxisnahen Berufsorientierung vereinbart (siehe Seite 15).

Chancen für leistungsschwächere Bewerber steigen

Nur 8 Prozent der Unternehmen sind rundum zufrieden mit der Ausbildungsreife der Bewerber. Im Umkehrschluss stellen 92 Prozent der Betriebe Mängel in der schulischen Vorbildung und den Soft Skills der Ausbildungsplatzbewerber fest. Insbesondere werden die Leistungsbereitschaft und Motivation, die Belastbarkeit und Disziplin, aber auch das mündliche und schriftliche Ausdrucksvermögen kritisiert.

Da Bewerber für Ausbildungsplätze knapp werden, erweitern die Ausbildungsbetriebe ihren Suchradius. Sie nehmen mehr und mehr auch leistungsschwächere Jugendliche als Zielgruppe in den Fokus, wenn sie ihre Lehrstellen besetzen wollen. Zugleich wächst auch das Engagement der Betriebe zur Unterstützung dieser Jugendlichen. 83 Prozent der Betriebe nehmen die Herausforderung an und geben lernschwächeren Schulabgängern eine Ausbildungschance.

Um die Auszubildenden erfolgreich zum Berufsabschluss zu führen, fördern die Unternehmen sie mit vielfältigen Maßnahmen und hohem Engagement (Abbildung 6). 42 Prozent der Ausbildungsbetriebe geben an, selbst Nachhilfe anzubieten oder zu organisieren. Gleichzeitig nutzen sie die Angebote anderer Partner. Hierzu zählen beispielsweise die ausbildungsbegleitenden Hilfen der Agentur für Arbeit, langfristige Schülerpraktika oder die Assistierte Ausbildung.

Verstärkt bieten die Betriebe leistungsschwächeren Jugendlichen auch zweistufige Ausbildungsmodelle mit zweijährigen Ausbildungsberufen sowie betriebliche Einstiegsqualifizierungen. 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. 28 Prozent der Unternehmen geben diesen leistungsschwächeren Jugendlichen grundsätzlich und damit unabhängig von einer öffentlichen Unterstützung eine Chance.

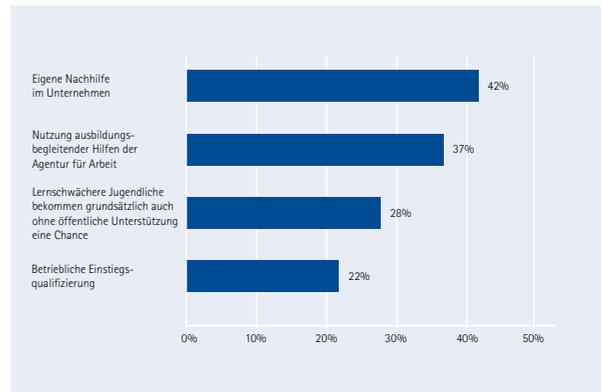


Abbildung 6
Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?* (n = 219)

Unsere IHK unterstützt die Integration auch schwächerer junger Menschen in die duale Ausbildung mit der engen Kooperation zwischen den Akteuren aus Wirtschaft, Bildung und Verwaltung, der aktiven Mitarbeit in den Jugendberufsagenturen sowie durch die Beratung zu den vielfältigen Förderinstrumenten. Auf dem Weg zu einem erfolgreichen IHK-Berufsabschluss können beispielsweise die kostenlosen Angebote im Rahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen der Agentur für Arbeit oder auch die betriebliche Einstiegsqualifizierung, eine Kombination aus Arbeiten und Lernen für nur bedingt ausbildungsreife Jugendliche, in Anspruch genommen werden (siehe Seite 15).

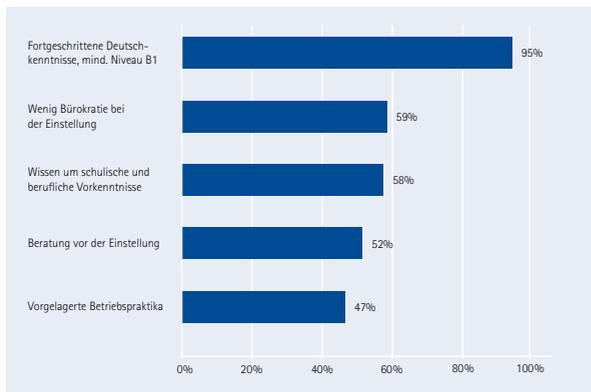


Abbildung 7
Welche Voraussetzungen müssen für die Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten in Ihrem Unternehmen gegeben sein?* (n = 224)

Azubis ist es insofern sehr wichtig, sowohl über allgemeine als auch über berufsbezogene Deutschkenntnisse zu verfügen, um beispielsweise dem Berufsschulunterricht folgen oder Sicherheitsbestimmungen im Betrieb verstehen zu können. Zudem wünschen sich mehr als die Hälfte der Unternehmen weniger Bürokratie bei der Einstellung von Azubis aus Drittstaaten.

Unsere IHK berät mit der durch das Land Niedersachsen geförderten Integrationsmoderatorin Unternehmen und Flüchtlinge bei der betrieblichen Integration. Im Rahmen von Betriebsbesuchen, Veranstaltungen und persönlichen Beratungsgesprächen unterstützt die Integrationsmoderatorin Betriebe, die bereits Flüchtlinge beschäftigen oder dieses in Zukunft planen, und informiert Flüchtlinge über die duale Berufsausbildung und den beruflichen Einstieg (siehe Seite 15).

Integration durch Ausbildung fördern

Auf der Suche nach Fachkräftenachwuchs setzen die Betriebe auch auf Azubis aus dem Ausland. 11 Prozent der befragten Unternehmen haben schon einmal junge Menschen aus einem Land der Europäischen Union ausgebildet. 15 Prozent haben bereits Azubis aus Drittstaaten beschäftigt, weitere 16 Prozent Auszubildende sowohl aus Drittstaaten als auch aus der EU.

Hierbei ist die Integration von Flüchtlingen für jedes vierte Unternehmen ein Weg, das Bewerberpotenzial zu erhöhen. Das anhaltend hohe Engagement bei der Beschäftigung von Flüchtlingen zeigt sich in der Tatsache, dass 17 Prozent der befragten Betriebe derzeit bereits Flüchtlinge ausbilden und weitere 15 Prozent dies in den kommenden zwei Jahren planen. Vor dem Start der Ausbildung haben diese Flüchtlinge bereits durchschnittlich 18 Monate in Deutschland gelebt und Sprach- und Integrationskurse absolviert. 35 Prozent der Unternehmen führen die Flüchtlinge über Praktika und Einstiegsqualifizierungen an eine betriebliche Ausbildung heran. So können sich beide Seiten kennenlernen, erste Ausbildungsinhalte vermittelt und der Grundstein für eine erfolgreiche Ausbildung gelegt werden.

Unabhängigbar für eine erfolgreiche Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten sind für 95 Prozent der befragten Unternehmen fortgeschrittene Deutschkenntnisse (Abbildung 7). Für potenzielle

Ausbildung in der digitalen Arbeitswelt gestalten

Die Digitalisierung verändert die Arbeits- und Berufswelt in hoher Geschwindigkeit. Sie hat deshalb auch erhebliche Auswirkungen auf die duale Ausbildung. Die schnellen Entwicklungen der Technologien, Veränderungen in der Zusammenarbeit sowie der Digitalisierungsgrad in den Betrieben geben vor, welche Kompetenzen für Auszubildende besonders wichtig werden. Für 78 Prozent der Unternehmen werden IT-Kompetenzen in Zukunft einen höheren Stellenwert haben. Daneben schätzen sie selbstständiges Handeln (54 %), Kommunikationsfähigkeit (53 %) und strukturiertes Arbeiten (51 %) als wichtige Kompetenzen für zukünftige Azubis ein.

Dass die Ausbildungsberufe im Hinblick auf die Digitalisierung den betrieblichen Bedarf treffen, bestätigen 78 Prozent der befragten Unternehmen. Nur zwei Prozent der Teilnehmer denken, dass neue Berufe benötigt werden oder mindestens eine Überarbeitung notwendig ist. Die duale Ausbildung bietet demnach eine sehr gute Basis für den Einstieg in die moderne Arbeits- und Berufswelt.

Junge Menschen, die sich heute und in Zukunft auf einen Ausbildungsplatz bewerben, sind mit dem Internet und den vielfältigen technischen Möglichkeiten aufgewachsen und gelten als digitalaffin. Doch diese Offenheit bedeutet noch nicht, dass sie als künftige Fachkräfte auch über die entsprechende Medienkompetenz verfügen, die für die Arbeit im Betrieb notwendig ist. So schätzen nur 12 Prozent der Betriebe die Kenntnisse ihrer aktuellen Auszubildenden zur IT-Sicherheit zu Ausbildungsbeginn als sehr gut ein. Für jedes vierte Unternehmen starteten die Azubis mit deutlich zu wenigen Kenntnissen. Noch ausgeprägter ist diese Einschätzung beim Thema Datenschutz. Lediglich sieben Prozent der Azubis zeigten hier zum Start sehr gute Kenntnisse. Fast die Hälfte der Auszubildenden hatte nicht das notwendige Wissen. Das Reflexionsvermögen über digitale Inhalte und Webseiten schätzen 59 Prozent der Betriebe nur auf Basisniveau ein. Die Fähigkeiten der Auszubildenden im Umgang mit Social Media schätzen die Betriebe hingegen überwiegend als sehr gut ein. Für junge Fachkräfte und Unternehmen bedeutet dies, aus der Offenheit für den Umgang mit digitalen Angeboten versierte Kompetenzen für den Arbeitsalltag zu entwickeln.

Um ihre Auszubildenden auf das veränderte Arbeiten 4.0 vorzubereiten, setzen 45 Prozent der Betriebe auf abteilungsübergreifende Azubi-Projekte zur Förderung der Interdisziplinarität (Abbildung 8). Zudem nutzen 41 Prozent Zusatzqualifikationen, um beispielsweise die IT-Kenntnisse oder die Soft Skills der Azubis zu verbessern. Auch neue Formen der Wissensvermittlung, indem beispielsweise Ausbilder zu Lernprozessbegleitern werden, und die Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Berufsschule stehen für die Betriebe im Fokus. Dafür sind Investitionen in die personelle, technische und räumliche Ausstattung der Berufsschulen erforderlich, um sowohl eine moderne digitale Infrastruktur als auch eine entsprechende Qualifizierung der Lehrkräfte sicherzustellen.

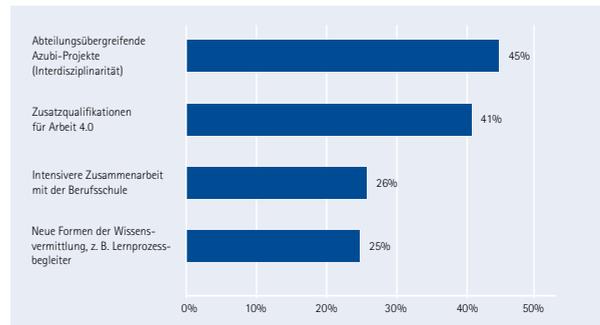


Abbildung 8
Wie bereiten Sie Ihre Azubis auf das veränderte Arbeiten 4.0 vor?* (n = 182)

Die Ausbildungsberater unserer IHK informieren und beraten die Unternehmen zu Neuordnungen der Ausbildungsberufe und Anpassungen der Ausbildungsordnungen im Hinblick auf die Digitalisierung der Arbeitswelt. Hierzu zählen auch die neue Ausbildung für Kaufleute im E-Commerce oder die auf Industrie 4.0 angepassten Ausbildungsinhalte bei den industriellen Metall- und Elektroberufen. Ausbilder und Auszubildende können in attraktiven Lehrgängen und Seminaren der IHK ihre Kompetenzen erweitern und Zusatzqualifikationen erwerben.

Zudem bietet das digitale Ausbildungsportal der IHK Ausbildungsbetrieben, Ausbildern, Auszubildenden und Prüfern eine Plattform, über die zahlreiche Ausbildungs- und Prüfungsangelegenheiten bequem digital abgewickelt werden können (siehe Seite 15).

Fachkräfte mit Weiterbildungen entwickeln

Um den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen und die Veränderungen der Arbeitswelt aktiv mitzugestalten, kommt nicht nur der Ausbildung, sondern auch der Weiterbildung als zentralem Instrument der Personalentwicklung eine entscheidende Rolle zu. So lässt sich das Know-how durch Weiterbildung frühzeitig anpassen. Eine Qualifizierung von Mitarbeitern befähigt diese zudem, den digitalen Wandel aktiv mitzugehen und bietet zudem neue Berufsperspektiven.

Im Fokus der Weiterbildungen steht für 66 Prozent der Unternehmen der Ausbau der Soft Skills. Weitere wichtige Weiterbildungsthemen sind die Erweiterung der fachspezifischen Kenntnisse (60 %), der digitalen Kompetenzen (59 %) und der Führungskompetenzen (49 %).

14

64 Prozent der regionalen Unternehmen bieten hierfür firmeneigene Seminare an (Abbildung 9). Die IHK-Weiterbildung greift diesen Bedarf der Unternehmen auf, indem auf Wunsch maßgeschneiderte Inhouse-Schulungen konzipiert werden. Zudem fördern 62 Prozent der Betriebe das selbstgesteuerte Lernen ihrer Mitarbeiter, die dafür beispielsweise Bücher oder Fachveranstaltungen nutzen. Das selbstgesteuerte Lernen mit digitalen Medien, etwa online oder mit DVDs, bieten 57 Prozent der

Unternehmen an. 52 Prozent der Betriebe unterstützen auch Aufstiegsfortbildungen zum Meister, Fachwirt oder Betriebswirt. Das berufsbegleitende Studium wird von fast jedem zweiten Unternehmen angeboten.

Zur Verbesserung der Mitarbeiterbeteiligung an beruflichen Weiterbildungen halten die Unternehmen drei Maßnahmen für besonders geeignet: 55 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 52 Prozent eine staatliche Prämie als Anreiz für das erfolgreiche Absolvieren einer Weiterbildung. Damit die Teilnahme an Weiterbildungen für Unternehmen und Beschäftigte zukünftig noch selbstverständlicher wird, sollte das Land Niedersachsen die bisher auf das Handwerk beschränkte Meisterprämie auf die große Anzahl an Meistern, Fachwirten und anderen Aufstiegsfortbildungen in Industrie, Handel und weiteren gewerblichen Berufen ausdehnen.

Nach Meinung von 43 Prozent der Betriebe müssen mehr internetgestützte Weiterbildungen angeboten werden, um die Teilnahme an Weiterbildungen für die Mitarbeiter attraktiver zu machen.

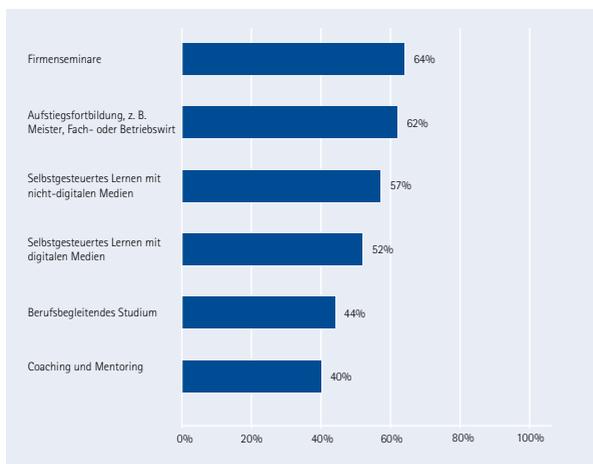


Abbildung 9 Welche Arten von Weiterbildungen bieten Sie Ihren Mitarbeitern an bzw. unterstützen Sie aktiv?* (n = 226)

Unsere IHK unterstützt Arbeitgeber und Beschäftigte mit einem breit gefächerten Spektrum an Seminaren, Fachkreisen, Lehrgängen und maßgeschneiderten Firmenschulungen gezielt bei der beruflichen Weiterbildung. Um den zeitlichen Verfügbarkeiten und individuellen Bedürfnissen von Unternehmen und Mitarbeitern nachzukommen, werden neben den klassischen Präsenzlehrgängen auch Online-Lehrgänge und Blendend-Learning-Konzepte zu unterschiedlichen Themen angeboten. Weiterbildungsinteressierte können sich zudem über die finanziellen Fördermöglichkeiten, wie beispielsweise die Bildungsprämie, das Weiterbildungsstipendium oder das Aufstiegs-BAföG, informieren (siehe Seite 15).

Unsere 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 »IHK-Lehrstellenbörse« können Betriebe und Ausbildungsinteressierte online zusammenfinden.

Ausbildungsberatung: Silvia Masuch

Telefon 0541 353-484 | masuch@osnabruECK.iHK.de

engagiert sich in der Berufsorientierung

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

Phyllis-Varel Schneidmiller

Telefon 0541 353-479 | schneidmiller@osnabruECK.iHK.de

sichert eine hohe Ausbildungsqualität

Mit dem bisherigen Siegel »IHK TOP-Ausbildungsbetrieb« und dem neuen landesweiten IHK-Qualitätssiegel »TOP AUSBILDUNG« zeichnet unsere IHK Unternehmen aus, die in der Ausbildung Besonderes leisten. Das Verfahren durchleuchtet die Ausbildungspraxis und gibt wertvolle Tipps zur Steigerung der Ausbildungsqualität. Die Auszeichnung kann öffentlichkeitswirksam im Ausbildungsmarketing eingesetzt werden.

Ausbildungsberatung: Silvia Masuch

Telefon 0541 353-484 | masuch@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.

Silvia Masuch

Telefon 0541 353-484 | masuch@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

unterstützt die betriebliche Integration von Flüchtlingen

Unsere IHK unterstützt die Unternehmen bei der betrieblichen Integration von Flüchtlingen. Mit der Integrationsmoderatorin 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.

Halima Akhrif

Telefon 0541 353-482 | akhrif@osnabruECK.iHK.de

qualifizierte 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. So leistet unsere IHK einen Beitrag zur Sicherung der Fachkräfte für die regionalen Unternehmen.

Janine Gillner

Telefon 0541 353-476 | gillner@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