

Studienmodell INGflex

Forschungsfrage 3: Erhebung der aktuellen Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsbedarfe von Unternehmen, insbesondere regionaler KMU

Von August 2012 bis April 2013 wurden 13 Unternehmen und ein Arbeitgeberverband zum Thema des aktuellen und zukünftigen Weiterbildungsbedarfs in Unternehmen in der Region Osnabrück befragt. Auf Basis bestehender Kontakte der Hochschule Osnabrück zu zahlreichen Unternehmen unterschiedlicher Größe der Region wurden die Unternehmen kontaktiert und Gesprächstermine vereinbart.

Bezüglich der Branchenzugehörigkeit lassen sich die befragten Unternehmen unterschiedlichen Bereichen in der Mobilitätswirtschaft zuordnen. Der Schwerpunkt liegt hierbei in den Bereichen Maschinenbau, Herstellung von KFZ und KFZ-Teilen sowie sonstiger Fahrzeugbau (vgl. Tabelle 1).

Branche/Bereich (Grobuntergliederung)	Anzahl
Maschinenbau	3
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	3
Sonstiger Fahrzeugbau	2
Erzeugung von Roheisen und Stahl	1
Wirtschafts-/Arbeitgeber-/Interessensverbände	1
Herstellung elektrischer Ausrüstungen	1
Herstellung von Kunststoffwaren	1
Herstellung von Metallerzeugnissen	1
Sonstige	1

Tabelle 1: Unterteilung der befragten Unternehmen nach Branche, absolut (n = 13 Unternehmen, 1 Arbeitgeberverband)

Bei elf von dreizehn Unternehmen liegt eine Betriebsgröße von 251 bis 5.000 Beschäftigten vor. Zwei der befragten Unternehmen beschäftigen 5.001 bis 50.000 Mitarbeiter (vgl. Abbildung 1).

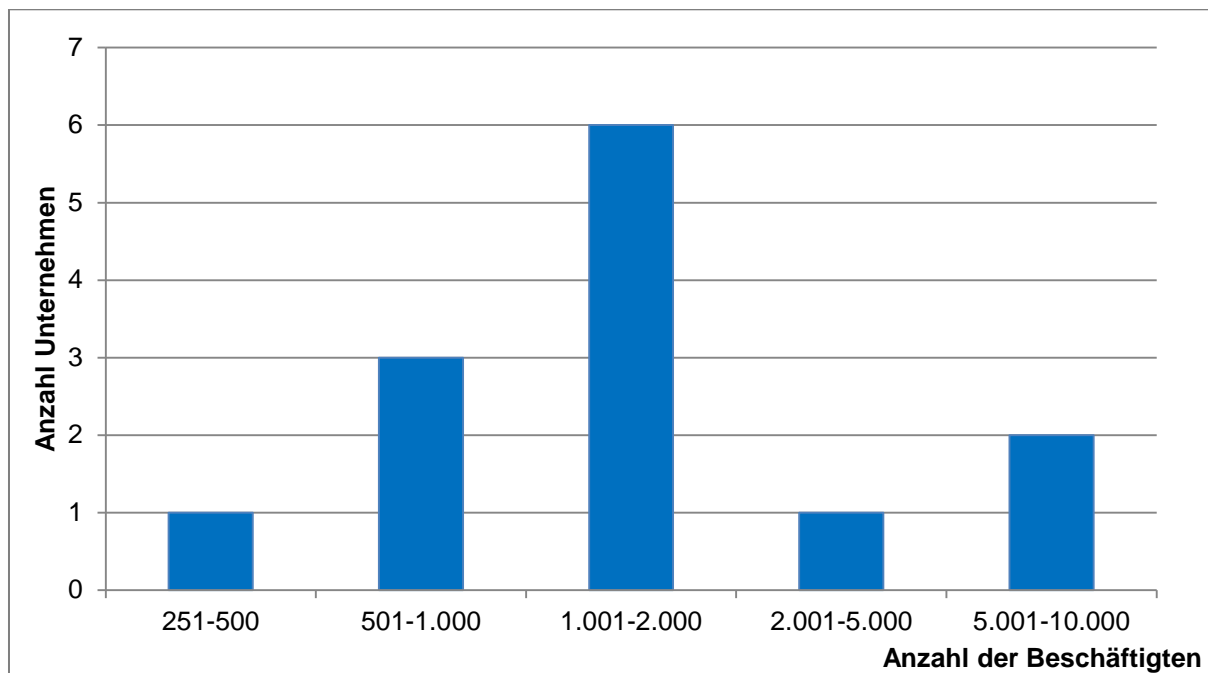


Abbildung 1: Anzahl der Beschäftigten in den interviewten Unternehmen am Standort Os-nabrück bezogen auf die Anzahl der befragten Unternehmen (n = 13)

Als Interviewpartner in den Unternehmen standen überwiegend Personalleiter, Personalreferenten, Leiter der Aus- und Weiterbildung und vereinzelt Leiter der Technik bzw. der Entwicklungsabteilung und Projektingenieure zur Verfügung.

Die Unternehmensvertreter beschreiben den aktuellen Stellenwert der Weiterbildung in ihren Unternehmen vorwiegend als hoch bis sehr hoch. Einige Firmenvertreter bekräftigten ihre Aussagen mit der Durchführung einer „jährlichen Bildungsplanung“ und der Erstellung eines „jährlichen Bildungsbudgets“. Im betrieblichen Alltag wurden die Beschäftigten bisher durch die Freistellung in der Arbeitszeit und durch die vollständige Kostenübernahme bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen konkret unterstützt, insbesondere im Fall der betrieblichen Notwendigkeit der Weiterbildungsmaßnahmen.

Generell wurde in den Gesprächen auch deutlich, dass die Bedeutung der Weiterbildung in der betrieblichen Realität nicht immer mit vorrangiger Priorität wahrgenommen und behandelt wird. Durch das Ausmaß und die Intensität der tatsächlich durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen in den Unternehmen lässt sich ablesen, dass der Stellenwert der Weiterbildung mit der Unternehmensgröße zunimmt.

In kleineren Unternehmen werden bisher überwiegend vereinzelte Maßnahmen zur Weiterbildung der Beschäftigten durchgeführt. Diese fokussieren sich auf spezifische und fachliche Themenbereiche der Unternehmen. Hierbei bedienen sich die kleineren Unternehmen häufig am freien Markt der Bildungsanbieter. Im Gegensatz hierzu wird in den befragten Großunternehmen bereits eine umfangreiche, systematische Personalentwicklung und Weiterbildung betrieben. Dies äußert sich durch eine systematische Erfassung und Planung der Weiterbildungsbedarfe und in der konkreten Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen wie z.B. technisch-fachliche Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch Qualifizierungsmaßnahmen zur Weiterentwicklung der methodischen, sozialen und der Führungskompetenzen. In einigen Fällen werden die Qualifizierungsmaßnahmen zudem durch eine unternehmenseigene Akademie professionell geplant und durchgeführt.

Als besonders wichtige aktuelle und zukünftige Weiterbildungsthemen wurden von den Unternehmensvertretern Inhalte wie Projektmanagement, betriebswirtschaftliche Themen, Mitarbeiterführung, Qualitätsmanagement, Kunden-Lieferanten-Management, Präsentieren / Moderieren, Produktionstechnologien, technischer Vertrieb und Marketing sowie weitere benannt (vgl. Abbildung 2).

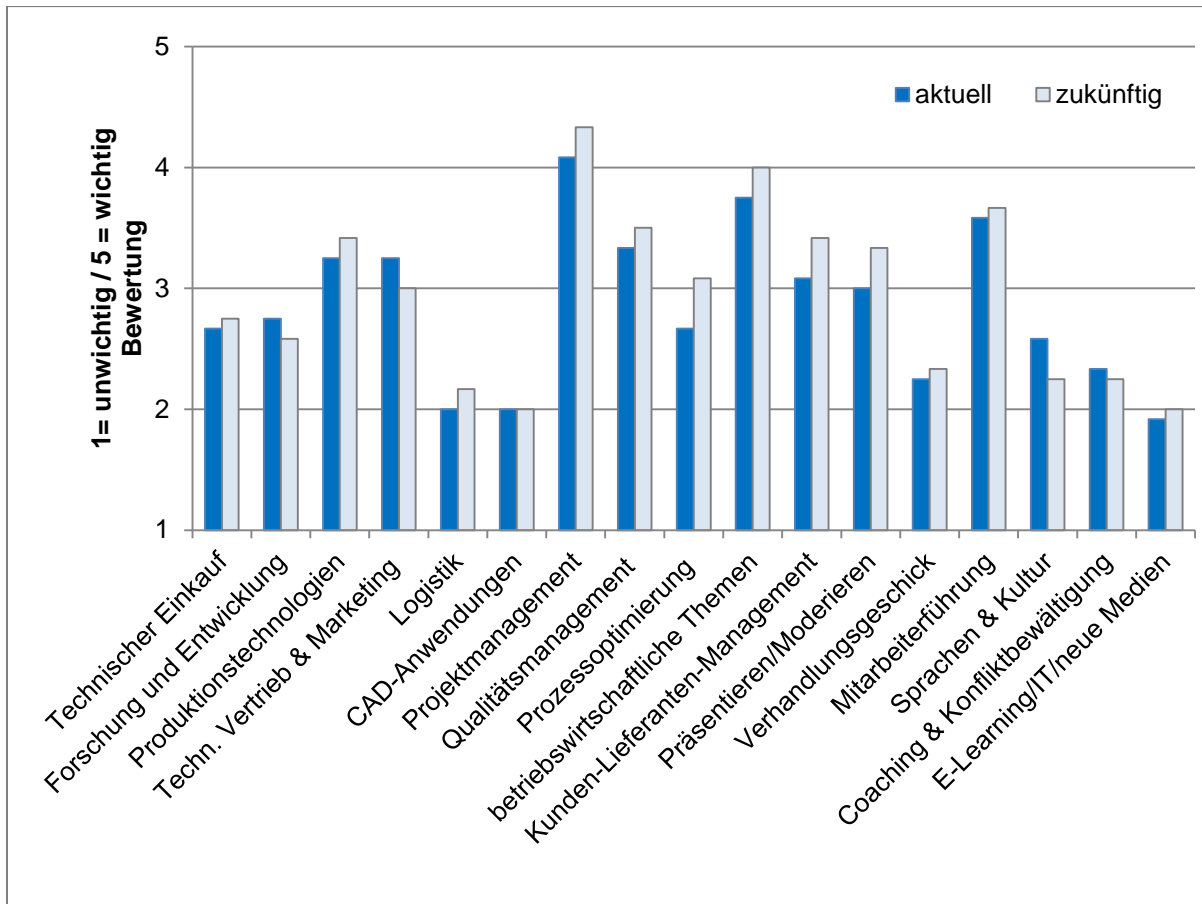


Abbildung 2: Aktuelle und zukünftige Weiterbildungsthemen der Unternehmen im Vergleich (n = 13 Unternehmen) (Mehrfachnennungen möglich)

Im weiteren Verlauf der Interviews wurden die Unternehmen nach dem zukünftigen Bedarf an Ingenieuren/-innen der verschiedenen Studienrichtungen befragt. Sie bekundeten ein großes Interesse an Ingenieuren/-innen der Studienrichtungen Maschinenbau / Fahrzeugtechnik und Elektrotechnik sowie dem Produktmanagement (vgl. [Abbildung 3](#)).

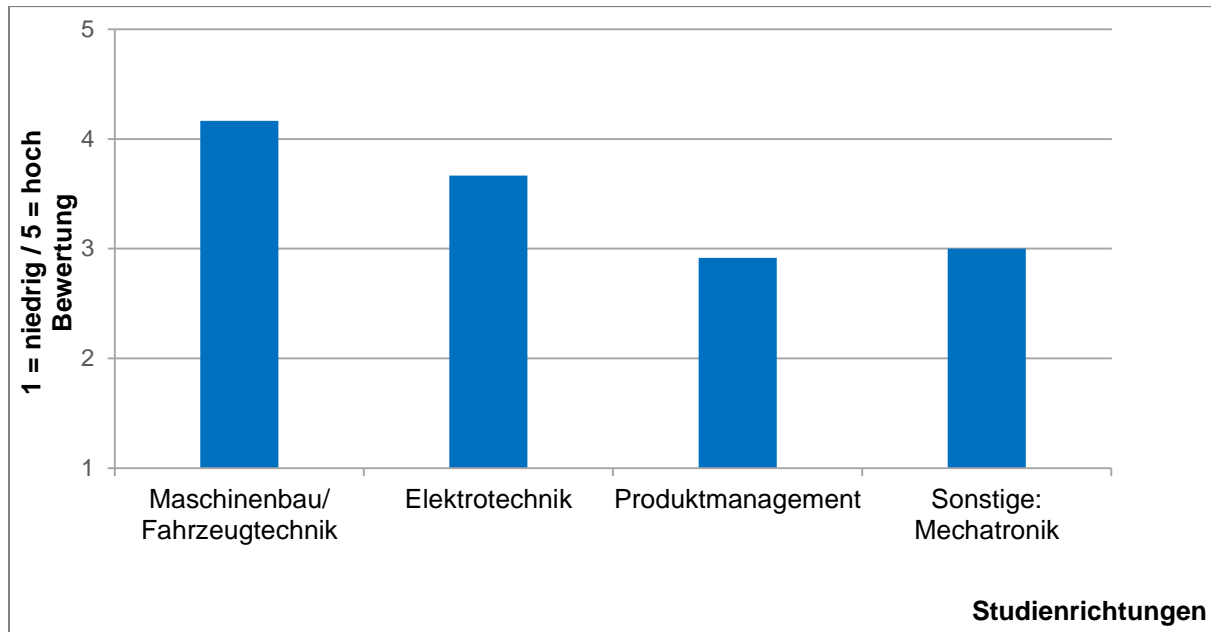


Abbildung 3: Zukünftiger Bedarf an Ingenieuren/-innen in der jeweiligen Studienrichtung (n = 13 Unternehmen) (Mehrfachnennungen möglich)

Darüber hinaus wurde von den Unternehmen auch ein zukünftiger Bedarf an Ingenieuren/-innen bekundet (Arbeitstitel = Produktmanager), die auf der Basis eines „reduzierten Maschinenbaustudiums“ die zuvor genannten Weiterbildungsbedarfe bereits abdecken können bzw. diese genannten Kompetenzen bereits aufweisen.