

Wirtschaftsförderung
Brandenburg | Arbeit

Standort. Unternehmen. Menschen.

Befragung zur Fachkräfteentwicklung in der Lausitz

Ergebnisse | Juli 2021

- 1. Empirische Basis**
- 2. Auswirkung des Strukturwandels auf die Fachkräfteentwicklung**
- 3. Weiterbildungsbedarf**
- 4. Unterstützung und Zusammenarbeit bei der Fachkräfteentwicklung**
- 5. Fazit**

1. Empirische Basis

Methodik

- **Onlinebefragung zu den Themenfeldern:**
 - Standort(e) und Branche
 - Beschäftigten nach Qualifikation und Alter
 - Weiterbildungsbedarfe
 - Bisherige Entwicklung der Organisationen
 - Unterstützung und Zusammenarbeit
- Insgesamt wurden 637 Unternehmen und 39 Organisationen angeschrieben. 174 verwertbare Fragebögen konnten in die Analyse einbezogen werden. Dies entspricht einer **Rücklaufquote von über einem Viertel (25,7%)**.
- Insgesamt konnten **14.720 Beschäftigte** in den befragten Organisationen in die Befragung einbezogen werden.
- Die Erhebung erfolgte über das Onlinetool LimeSurvey. Die Befragung war anonym. Wer Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen möchte bzw. einen stärkeren Austausch wünscht, konnte am Ende der Befragung seine Kontaktdaten hinterlassen. Diese wurden noch vor der Analyse vom Datensatz getrennt.

1. Empirische Basis

Befragte Betriebe und Organisationen

Branche	Anzahl Betriebe	Anteil Betriebe
Automotive	3	1,7%
Bau	17	9,8%
Kunststoffe/Chemie	19	10,9%
Elektro	13	7,5%
Energie	16	9,2%
Ernährung	10	5,7%
Gesundheit	5	2,9%
Informations- und Kommunikationstechnik	10	5,7%
Katastrophenschutz	3	1,7%
Maschinenbau	12	6,9%
Metall	5	2,9%
Verkehr/Mobilität/Logistik	5	2,9%
Verwaltung	23	13,2%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	4	2,3%
Sonstiges	21	12,1%
Insgesamt	174	100,0%

1. Empirische Basis

Beschäftigte

	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	davon Auszubildende
Summe (n=168)	12.066	2.654	14.720	861
Anteile (n=168)	82,0%	18,0%	100,0%	
Ausbildungsquote				5,9%
Durchschnittliche Anzahl pro befragte Organisation	72	16		5

1. Empirische Basis

Beschäftigte nach Qualifikation

	Anzahl (n=146)	Anteil (n=146)	Beschäftigte im Land Brandenburg am 30.06.2020*	Beschäftigte in Ostdeutschland am 30.06.2020*
Beschäftigte mit akademischen Abschluss	1.817	21,2%	117.986 13,9%	1.136.158 18,5%
Beschäftigte mit Meister- /Technikerabschluss	714	8,3%	577.716 68,1%	3.967.598 64,5%
Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung	5.407	63,0%		
Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung	641	7,5%	68.335 8,1%	513.679 8,4%
Ausbildung unbekannt	-	-	84.344 9,9%	533.651 8,7%
Insgesamt	8.579	100,0%	848.381	6.151.086

* Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen. Brandenburg. Stichtag 30. Juni 2020

1. Empirische Basis

Beschäftigte nach Alter

	Anzahl (n=147)	Anteil (n=147)	Beschäftigte im Land Brandenburg am 30.06.2020*	Beschäftigte in Ostdeutschland am 30.06.2020*
15 – 24 Jahre	758	7,1%	64.043 7,5%	484.177 7,9%
25 – 34 Jahre	1.845	17,4%	161.195 19,0%	1.307.793 21,3%
35 – 54 Jahre	4.951	46,6%	404.774 47,7%	2.903.330 47,2%
55 – 64 Jahre	2.928	27,5%	209.240 24,7%	1.390.622 22,6%
Über 64 Jahre	148	1,4%	9.129 1,1%	65.164 1,1%
Insgesamt	10.630	100,0%	848.381	6.151.086

* Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen. Brandenburg. Stichtag 30. Juni 2020

1. Empirische Basis

Betriebsstätten

Betriebsstätten	Anzahl Betriebe	Anteil Betriebe
Eine Betriebsstätte		
In der Brandenburger Lausitz	114	67,5%
In der Sächsischen Lausitz*	21	12,4%
Zwei oder mehr Betriebsstätten		
In der Brandenburger Lausitz	21	12,4%
In der Sächsischen Lausitz*	1	0,6%
In beiden Lausitzteilen*	12	7,1%
Insgesamt	169	100,0%

*In der sächsischen Lausitz wurde nur der direkt vom Strukturwandel betroffene Teil, bei dem es direkte Verflechtungen zu Brandenburg gibt, wie Weißwasser und Hoyerswerda, mit der Unterstützung der sächsischen Kollegen und Kolleginnen befragt.

2. Auswirkungen des Strukturwandels auf die Fachkräfteentwicklung

2. Auswirkungen des Strukturwandels auf die Fachkräfteentwicklung

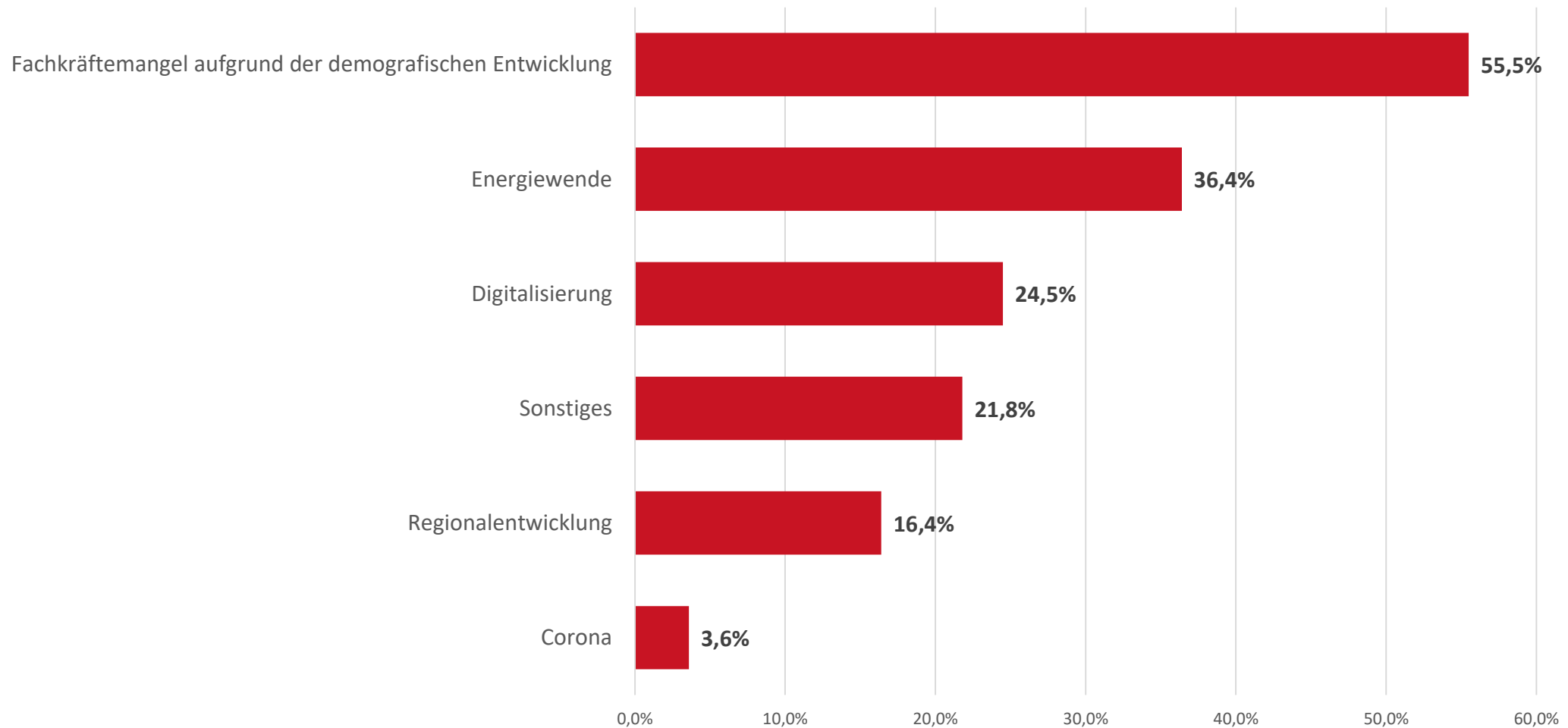
Betroffenheit

Sind Sie vom Strukturwandel in den Bereichen demografische Entwicklung, Energiewende, Digitalisierung/ Künstliche Intelligenz (KI) und andere äußere Einflüsse betroffen? Wenn ja, in welcher Form sind Sie betroffen?				
		Direkt betroffen	Indirekt betroffen	Gar nicht betroffen
In den letzten zwei Jahren (n=151)	Anzahl	67	47	37
	Anteil	44,4%	31,1%	24,5%
Aktuell (n=153)	Anzahl	71	58	24
	Anteil	46,4%	37,9%	15,7%
In den nächsten zwei Jahren (n=148)	Anzahl	82	42	24
	Anteil	55,4%	28,4%	16,2%
Positiv (n=84)	Anzahl	31	23	30
	Anteil	36,9%	27,4%	35,7%
Negativ (n=124)	Anzahl	67	34	23
	Anteil	54,0%	27,4%	18,6%

2. Auswirkungen des Strukturwandels auf die Fachkräfteentwicklung

Betroffenheit

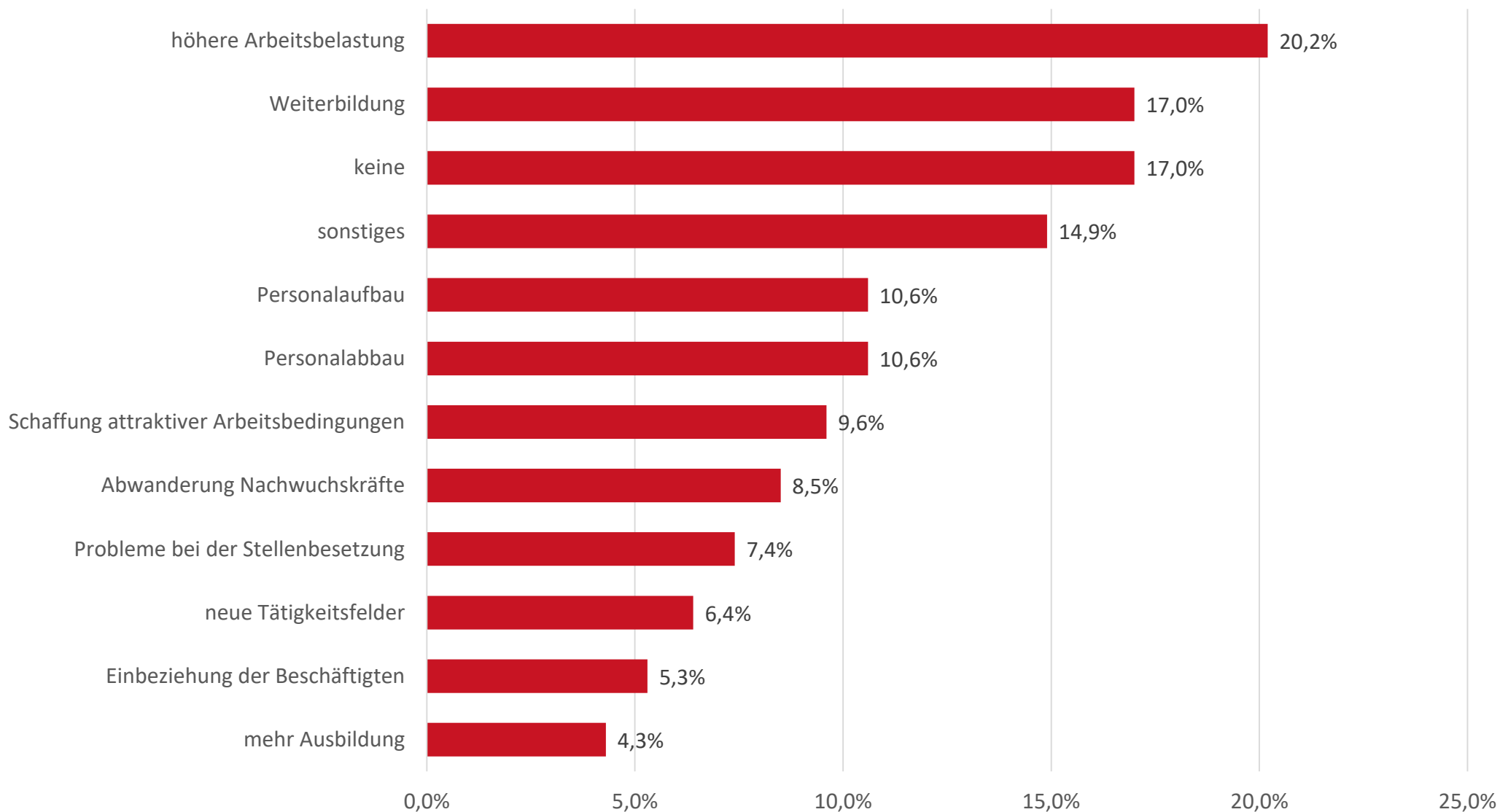
Sind Sie vom Strukturwandel in den Bereichen demografische Entwicklung, Energiewende, Digitalisierung/
Künstliche Intelligenz (KI) und andere äußere Einflüsse betroffen?
Bitte beschreiben Sie kurz, was passiert ist. (n=110; Mehrfachantworten)



2. Auswirkungen des Strukturwandels auf die Fachkräfteentwicklung

Auswirkungen auf die Beschäftigten

Welche Auswirkungen hatte dies auf die Beschäftigten? (n=94)



Fazit

- Die überwiegende **Mehrheit** der befragten Unternehmen ist **aktuell direkt oder indirekt vom Strukturwandel und anderen äußeren Einflüssen betroffen**: knapp die Hälfte aller befragten Unternehmen (46,4%) ist direkt betroffen und ein weiteres Drittel (37,9%) ist indirekt betroffen. Lediglich 15,7 Prozent der Unternehmen gibt an, aktuell gar nicht betroffen zu sein. Damit ist die Zahl der betroffenen Unternehmen im Vergleich zur Entwicklung in den letzten zwei Jahren gestiegen.
- Diese Entwicklung wird sich weiter fortsetzen: Auch **zukünftig** sehen sich mehr Unternehmen als aktuell vom Strukturwandel und anderen äußeren Einflüssen betroffen. In den nächsten zwei Jahren erwarten mehr als die Hälfte der Unternehmen (55,4%) eine direkte Betroffenheit und 28,4 Prozent der Unternehmen eine indirekte Betroffenheit. 16,2 Prozent der Unternehmen geben an, auch in den nächsten zwei Jahren nicht vom Strukturwandel und anderen äußeren Einflüssen betroffen zu sein.
- Am stärksten sind die Unternehmen dabei vom **Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung** (55,5%) betroffen, gefolgt von den Auswirkungen der **Energiewende** (36,4%) sowie der **Digitalisierung** (24,5%). Die Corona-Pandemie wurde von 3,6 Prozent der Unternehmen in diesem Zusammenhang benannt, wurde aber auch nicht explizit in der Frage formuliert.
- Dabei werden jedoch nicht nur negative Auswirkungen gesehen: Knapp zwei Drittel der Unternehmen (64,3%) geben an, **direkt oder indirekt positiv betroffen** zu sein. Diese Einschätzung bezieht sich vermutlich auf neu entstehende Entwicklungsmöglichkeiten und Marktchancen im Zuge der Energiewende bzw. im Rahmen von betrieblichen Digitalisierungsprozessen.
- Da die Auswirkungen sehr vielschichtig und differenziert sein können, sieht die Mehrheit der Unternehmen allerdings sowohl positive als auch negative Auswirkungen. 81,4 Prozent der Unternehmen sieht sich demnach auch **direkt oder indirekt negativ betroffen**. So trifft der Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung vermutlich die Mehrheit der Unternehmen.

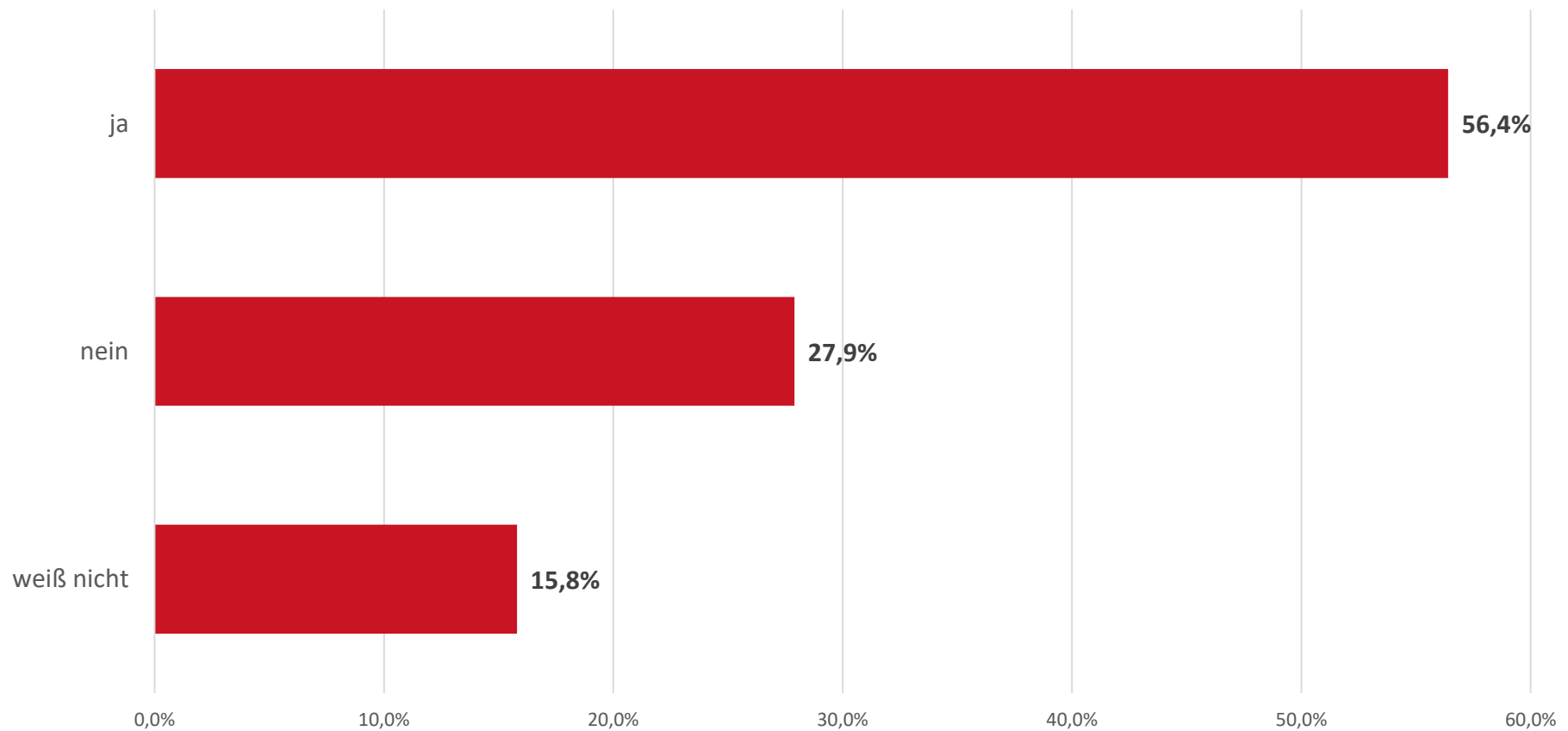
Fazit

- Die **Auswirkungen** des Strukturwandels und anderer äußerer Einflüsse **auf die Beschäftigten** ist in den befragten Unternehmen sehr vielschichtig und unterschiedlich, je nachdem ob daraus eine positive oder eine negative Entwicklung für das Unternehmen entsteht. Deutlich wird, dass die **Arbeitsbelastung** für die Beschäftigten steigt und dass die **Qualifizierung** der Beschäftigten eine zentrale Rolle einnimmt. Die Themen Ausbildung und Mitarbeitermotivation werden sowohl positiv als auch negativ beleuchtet. So bilden einige Unternehmen verstärkt aus, andere klagen über unbesetzte Ausbildungsstellen und Abwanderung der Nachwuchskräfte. Auch hinsichtlich der Beschäftigten zeigt sich ein ambivalentes Bild: Einige Befragte schildern, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Veränderungsprozessen im Unternehmen skeptisch gegenüberstehen, andere beschreiben ein gutes Betriebsklima mit motivierten Beschäftigten.
- Aufgrund der **Vielschichtigkeit der strukturellen Veränderungsprozesse** bei den befragten Unternehmen in der Lausitz zeichnet sich kein einheitliches Bild. Deutlich wird, dass die Veränderungsprozesse sehr individuell sind und damit auch schwieriger zu bewerkstelligen.

3. Weiterbildungsbedarf

3. Weiterbildungsbedarf

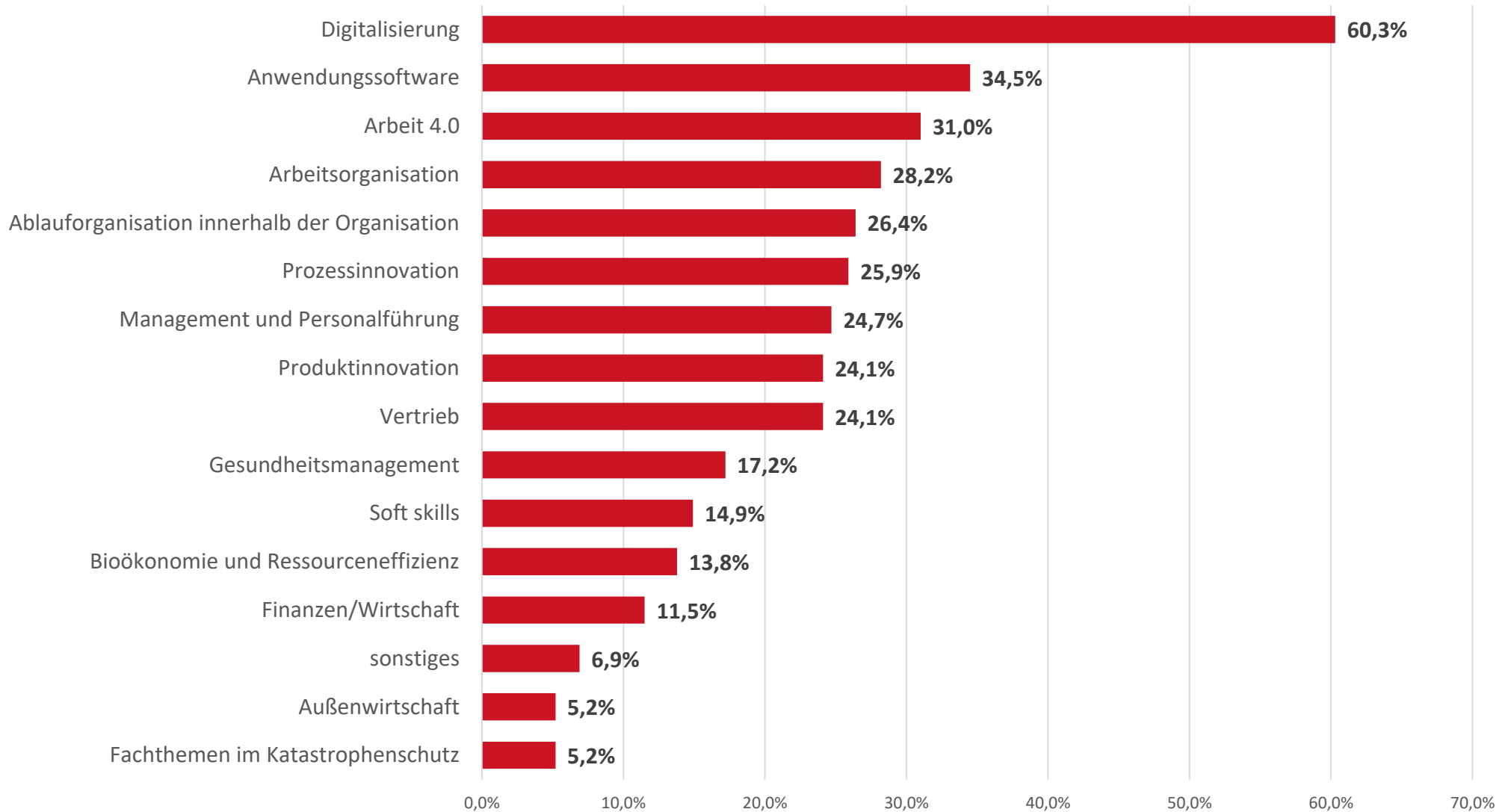
Haben Sie aufgrund des Strukturwandels einen besonderen Weiterbildungsbedarf für Ihre Geschäftsführung und/oder Ihre Beschäftigten? (n=165)



3. Weiterbildungsbedarf

Weiterbildungsbereiche

In welchen Bereichen haben Sie aufgrund des Strukturwandels einen besonderen Weiterbildungsbedarf? (N=174; Mehrfachnennungen)



3. Weiterbildungsbedarf

Künftige Bedarfe

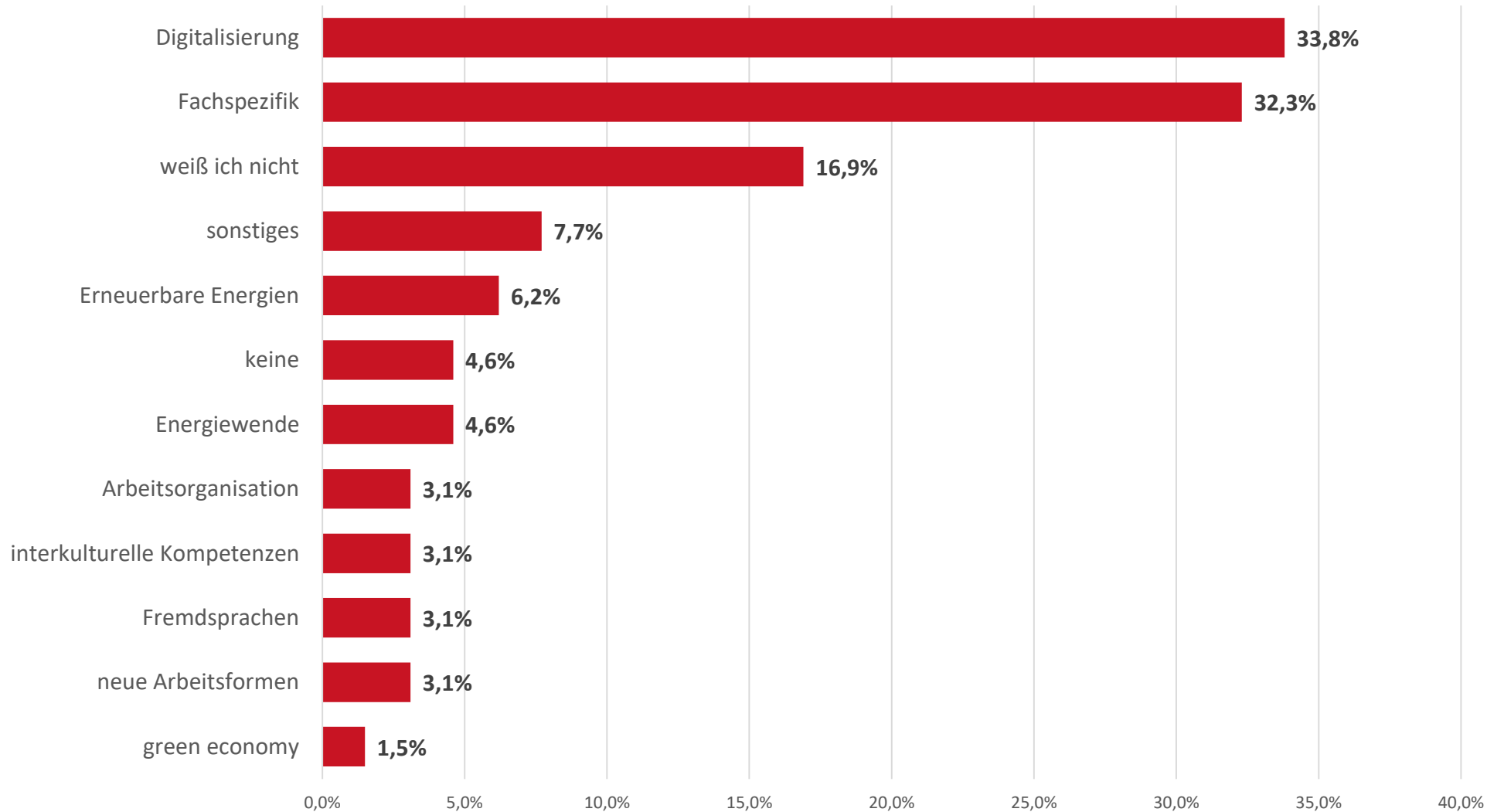
Auf welche konkreten Weiterbildungsbedarfe werden Sie künftig reagieren müssen?
(n=95; Mehrfachnennungen)



3. Weiterbildungsbedarf

Fehlende Weiterbildungsangebote in der Lausitz

Welche künftig benötigten Weiterbildungen fehlen aktuell in der Lausitz? (n=65; Mehrfachnennungen)



3. Weiterbildungsbedarf

Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs

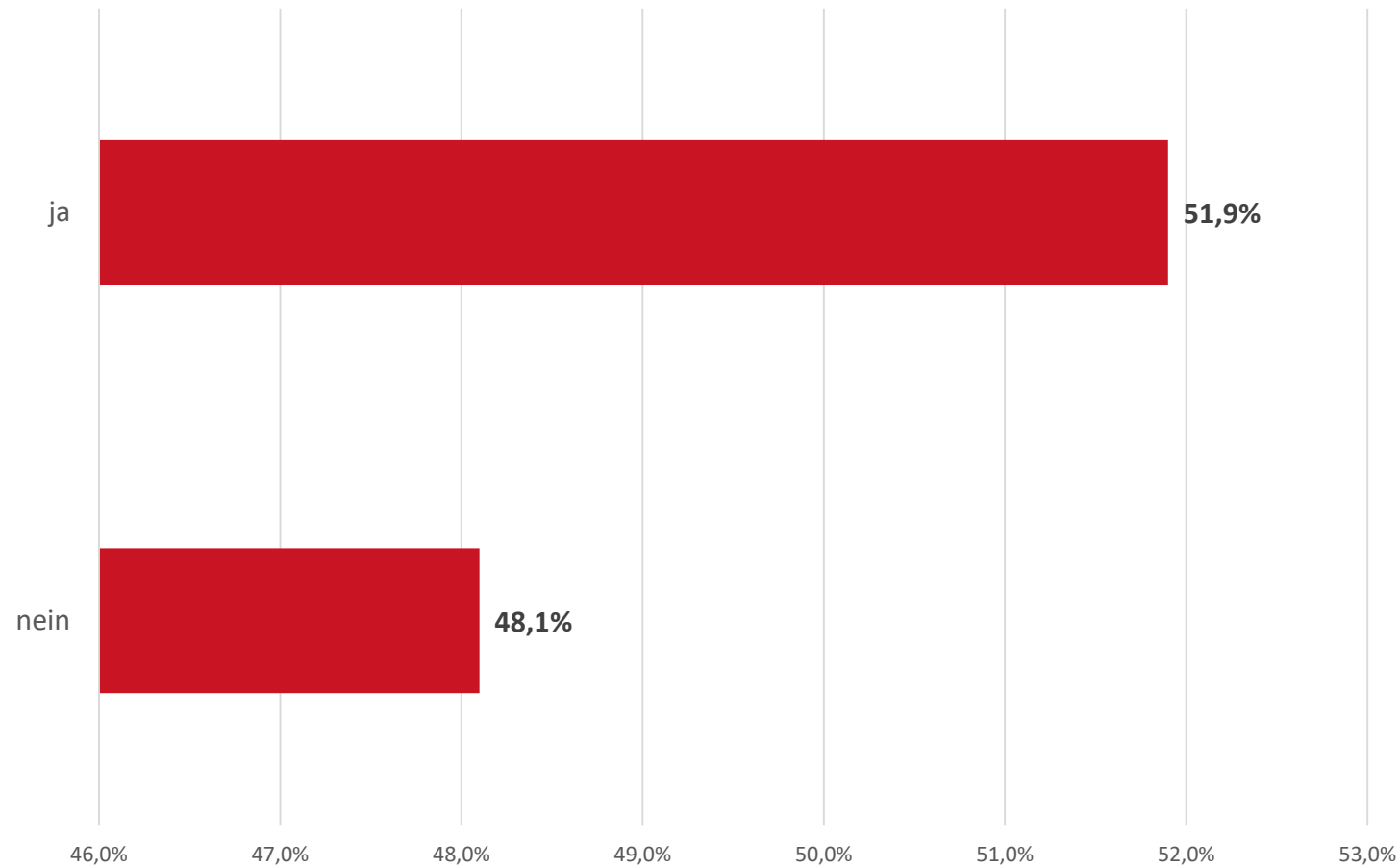
Wie wird der Weiterbildungsbedarf in Ihrem Unternehmen ermittelt? (n=174; Mehrfachnennungen)



3. Weiterbildungsbedarf

Deckung des Weiterbildungsbedarfes

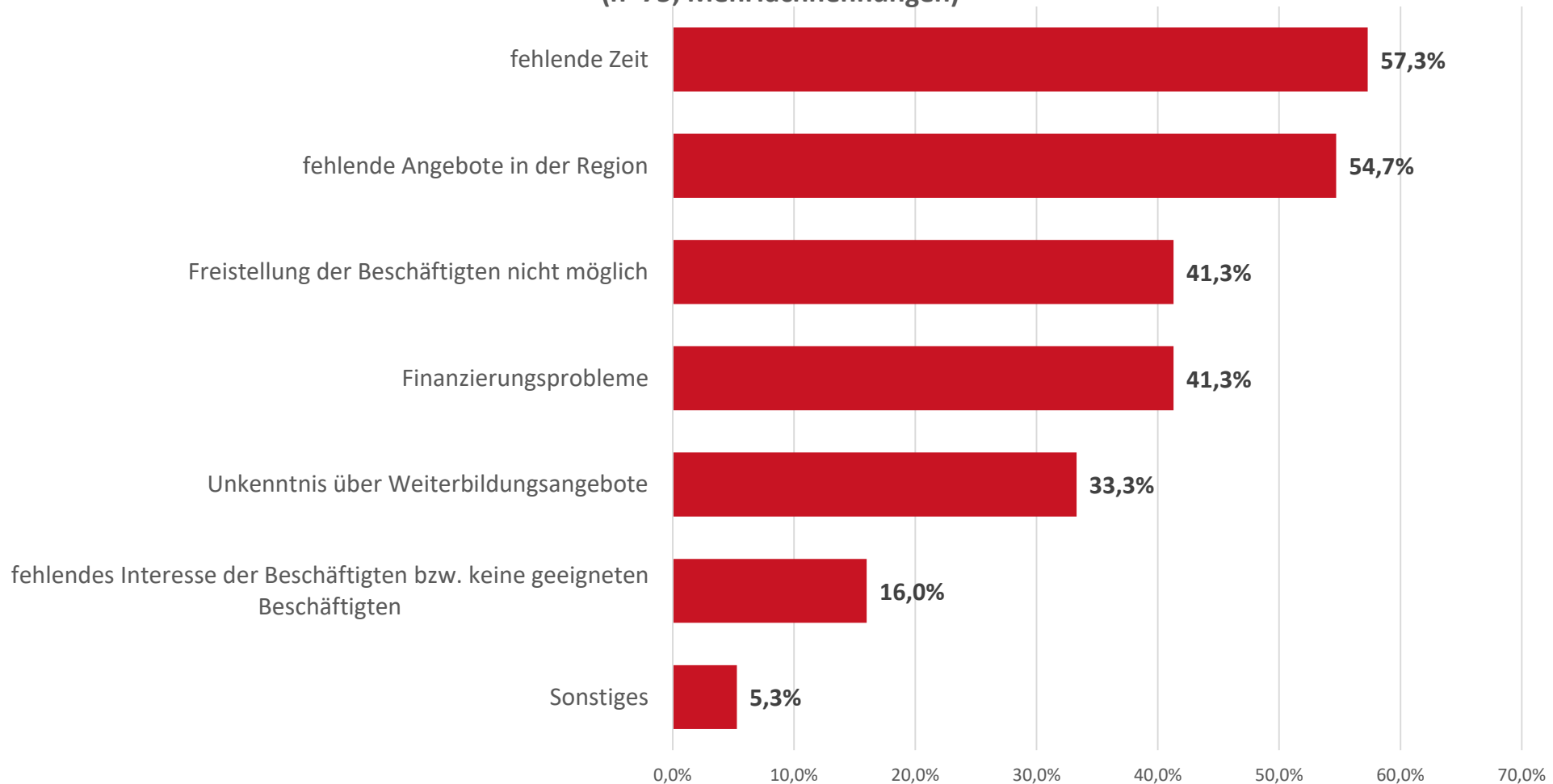
Können Sie Ihren Weiterbildungsbedarf problemlos decken? (n=156)



3. Weiterbildungsbedarf

Deckung des Weiterbildungsbedarfes

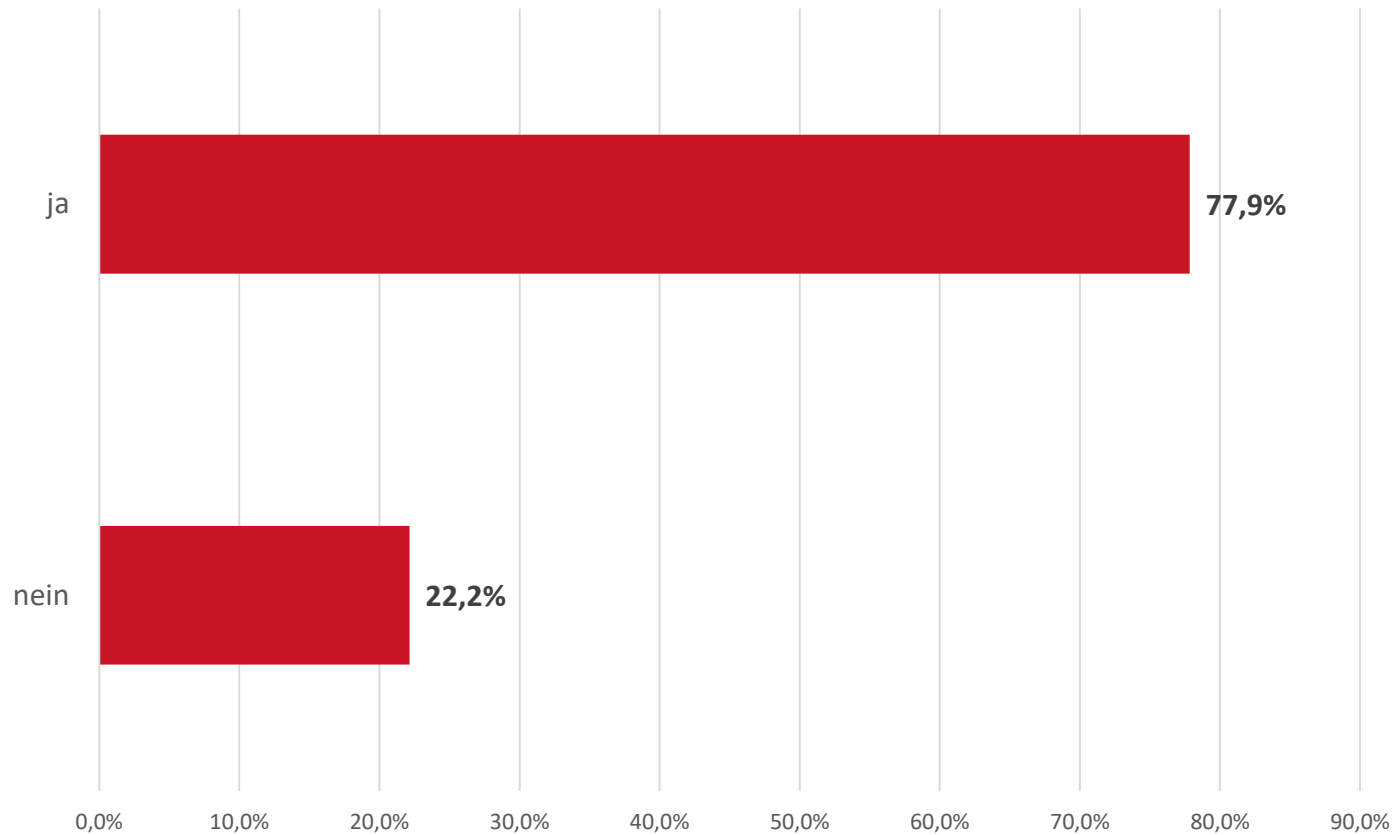
Aus welchen Gründen können Sie Ihren Weiterbildungsbedarf nicht decken?
(n=75; Mehrfachnennungen)



3. Weiterbildungsbedarf

Online-Kurse

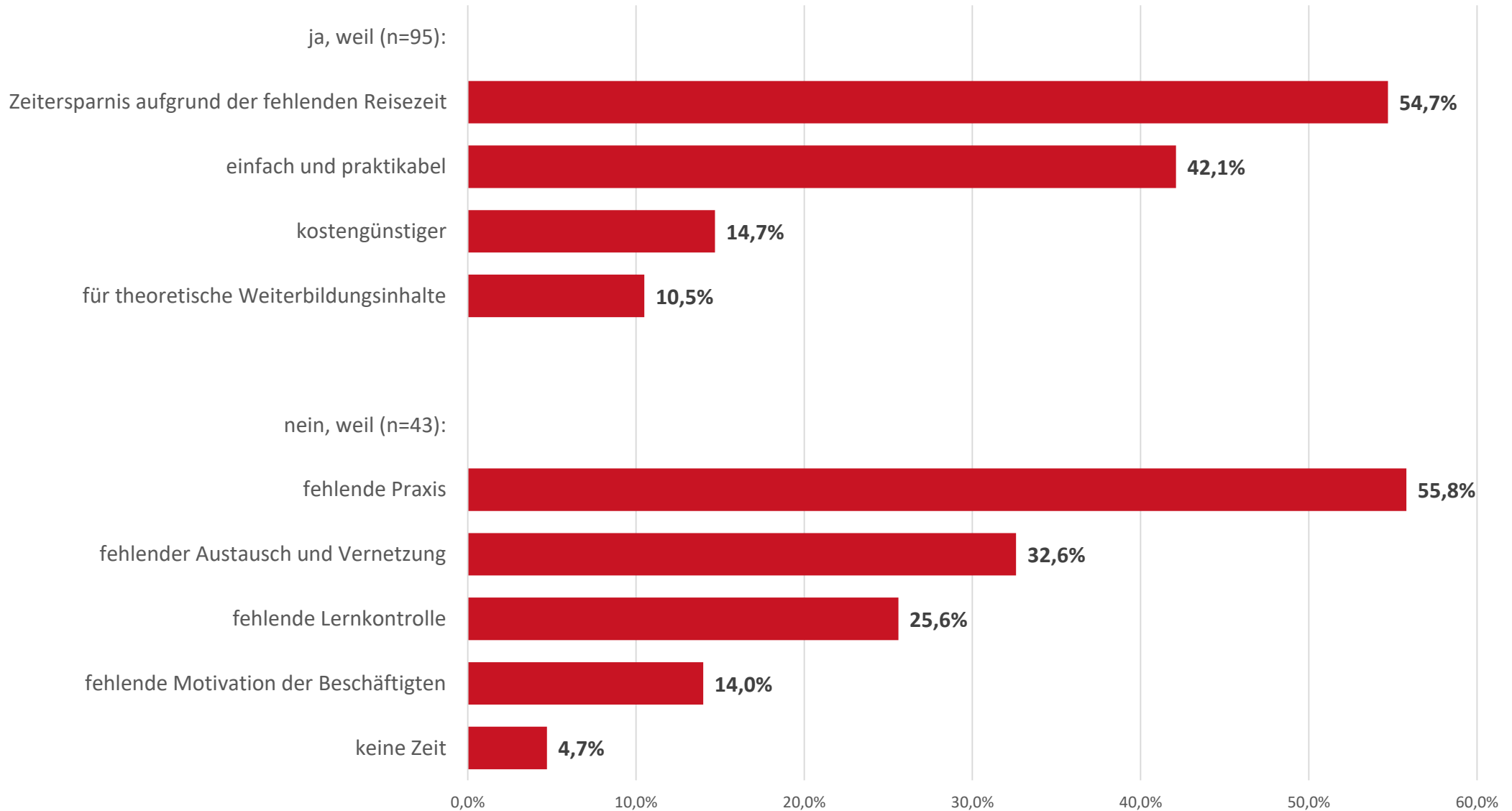
Würden Sie Online-Kurse zur Weiterbildung nutzen? (n=158)



3. Weiterbildungsbedarf

Online-Kurse

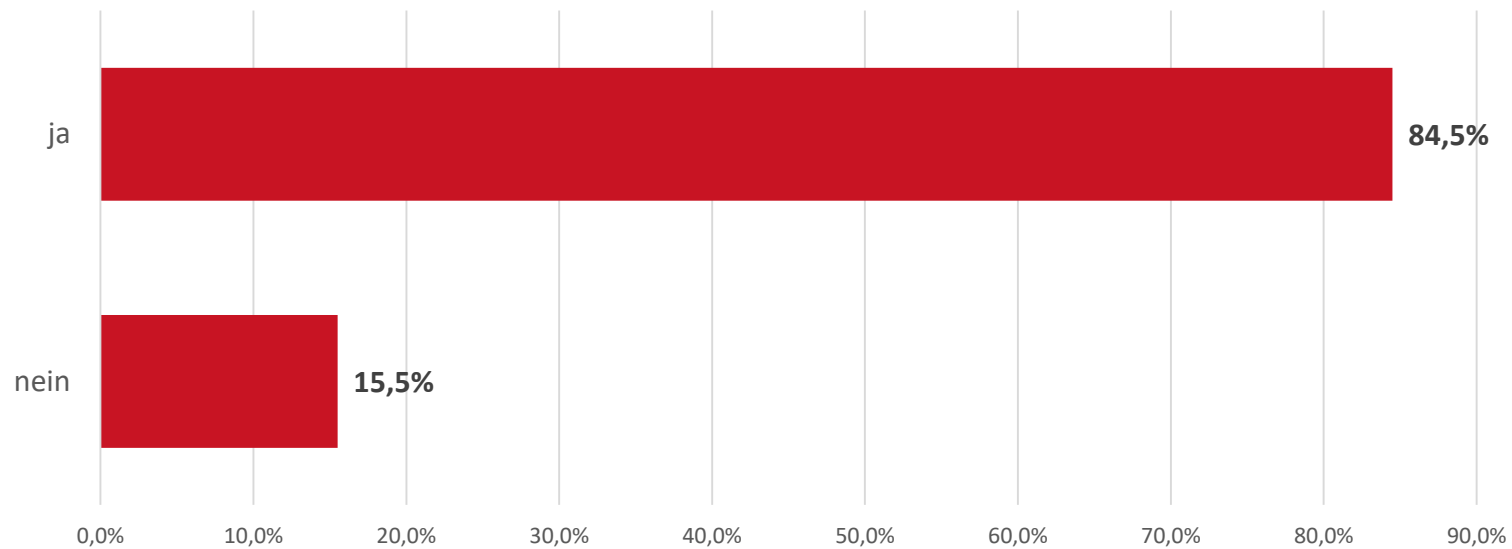
Würden Sie Online-Kurse zur Weiterbildung nutzen?



3. Weiterbildungsbedarf

Online-Kurse

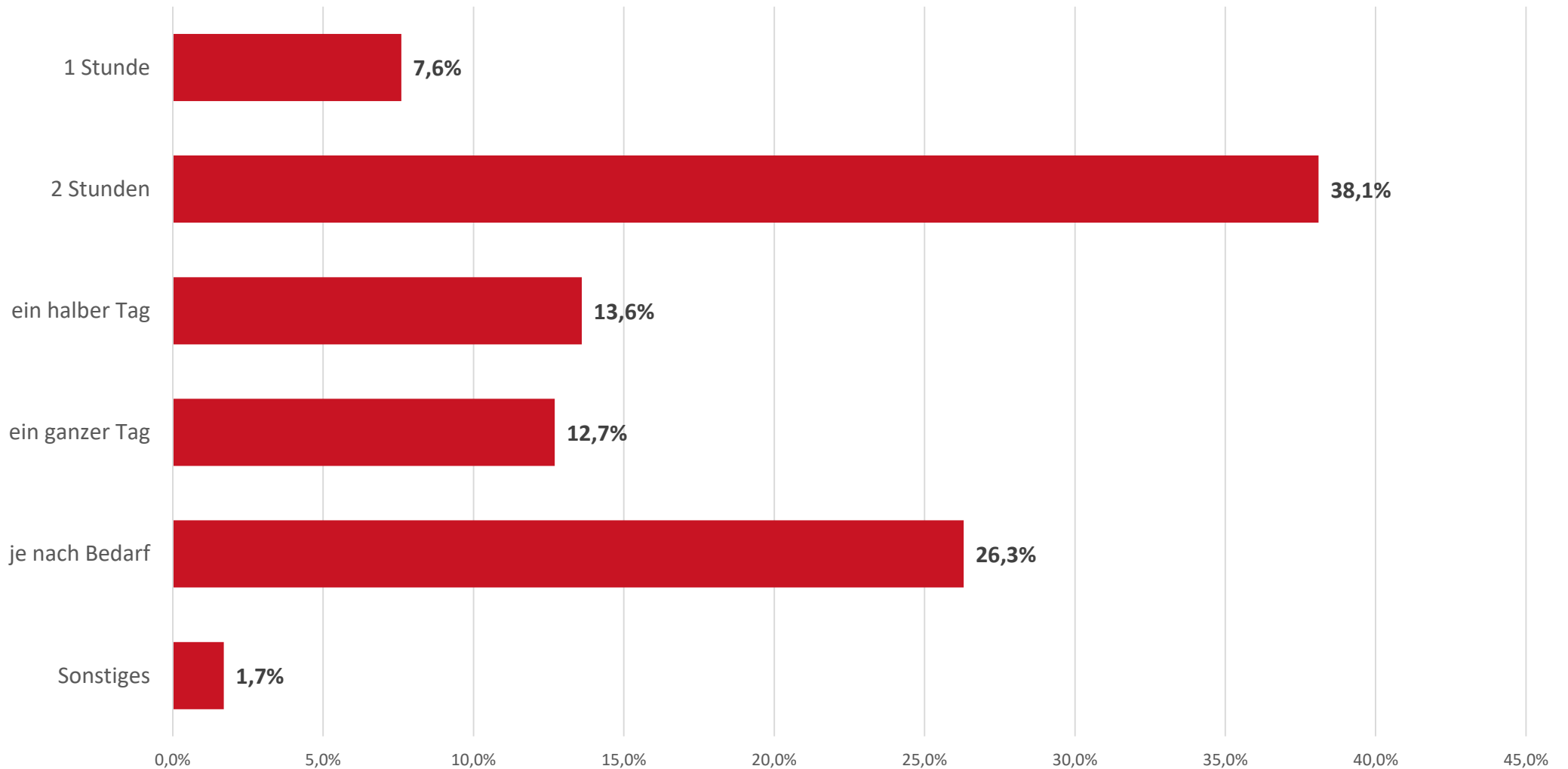
Haben bzw. hätten Sie für Online-Kurse zur Weiterbildung die dafür notwendige Ausstattung? (n= 161)



3. Weiterbildungsbedarf

Online-Kurse

Wenn Sie digitale Weiterbildungsangebote nutzen möchten, wie viel Zeit steht Ihnen und Ihren Beschäftigten ggf. dafür zur Verfügung? (n=120)



Fazit

- Der Strukturwandel spiegelt sich teilweise im Weiterbildungsbedarf der Unternehmen wider. Mehr als die Hälfte der Unternehmen (56,4%) beschreibt einen **besonderen Weiterbildungsbedarf aufgrund des Strukturwandels**. Allerdings sieht gut ein Viertel der Unternehmen (27,9%) keine besonderen Weiterbildungsbedarfe und weitere 15,8 Prozent der Befragten können hierzu keine Einschätzung geben. Die Notwendigkeit betrieblicher Weiterbildung gerade in solchen Umbruchsprozessen scheint nicht für alle befragten Unternehmen zu bestehen bzw. noch nicht erkannt worden zu sein. Dies zeigt sich auch im Antwortverhalten auf die Frage nach den Auswirkungen des Strukturwandels auf die Beschäftigten: Hier benennen nur 17,0 Prozent Weiterbildung. Hier könnte ggf. noch Beratungsbedarf bei den Unternehmen bestehen.
- Inhaltlich werden an erster Stelle, mit deutlichem Vorsprung vor anderen Bedarfen, **Digitalisierungsthemen** angesprochen: Fast zwei Drittel der Unternehmen (60,3%) sehen hier Weiterbildungsbedarfe. Auch an zweiter und dritter Stelle stehen Weiterbildungsthemen, die direkt aus Digitalisierungsprozessen im Unternehmen resultieren: Anwendungssoftware (34,5%) und Arbeit 4.0 (31,0%).
- Dass die Digitalisierung kein technisches, sondern ein betriebs- und arbeitsorganisatorisches Phänomen ist, hat die Brandenburger Studie Arbeit 4.0 gezeigt. Dies spiegelt sich auch in den Weiterbildungsbedarfen wider: Ein wichtiges Themenfeld in diesem Zusammenhang sind **interne Unternehmensprozesse und -abläufe**. Weiterbildungsbedarfe bestehen hier vor allem im Bereich Arbeitsorganisation (28,2%), Ablauforganisation (26,4%) und Prozessinnovation (25,9%).

Fazit

- Auch **zukünftig** hat die **Digitalisierung** bei 62,1 Prozent der befragten Unternehmen oberste Priorität bei den **Weiterbildungsbedarfen**. An zweiter Stelle werden mit 22,1 Prozent **fachliche Spezialisierungen** benannt.
- Die beiden Themenbereiche Digitalisierung und fachliche Spezialisierung werden auch genannt, wenn es darum geht, welche benötigten **Weiterbildungen** aktuell in der Lausitz **nicht angeboten** werden. Beide Themenbereiche können so spezifisch sein, dass eine kritische Nachfragemasse unter Umständen nicht erreicht werden kann. Zu prüfen ist, ob hier wirklich Angebotslücken bestehen bzw. inwieweit hier individuelle Lösungen durch vorhandene Weiterbildungsdienstleister angeboten werden können.
- Der Weiterbildungsbedarf wird in den befragten Unternehmen sehr unterschiedlich erhoben. Mehr als die Hälfte der Unternehmen nutzt **Beobachtungen an den Arbeitsplätzen** (56,3%) oder **Befragungen der Beschäftigten** (55,7%). Die **Wünsche der Beschäftigten** werden dabei von knapp der Hälfte der Unternehmen (47,7%) in die Weiterbildungsplanung einbezogen. Die Erhebung des Weiterbildungsbedarfs scheint ein Prozess zu sein, der in den meisten Unternehmen in den jeweiligen Fachabteilungen und unter Einbeziehung der jeweiligen Beschäftigten abläuft. Eine Festlegung durch Vorgesetzte (31,6%), Personalabteilungen (20,7%) oder externe Berater (10,3%) wird weniger oft benannt.

Fazit

- Den **Weiterbildungsbedarf problemlos decken** zu können, bejahen mehr als die Hälfte der Unternehmen (51,9%). Allerdings ist der Anteil an Unternehmen, denen dies **nicht problemlos** gelingt mit 48,1 Prozent nur unwesentlich geringer.
- Das Hauptproblem in den meisten Unternehmen ist in diesem Zusammenhang die **fehlende Zeit** (57,3%) im Alltagsgeschäft. An zweiter Stelle und ebenfalls von über der Hälfte der Unternehmen werden jedoch **fehlende Angebote in der Region** (54,7%) benannt. Hier ist zu prüfen, ob benötigte Weiterbildungen tatsächlich nicht angeboten werden oder ob hier Informationsdefizite seitens der Unternehmen vorliegen. Immerhin benennt ein Drittel der Befragten (33,3%) genau dieses Problem.
- Weitere **Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen** sind die notwendige Freistellung der Beschäftigten sowie die Finanzierung der Maßnahmen (jeweils 41,3%). Die Möglichkeit, sich zeitlich flexibel weiterzubilden wird zukünftig im Zuge der Digitalisierung von Weiterbildungsangeboten an Bedeutung gewinnen – zumindest so weit theoretische Inhalte behandelt werden. Gleichzeitig wird deutlich, dass die **Weiterbildungsförderung** weiterhin eine wichtige Unterstützung für Unternehmen darstellt, um die vielfältigen Weiterbildungsanforderungen bewältigen zu können.

Fazit

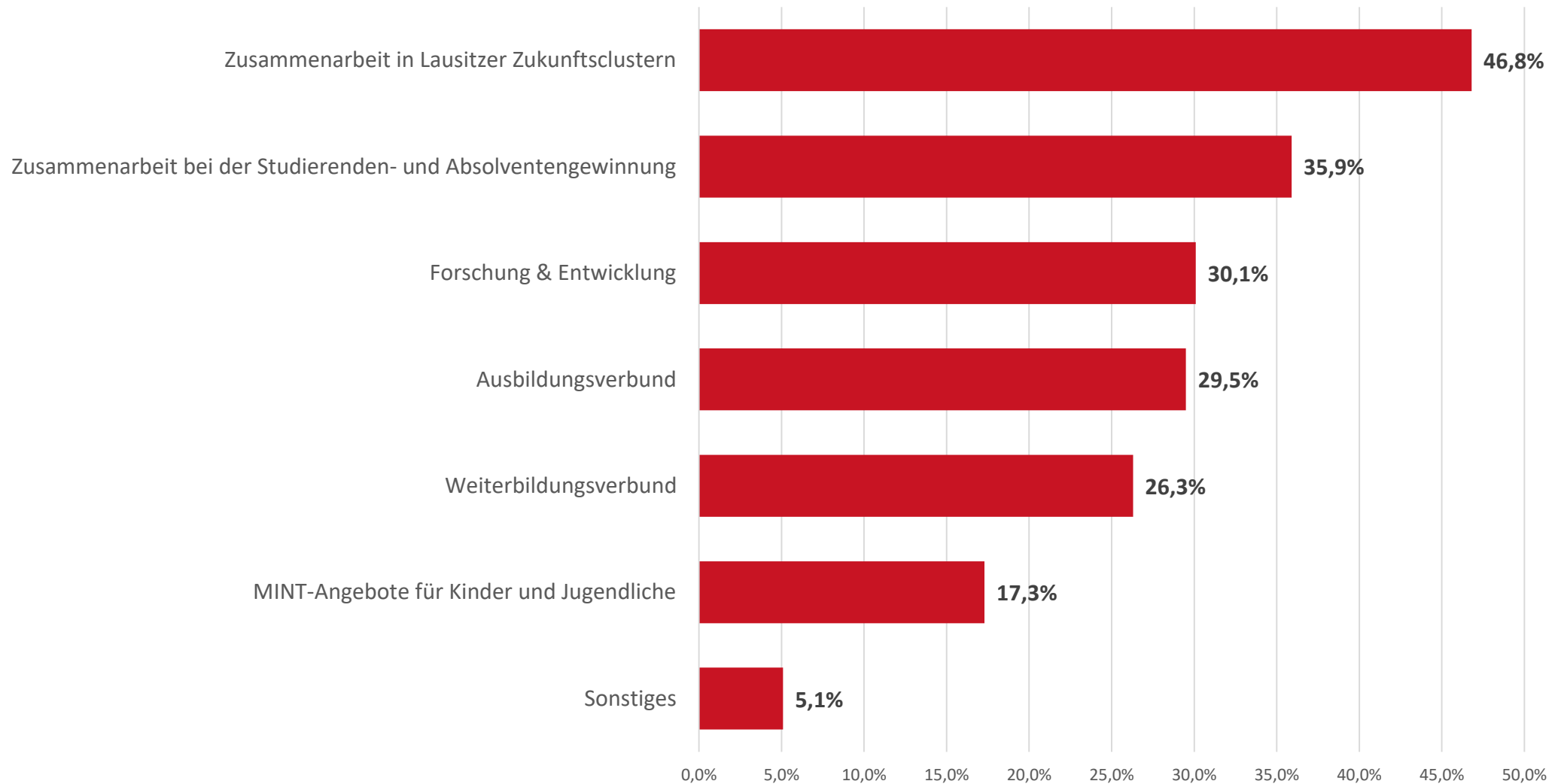
- **Digitale Weiterbildungsangebote** würden mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen (77,9%) nutzen. Eine Vielzahl der Unternehmen musste bereits im Zuge der Corona-Pandemie darauf zurückgreifen. Als entscheidender Vorteil wird die **Zeitersparnis** aufgrund der nicht notwendigen Reisezeit (54,7%) benannt. Aber auch die **Praktikabilität** und die unproblematische Eingliederung in den Unternehmensalltag (42,1%) werden von den Unternehmen begrüßt.
- Onlinekurse haben den Vorteil, dass Unternehmen auch Weiterbildungen wahrnehmen können, die regional nicht angeboten werden. Viele Unternehmen äußerten hier sowohl positive als auch negative Aspekte von Onlinekursen. Die kritischen Stimmen betreffen vor allem die **Abgrenzung zwischen theoretischen und praktischen Weiterbildungsinhalten** (55,8%). Dabei geht es nicht nur um die fehlende Praxis, sondern vor allem auch um den **fehlenden Austausch und die Vernetzung** (32,6%) mit anderen Weiterbildungsteilnehmenden sowie dem Lehrpersonal. Onlinekursen wird wenig Flexibilität sowie die Möglichkeit, auf individuelle Fragen und Probleme einzugehen, zugesprochen. In die gleiche Richtung zielt die Kritik, die Onlinekursen mehr fachliche Tiefe abverlangt. Gut ein Viertel der Befragten (25,6%) stellt die Frage, wieviel Wissen bei Onlinekursen tatsächlich hängen bleibt und inwieweit man eine Lernkontrolle wie in Präsenzveranstaltungen durchführen kann.
- Die **technische Ausstattung** zur Nutzung von Onlineangeboten ist bei der überwiegenden Mehrheit der befragten Unternehmen (84,5%) vorhanden. Am häufigsten fehlen Softwarelizenzen bzw. schnelles und stabiles Internet, um an Onlinekursen teilnehmen zu können.
- Auf die Frage, wieviel Zeit den Unternehmen für die Nutzung von Onlineangeboten zur Verfügung steht, fallen die Antworten sehr unterschiedlich aus. Die Mehrheit (38,1%) befürwortet digitale Weiterbildungsangebote in einem **Umfang von zwei Stunden**. Bei entsprechendem Bedarf würden viele Unternehmen aber auch mehr Zeit investieren.

4. Unterstützung und Zusammenarbeit bei der Fachkräfteentwicklung

4. Unterstützung und Zusammenarbeit

Unterstützung in der Fachkräfteentwicklung

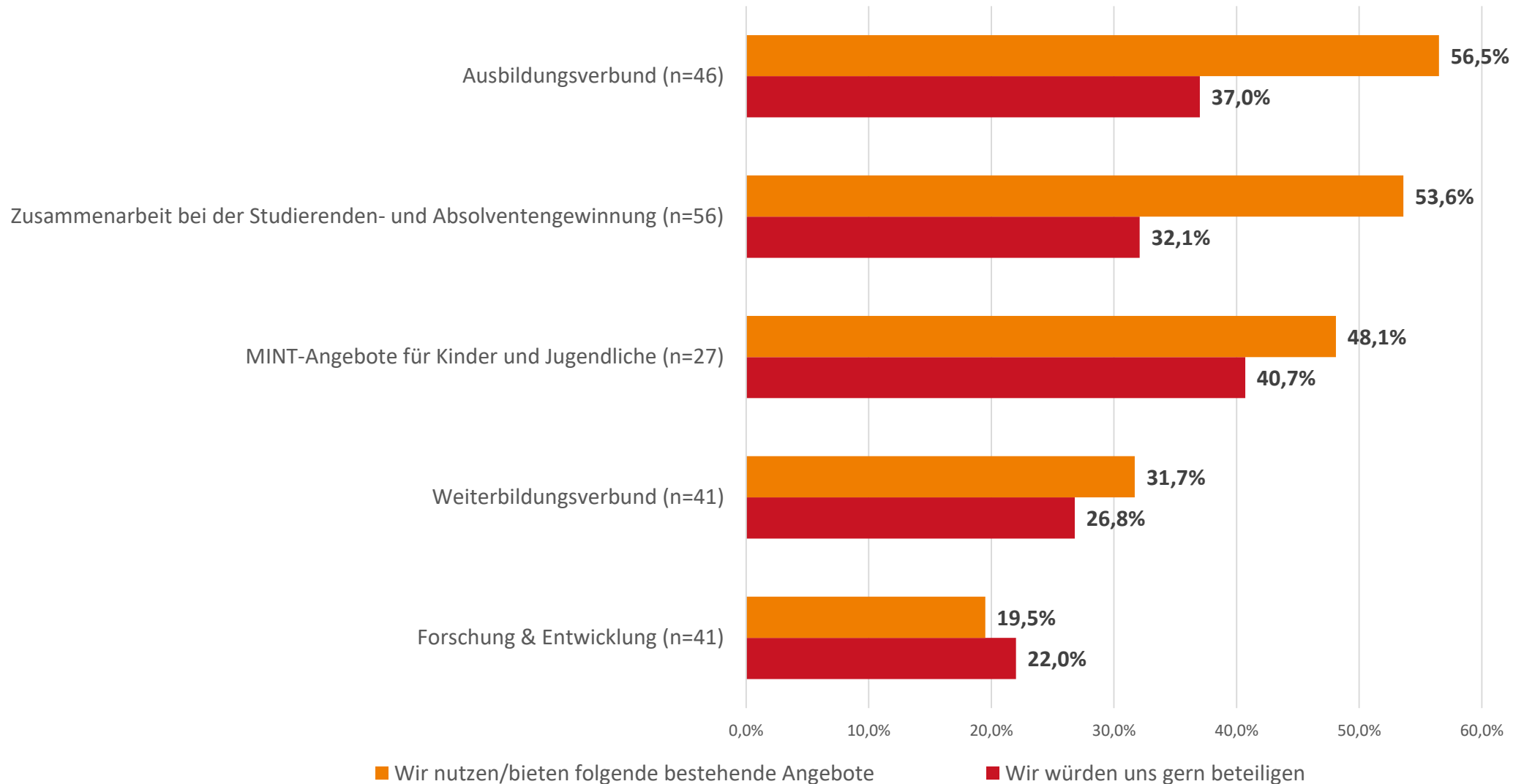
Möchten Sie sich an der Entwicklung der Lausitz in den folgenden Bereichen beteiligen und/oder diese unterstützen? (n=156; Mehrfachnennungen)



4. Unterstützung und Zusammenarbeit

Form der Unterstützung in der Fachkräfteentwicklung

In welcher Form können Sie bei der Entwicklung der Lausitz unterstützen?



Fazit

- Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen möchte sich an der Entwicklung der Lausitz beteiligen. Aufgrund der demografischen Lage und der daraus resultierenden Schwierigkeiten bei der Nachwuchskräfteakquise wird von den Unternehmen eine besondere Chance in der **Zusammenarbeit bei der Studierenden- und Absolventengewinnung** (35,9%) sowie in **Ausbildungsverbänden** (29,5%) gesehen.
- Hinsichtlich der Form der Unterstützung wird deutlich, dass ein Großteil der Unternehmen **bereits verschiedene Unterstützungsformate** im Bereich der Nachwuchskräfteversicherung und -akquise **anbietet bzw. bereits bestehende Angebote nutzt**. Mehr als die Hälfte der Unternehmen wirkt in Ausbildungsverbänden (56,5%) oder bei der Studierenden- und Absolventengewinnung (53,6%) mit; knapp die Hälfte der Unternehmen (48,1%) bietet bzw. nutzt MINT-Angebote für Kinder und Jugendliche.
- Zukünftig wollen sich noch mehr Unternehmen an diesen Angeboten beteiligen bzw. diese nutzen. Besonders hoch ist das Interesse an **MINT-Angeboten für Kinder und Jugendliche** (40,7%) und an Ausbildungsverbänden (37,0%). Auch die Zusammenarbeit bei der Studierenden- und Absolventengewinnung (32,1%) ist für knapp ein Drittel der Unternehmen von Interesse. Deutlich wird, dass die demografische Entwicklung und damit die Probleme bei der Nachwuchskräfteversicherung für die Mehrheit der Unternehmen eine der zentralen Herausforderungen zu sein scheint.
- Knapp ein Drittel der Unternehmen möchte sich im Bereich **Forschung und Entwicklung** (30,1%) an der Entwicklung der Lausitz beteiligen. Aktuell nutzen bzw. bieten knapp ein Fünftel der befragten Unternehmen (19,5%) bestehende **Forschungs- und Entwicklungsprojekte**. Zukünftig wollen sich 22,0 Prozent der Unternehmen beteiligen.

5. Fazit

1. Die Lausitzer Unternehmen wollen sich in die Fachkräfteentwicklung der Lausitz einbringen.

- Dies wird bereits deutlich in der hohen Resonanz auf die Befragung (Rücklaufquote von mehr als 25%).
- Die wesentliche Motivation für dieses Engagement ist vermutlich im hohen Anteil an Unternehmen zu sehen, die vom Strukturwandel und anderen äußeren Einflüssen direkt oder indirekt betroffen sind.
- Dabei werden jedoch nicht nur negative Auswirkungen gesehen: Knapp zwei Drittel der Unternehmen geben an, direkt oder indirekt positiv betroffen zu sein. Diese Einschätzung bezieht sich vermutlich auf neu entstehende Entwicklungsmöglichkeiten und Marktchancen. Da die Auswirkungen sehr vielschichtig und differenziert sein können, sieht die Mehrheit der Unternehmen allerdings sowohl positive als auch negative Auswirkungen. 81,4 Prozent der Unternehmen sieht sich demnach auch direkt oder indirekt negativ betroffen. So trifft der Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung vermutlich die Mehrheit der Lausitzer Unternehmen.

2. Der Strukturwandel spiegelt sich in den Weiterbildungsbedarfen wider.

- Mehr als die Hälfte der Unternehmen beschreibt einen besonderen Weiterbildungsbedarf aufgrund des Strukturwandels.
- Inhaltlich werden an erster Stelle, mit deutlichem Vorsprung vor anderen Bedarfen, Digitalisierungsthemen angesprochen.
- Dass die Digitalisierung kein technisches, sondern ein betriebs- und arbeitsorganisatorisches Phänomen ist, zeigt sich in den Weiterbildungsbedarfen in den Bereichen Arbeitsorganisation, Ablauforganisation und Prozessinnovation.
- Die Zukunftsthemen Bioökonomie und Ressourceneffizienz werden nur von wenigen Unternehmen als künftige Weiterbildungsbedarfe benannt, obwohl mehr als die Hälfte der Unternehmen davon ausgeht, dass diese Themen künftig relevant sein werden.
- Die beiden Themenbereiche Digitalisierung und fachliche Spezialisierung werden genannt, wenn es darum geht, welche benötigten Weiterbildungen aktuell in der Lausitz nicht angeboten werden. Beide Themenbereiche können so spezifisch sein, dass eine kritische Nachfragemasse unter Umständen nicht erreicht werden kann. Zu prüfen ist, ob hier wirklich Angebotslücken bestehen bzw. inwieweit hier individuelle Lösungen durch vorhandene Weiterbildungsdienstleister angeboten werden können.

3. Die Unternehmen brauchen weiterhin Unterstützung bei der Bewältigung von Qualifizierungsanforderungen.

- Den Weiterbildungsbedarf problemlos decken zu können, bejahen mehr als die Hälfte der Unternehmen; der Anteil an Unternehmen, denen dies nicht gelingt, ist nur unwesentlich geringer.
- Das Hauptproblem ist die fehlende Zeit im Alltagsgeschäft. An zweiter Stelle werden jedoch fehlende Angebote in der Region benannt. Hier ist zu prüfen, ob benötigte Weiterbildungen tatsächlich nicht angeboten werden oder ob hier Informationsdefizite seitens der Unternehmen vorliegen. Auch hier ist zur Bedarfsermittlung in den Unternehmen eine stärkere Vernetzung zwischen Unternehmen und Weiterbildungsdienstleistern eine zentrale Voraussetzung.
- Weitere Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen sind die notwendige Freistellung der Beschäftigten sowie die Finanzierung der Maßnahmen. Die Möglichkeit, sich zeitlich flexibel weiterzubilden wird zukünftig im Zuge der Digitalisierung von Weiterbildungsangeboten an Bedeutung gewinnen – zumindest so weit theoretische Inhalte behandelt werden. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Weiterbildungsförderung weiterhin eine wichtige Unterstützung für Unternehmen darstellt, um die vielfältigen Weiterbildungsanforderungen bewältigen zu können.

4. Digitale Weiterbildungsangebote werden genutzt – allerdings unter bestimmten Rahmenbedingungen.

- Digitale Weiterbildungsangebote würden mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen nutzen.
- Als entscheidende Vorteile werden die Zeitersparnis aufgrund der nicht notwendigen Reisezeit, die Praktikabilität und die unproblematische Eingliederung in den Unternehmensalltag benannt.
- Onlinekurse haben den Vorteil, dass Unternehmen auch Weiterbildungen wahrnehmen können, die regional nicht angeboten werden.
- Viele Unternehmen äußerten hier sowohl positive als auch negative Aspekte von Onlinekursen. Die kritischen Stimmen betreffen vor allem die Abgrenzung zwischen theoretischen und praktischen Weiterbildungsinhalten. Dabei geht es nicht nur um die fehlende Praxis, sondern vor allem auch um den fehlenden Austausch und die Vernetzung mit anderen Weiterbildungsteilnehmenden sowie dem Lehrpersonal.
- Onlinekursen wird wenig Flexibilität sowie die Möglichkeit, auf individuelle Fragen und Probleme einzugehen, zugesprochen. In die gleiche Richtung zielt die Kritik, die Onlinekursen mehr fachliche Tiefe abverlangt. Gut ein Viertel der Befragten stellt die Frage, wieviel Wissen bei Onlinekursen tatsächlich hängen bleibt und inwieweit man eine Lernkontrolle wie in Präsenzveranstaltungen durchführen kann.

5. Um die Fachkräfteentwicklung der Lausitz voranzubringen, wollen sich die Unternehmen stärker einbringen.

- Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen möchte sich an der Entwicklung der Lausitz beteiligen. Aufgrund der demografischen Lage und der daraus resultierenden Schwierigkeiten bei der Nachwuchskräfteakquise wird von den Unternehmen eine besondere Chance in der Zusammenarbeit bei der Studierenden- und Absolventengewinnung sowie in Ausbildungsverbänden gesehen.
- Hinsichtlich der Form der Unterstützung wird deutlich, dass ein Großteil der Unternehmen bereits verschiedene Unterstützungsformate im Bereich der Nachwuchskräfteentwicklung und -akquise anbietet bzw. bereits bestehende Angebote nutzt. Mehr als die Hälfte der Unternehmen wirkt in Ausbildungsverbänden oder bei der Studierenden- und Absolventengewinnung mit; knapp die Hälfte der Unternehmen bietet bzw. nutzt MINT-Angebote für Kinder und Jugendliche.
- Zukünftig wollen sich noch mehr Unternehmen an diesen Angeboten beteiligen bzw. diese nutzen. Besonders hoch ist das Interesse an MINT-Angeboten für Kinder und Jugendliche und an Ausbildungsverbänden. Auch die Zusammenarbeit bei der Studierenden- und Absolventengewinnung ist für knapp ein Drittel der Unternehmen von Interesse. Deutlich wird, dass die demografische Entwicklung und damit die Probleme bei der Nachwuchskräfteentwicklung für die Mehrheit der Unternehmen eine der zentralen Herausforderungen zu sein scheint.

Wirtschaftsförderung Brandenburg | Arbeit

Standort. Unternehmen. Menschen.

Wir freuen uns
auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

arbeit.wfbb.de

Wirtschaftsförderung
Land Brandenburg GmbH
Babelsberger Straße 21
14473 Potsdam



Diese Unterlagen sind ausschließlich für Präsentationszwecke bestimmt. Der Inhalt ist durch das Urheberrecht geschützt. Alle Rechte an der Präsentation und deren Inhalt stehen der Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB) zu. Eine Weitergabe an Dritte ebenso wie jede Vervielfältigung, Veränderung oder sonstige Verwendung und Nutzung ganz oder in Teilen bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der WFBB.