



## Qualifizieren – aber wie?

Fachkräftesicherung durch Qualifizierung: Welche Strukturen für berufsbegleitende Qualifizierung benötigen Brandenburger Unternehmen in Nordost-Brandenburg von den Brandenburger Hochschulen?

Studie des Career Services der Fachhochschule Brandenburg

## „Qualifizieren – aber wie?“

Studie zur Fachkräftesicherung durch  
Qualifizierung durch das Projekt  
„Karrierewege fördern“ des Career Services  
der Fachhochschule Brandenburg

Innerhalb des ESF-geförderten Projektes „Karrierewege fördern“ wurde im März 2013 eine umfassende Evaluierung von Unternehmen der Region Nordost-Brandenburg hinsichtlich ihres Bedarfs zur berufsbegleitenden Qualifizierung durchgeführt.

Brandenburg, den 05. September 2013

## **Impressum**

Autor: Dr. Daniela Stokar von Neuforn  
Dipl. Betriebswirtin (FH) Franciska Lück

Redaktion: Dr. Daniela Stokar von Neuforn

Kontakt: Fachhochschule Brandenburg  
University of Applied Sciences  
Magdeburger Str. 50  
14770 Brandenburg an der Havel  
T +49 3381 355 - 226  
F +49 3381 355 - 199  
E [daniela.stokar-von-neuforn@fh-brandenburg.de](mailto:daniela.stokar-von-neuforn@fh-brandenburg.de)  
[www.fh-brandenburg.de](http://www.fh-brandenburg.de)

ISBN: 978-3-9808266-6-2

Stand: 05. September 2013

© Fachhochschule Brandenburg

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	I
1 Ausgangslage.....	1
2 Zielsetzung.....	3
3 Datenerhebung .....	4
3.1 Zielgruppe .....	4
3.2 Definition der Branchenschwerpunkte.....	4
3.3 Methodik .....	4
4 Ergebnisse.....	6
4.1 Fachkräftebedarf (Fragen 1 - 5) .....	6
4.1.1 Frage 1: Was für Fachkräfte benötigt Ihr Unternehmen? .....	6
4.1.2 Frage 2: Welchen Bedarf haben Sie aktuell an Fachkräften mit akademischer Qualifizierung? .....	6
4.1.3 Frage 3: Können Sie den Bedarf an Fachkräften mit Hochschulabschluss in den nächsten 3 Jahren bereits benennen? ....	9
4.1.4 Frage 4: Haben Sie Interesse an einem Tandem zur Promotion von Mitarbeitern? .....	11
4.1.5 Frage 5: Sehen Sie in Ihrem Unternehmen Beratungsbedarf für Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitsplatznachfolge? ....	11
4.2 Qualifizierungsbedarf (Frage 6 – 15) .....	13
4.2.1 Frage 6: Organisieren Sie die Qualifizierung der Mitarbeiter Ihres Unternehmens?.....	13
4.2.2 Frage 7: Wie viele Mitarbeiter insgesamt besuchten im Jahr 2012 eine von Ihnen initialisierte Qualifizierungsmaßnahme? Wie viele der Teilnehmer waren weiblich? .....	14
4.2.3 Frage 7: Detaillierte Auswertung nach Anzahl der Beschäftigten sowie Anzahl der Teilnehmerinnen an den Mitarbeiterqualifizierungen in 2012.....	16
4.2.4 Frage 8: Wo und wann finden die von Ihnen initialisierten Qualifizierungsmaßnahmen statt?.....	18
4.2.5 Frage 9: Welche Abschlüsse streben Sie durch unternehmensgeförderte Qualifizierungsmaßnahmen an? .....	21
4.2.6 Frage 10: Welchen Bildungsdienstleister haben Sie in den vergangenen 3 Jahren mit der Qualifizierung Ihrer Mitarbeiter beauftragt? (Mehrfachantworten).....	22

4.2.7	Frage 11: Nutzen Sie für Mitarbeiter Qualifizierungen auf Hochschulniveau? .....	23
4.2.8	Frage 12: Nutzen Sie Hochschulen des Landes Brandenburg, des Landes Berlin oder anderer Bundesländer, um Mitarbeiter auf einen Hochschulabschluss hin zu qualifizieren (Bachelor-, Masterabschluss oder Doktor)? .....	23
4.2.9	Frage 13: Welchen Zeitpunkt eines Studiums würden Sie für Ihre Mitarbeiter bevorzugen? .....	24
4.2.10	Frage 14: Welches der folgenden Themenfelder wäre für eine berufsbegleitende Qualifizierung auf Hochschulniveau für Mitarbeiter Ihres Unternehmens geeignet? (Mehrfachantworten) ....	25
4.2.11	Frage 15: Können Sie Ihren Qualifizierungsbedarf im Angebot der Fachhochschule Brandenburg wiederfinden? (Mehrfachantworten)..	28
4.3	Unterstützung durch die Hochschule (Frage 16 – 20) .....	31
4.3.1	Frage 16: Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Services eines Bildungsdienstleisters?.....	31
4.3.2	Frage 17: Wie wichtig ist Ihnen die Beratung Ihres Unternehmens bei der Planung einer Qualifizierungsmaßnahme?.....	33
4.3.3	Frage 18: Wie wichtig ist Ihnen die Beratung der studieninteressierten Mitarbeiter Ihres Unternehmens zu folgenden Aspekten?.....	40
4.3.4	Frage 19: Welche örtlichen und zeitlichen Flexibilisierungen des Qualifizierungsangebotes sind Ihrer Meinung nach geeignet, die Folgekosten für den Mitarbeiter aber auch für Ihr Unternehmen zu minimieren? .....	42
4.3.5	Frage 20: Kennen Sie die bestehenden Möglichkeiten zum Studieren ohne Abitur im Land Brandenburg? .....	48
4.3.6	Welche darüber hinaus gehenden Vorschläge haben Sie, um Ihren Mitarbeitern eine flexible berufsbegleitende Hochschulqualifizierung zu ermöglichen? .....	48
4.4	Unterstützung durch das Unternehmen .....	50
4.4.1	Frage 21: Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter in irgendeiner Form bei deren Qualifizierungsbemühungen? .....	50
4.4.2	Frage 21: Aus welchen Gründen unterstützen Sie nicht die Weiterbildungsbemühungen Ihrer Mitarbeiter? (Mehrfachnennungen) .....	51
4.4.3	Frage 21: Welche Unterstützung bieten Sie Ihren Mitarbeitern? (Mehrfachnennungen) .....	51

4.5	Allgemeine Fragen zum Unternehmen .....	54
4.5.1	Ist in Ihrem Unternehmen qualifizierende Personalentwicklung als Funktion oder Abteilung institutionalisiert? .....	54
4.5.2	Studieren bereits Mitarbeiter Ihres Unternehmens? .....	54
4.5.3	Wo befindet sich Ihr Unternehmensstandort? Bitte geben Sie den Landkreis an, in dem sich Ihr Unternehmen befindet. ....	54
4.5.4	Hat Ihr Unternehmen mehrere Standorte? .....	55
4.5.5	Befindet sich der Hauptstandort des Unternehmens im Nordosten Brandenburgs? .....	55
4.5.6	Bitte geben Sie die Branche Ihres Unternehmens an. ....	56
4.5.7	Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen derzeit? Wie viel Prozent sind davon weibliche Beschäftigte? .....	57
4.5.8	Wie hoch ist der Altersdurchschnitt Ihres Unternehmens (ggf. über alle Standorte verteilt). Wenn Sie hierzu keine Angaben haben, können Sie gern eine Schätzung abgeben. ....	60
4.5.9	Haben Sie in Ihrem Unternehmen einen detaillierten Überblick über die derzeitige Altersstruktur in den einzelnen Unternehmensbereichen? .....	60
4.5.10	Sehen Sie in Ihrem Unternehmen Beratungsbedarf hinsichtlich der Arbeitsplatznachfolge? .....	61
4.6	Abschließende Anmerkungen und Vorschläge zu den Aspekten berufsbegleitender Qualifizierung .....	61
5	Zusammenfassung .....	62
6	Abgeleitete Handlungsempfehlungen für die Fachhochschule Brandenburg .....	69
	Abbildungsverzeichnis .....	72
	Tabellenverzeichnis .....	75

# 1 Ausgangslage

Brandenburg ist attraktiv für Fachkräfte und Unternehmen. Jedoch werden bis 2020 rund 362.000 Arbeitsplätze nicht besetzt werden können<sup>1</sup>. Betroffen sind hier im Wesentlichen die strukturarmen Regionen im Nordosten des Landes. Für das Land Brandenburg beispielsweise wird schon bis zum Jahr 2015 mit der Nichtbesetzung von 270.000 Arbeitsplätzen gerechnet, wenn keine Gegenstrategien entwickelt und umgesetzt werden können<sup>2</sup>. Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und entsprechende personalpolitische Instrumente sind daher dringend notwendig. Dazu zählt auch die Förderung des lebenslangen Lernens und der abschlussbezogenen Weiterbildung<sup>3</sup>.

Gerade die im Nordosten Brandenburgs vielfach ansässigen kleinen und mittelständischen Unternehmen sind nicht selten Zulieferer von Großunternehmen und damit Teil von deren Wertschöpfungskette. Damit unterliegen sie den Qualitätsstandards der Großunternehmen und müssen ihre unternehmensinternen Abläufe entsprechend abstimmen und ihre Mitarbeiter dementsprechend qualifizieren<sup>4</sup>. Die Unternehmen verfügen außerdem oftmals nur über schwach ausgeprägte Forschungs- und Entwicklungskompetenzen und geringe finanzielle Ressourcen für Forschung und Entwicklung (F&E), dennoch müssen sie im globalen Wettbewerb bestehen. Die gegebenen regionalen Disparitäten wie mangelhafte Infra- und Bildungsstruktur führen wiederum dazu, dass die betroffenen Unternehmen bei der Akquise von Fachpersonal im F&E-Bereich nicht wettbewerbsfähig sind<sup>5</sup>. Aber auch die ansässigen Großunternehmen stehen aufgrund sich immer schneller vollziehender Innovationszyklen und der demografischen Entwicklung vor Problemen der Fachkräftesicherung.

Vielfach besteht in solchen Unternehmen daher ein erhöhter Qualifizierungsbedarf, der jedoch bisher nicht entsprechend der unternehmensspezifischen Anforderungen befriedigt werden kann. Dabei stellt die Möglichkeit eines Vollzeitstudiums für Unternehmen eine Gefahr dar, sofern keine Hochschule mit einem passenden Studienangebot in der Nähe liegt. Bei der Aufnahme eines Vollzeitstudiums durch die Mitarbeiter erfolgt eine Abwanderung auf zwei Ebenen: Zum einen aus dem Unternehmen selbst, zum anderen aus der Region.<sup>6</sup> Unternehmen bevorzugen daher Qualifizierungsangebote für ihre Mitarbeiter, die in direktem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit der Mitarbeiter stehen. Dies erklärt, warum sich derzeit 20 % der Unternehmen mit mehr als 49 Beschäftigten in der Ausbildung von dual Studierenden

---

<sup>1</sup> Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg, Prognos AG, 2010

<sup>2</sup> Engels, Florian: Betriebspanel Brandenburg 2009: Trotz Krise mehr Betriebe und Beschäftigte, Presseinformation

Nr. 104/2010 vom 23.8.2010, Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie.

<sup>3</sup> Brussig, Martin: Rente mit 67: Nicht für alle zu erreichen, IAQ-Standpunkte. Aktuelle Stellungnahmen aus dem Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, 2011-1, S. 12f.

<sup>4</sup> Kinkel, Steffen: Wachstums- und Beschäftigungspotenziale nichtforschungsintensiver Industriesektoren und -betriebe in Deutschland, Innovationsreport: Zukunftspotenziale und Strategien nichtforschungsintensiver Industrien in Deutschland, TAB-Brief, Nr. 38, o.O., Dez. 2010, S. 40.

<sup>5</sup> Larsen, Christa; Bieräugel, Roland; Schuldt, Karsten u. a., Forschung und Entwicklung in Brandenburg. Branchenstruktur und Fachkräftebedarfe, LASA-Studie Nr. 49, hrsg. v. d. Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH, Potsdam 2010, S. 49f.

<sup>6</sup> Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg, Prognos AG, 2010

engagieren und Unternehmen 675 Mio. Euro für rund 50.000 dual Studierende investieren<sup>7</sup>. Berufsbegleitende Qualifizierungsangebote, insbesondere mit Präsenzen vor Ort, sind daher für Unternehmen besonders attraktiv, ermöglichen sie ihnen doch die Nutzung der Arbeitskraft ihrer Mitarbeiter bei deren gleichzeitiger Kompetenzerweiterung.

Die Möglichkeit der Teilhabe an Qualifizierungsprozessen wahrt die Chancengleichheit der Bürger und sichert ihre Arbeitsmarktfähigkeit. Hierzu sind Qualifizierungsstrukturen zu entwickeln, die die nachhaltige Sicherung des Fachkräftebedarfs sowohl in *kleinen und mittelständischen Unternehmen* als auch in *Großunternehmen* unterstützen. Damit werden insbesondere auch *jüngeren Arbeitnehmern* attraktive Berufsperspektiven geboten, um sie in den jeweiligen Regionen zu halten. Gleichzeitig muss im Sinne des lebenslangen Lernens die Qualifizierung *älterer Arbeitnehmer* verstärkt werden, um ihre Attraktivität für Unternehmen im Zuge der Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu erhöhen. Weiterhin müssen sowohl die Potenziale von *Berufsrückkehrern*, insbesondere *Rückkehrerinnen*, als auch die von *Studienabbrechern* durch Qualifizierungsmaßnahmen verstärkt in die Fachkräftesicherung einbezogen werden, unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Gleichzeitig ist die schnelle Integration neuen Wissens in die Praxis umzusetzen.

Die Fachhochschule Brandenburg spricht deshalb vermehrt eine neue Zielgruppe an: Anstatt wie bisher Arbeitnehmer in berufsbegleitenden Studiengängen weiter zu qualifizieren, möchte die Fachhochschule Brandenburg mit ihren Angeboten direkt an Unternehmen herantreten und für deren Mitarbeiter passgenaue Qualifizierungsangebote am Arbeitsplatz entwickeln. Hierfür sollte durch eine umfangreiche Bedarfsanalyse die geeignete Grundlage geschaffen werden.

---

<sup>7</sup> Konegen-Grenier, Christiane; Winde, Matthias: *Bildungsinvestitionen der Wirtschaft. Ausgaben der Unternehmen für Studierende und Hochschulen*, hrsg. v. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Essen 2011, S. 46.

## 2 Zielsetzung

Die demografische Entwicklung beeinflusst nicht nur den regionalen Fachkräftemarkt, sondern bedingt ebenso den Rückgang der Studierendenzahlen über den herkömmlichen Bildungsweg von der Schule ins Studium. Deshalb werden Unternehmen zur Fachkräftesicherung zunehmend auf die Zielgruppe der aktuell Beschäftigten zurückgreifen, um diese in unterschiedlichen Formaten zu qualifizieren. Für die Brandenburger Hochschulen und speziell die Fachhochschule Brandenburg erweitert sich in diesem Zusammenhang zukünftig das Spektrum der Zielgruppen auf berufsbegleitend Studierende bzw. Studieninteressierte.

Zielsetzung der vorliegenden Studie ist es, geeignete Strukturen und Serviceleistungen der Fachhochschule Brandenburg aus Sicht von Unternehmen der Region Nordost-Brandenburg zu eruieren. Thematisiert werden der regionale Fachkräftebedarf, der Qualifizierungsbedarf, die Unterstützungsleistungen durch die Hochschule sowie die Unterstützungsleistungen durch die Unternehmen selbst.

Für die zielgruppenspezifische Konzeption zukünftiger Qualifizierungsformate und flankierender Serviceleistungen für ein berufsbegleitendes Studium sollen folgende Fragestellungen beantwortet werden:

1. Besteht ein Bedarf an Fachkräften mit akademischer Qualifizierung auf Bachelor-, Master- oder Promotionsebene bei den Unternehmen?
2. Nutzen die Unternehmen bisher schon Qualifizierungsangebote auf Hochschulniveau für ihre Mitarbeiter?
3. Deckt das Angebot der Fachhochschule Brandenburg den Qualifizierungsbedarf der Unternehmen ab?
4. Welche Unterstützung können Hochschulen als Bildungsdienstleister den Unternehmen und ihren Mitarbeitern im Rahmen einer berufsbegleitenden Qualifizierung bieten?
5. Welche Unterstützung bieten Unternehmen selbst ihren Mitarbeitern bei deren Weiterqualifizierungsbemühungen?
6. Benötigen Unternehmen individuelle, auf das Unternehmen zugeschnittene Qualifizierungsstrukturen?

Demokratie und  
Fachkräftemarkt

Fragestellungen  
der Studie

## 3 Datenerhebung

### 3.1 Zielgruppe

Zielgruppen der Befragung waren Unternehmen im Fördergebiet Nordost des Landes Brandenburg mit den Landkreisen:

- Prignitz
- Ostprignitz-Ruppin
- Oberhavel
- Uckermark
- Barnim
- Märkisch-Oderland
- Oder-Spree
- Frankfurt (Oder)

### 3.2 Definition der Branchenschwerpunkte

Definition der  
Branchen

Zur Eingrenzung der Anzahl potenziell anzusprechender Unternehmen erfolgte eine Festlegung von Branchenschwerpunkten, die sich an den Zukunftsclustern des Landes Brandenburg<sup>8</sup> orientierten.

Die Zusammenstellung der Kontaktdaten für die direkte Ansprache potenzieller Befragungsteilnehmer erfolgte sowohl durch bereits existierende Kontakte der Hochschule, als auch durch den externen Erwerb<sup>9</sup> von Unternehmenskontaktdaten in der zu untersuchenden Region. Die aus diesen unterschiedlichen Quellen zusammengetragene Kontaktdatenbank umfasste nach Bereinigung 1560 Datensätze.

### 3.3 Methodik

Aufbau des  
Fragebogens

Für die Befragung wurde ein halbstrukturierter Fragebogen entwickelt, der zum Großteil in Form eines 12-seitigen Fragebogens in Broschürenformat DIN A4 sowie zeitgleich durch eine Online-Befragung in Umlauf gebracht wurde. Der entsprechende Link dazu war auf der Webseite des Career Services hinterlegt.

- a) Aufbau des Fragebogens in Broschürenformat
- Hinweise:
    - a. Begriffserklärung: „Fachkräftemangel“, „Qualifizierung“
    - b. Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens
    - c. Kontaktdaten

<sup>8</sup> <http://www.zab-brandenburg.de/de/ClusterBranchen/%C3%9Cber-die-Cluster>

<sup>9</sup> Beauftragtes Unternehmen: Hoppenstedt Firmeninformationen GmbH, Darmstadt  
Umfang: 1169 gelieferte Firmeninformationen (Name und postalische Anschrift des Unternehmens)  
Kriterien: Unternehmen der definierten Branchenschwerpunkte, ansässig im Untersuchungsgebiet (Fördergebiet Nordost des Landes Brandenburg), Lieferzeitpunkt: 18.11.2012

- Untergliederung in Themengebiete:
  - d. Fachkräftebedarf (Frage 1 bis 5)
  - e. Qualifizierungsbedarf (Frage 6 bis 15)
  - f. Unterstützung durch die Hochschule (Frage 16 bis 20)
  - g. Unterstützung durch das Unternehmen (Frage 21)
  - h. Allgemeine Fragen zum Unternehmen
  - i. Kontaktdaten
  - j. Teilnahme an Verlosung

#### b) Aufbau der Online-Befragung

Zum Fragebogen im Broschürenformat wurde eine alternative Beantwortung als Online-Befragung<sup>10</sup> bereit gestellt.

Die Fragen sowie deren Reihenfolge blieben unverändert. Der Sprung nach Filterfrage 6 („Organisieren Sie die Qualifizierung der Mitarbeiter Ihres Unternehmens?“) zu Frage 7 (Antwort „Ja“) bzw. zu Frage 11 (Antwort „Nein“) wurde eingerichtet.

Die Befragung durch beide Formate erfolgte im Zeitraum Dezember 2012 bis Mai 2013.

Nach Ablauf der Befragung lagen

- 41 ausgefüllte Fragebögen im Broschürenformat,
- 30 vollständig beantwortete Online-Fragebögen sowie
- 12 unvollständig beantwortete Online-Fragebögen (die Befragung wurde jeweils zu etwa 50 % abgeschlossen)

als auswertbare Datensätze (n = 83) vor. Der Online-Fragebogen wurde 181-mal ohne jegliche Beantwortung aufgerufen.

---

<sup>10</sup> Der Anbieter [www.q-set.de](http://www.q-set.de) ist für die Realisierung ausgewählt worden, da das Fragenkontingent unbegrenzt zur Verfügung stand und die erhobenen Daten als SPSS-kompatibler Datensatz nach Beendigung der Befragung bereitgestellt werden. Freischaltung: Dezember 2012, erstmalige Beantwortung: 02.01.13

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Fachkräftebedarf (Fragen 1 - 5)

Innerhalb des Fragenkomplexes zum Fachkräftebedarf sollen sowohl der aktuell konkrete Bedarf an akademischen Fachkräften als auch der Bedarf der kommenden drei Jahre evaluiert werden.

#### 4.1.1 Frage 1: Was für Fachkräfte benötigt Ihr Unternehmen?

Benötigte Abschlüsse

Mehrfachantworten waren möglich. Die Frage wurde von insgesamt 83 Unternehmen beantwortet.

Tabelle 1: Frage 1 – Darstellung der Häufigkeit der Nennungen zum generellen Fachkräftebedarf der Unternehmen

		Antworten		Prozent der Fälle
		N	Prozent	
Benötigte Fachkräfte	Berufliche Ausbildung	68	33,50 %	81,90 %
	Meister	28	13,80 %	33,70 %
	Fachwirt	15	7,40 %	18,10 %
	Bachelor	52	25,60 %	62,70 %
	Master	37	18,20 %	44,60 %
	Promotion	3	1,50 %	3,60 %
Gesamt		203	100,00 %	244,60 %

Mit einem eindeutig am häufigsten genannten Bedarf an Fachkräften mit beruflicher Ausbildung (81,9 %), folgen mit rund 63 % der Nennungen akademische Fachkräfte mit Bachelorabschluss. Auch Fachkräfte mit einem Master (44,6 %) werden deutlich häufiger genannt als Meister (rund 34 %) oder Fachwirte (18,1 %).

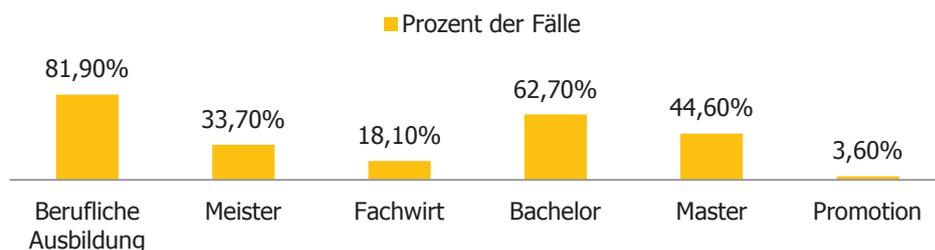


Abbildung 1: Frage 1 – zukünftig benötigte Fachkräfte entsprechend ihrer Qualifikation

#### 4.1.2 Frage 2: Welchen Bedarf haben Sie aktuell an Fachkräften mit akademischer Qualifizierung?

Aktueller Fachkräftebedarf

Der Bedarf an Fachkräften mit akademischer Qualifizierung sollte auf einer Skala von 1 (kein Bedarf an Fachkräften) bis 6 (sehr hoher Bedarf an Fachkräften) subjektiv eingeschätzt werden. Bei 83 Nennungen ergibt sich bei einem Mittelwert von 3,16 ein durchschnittlicher Bedarf an Fachkräften mit akademischer Qualifikation. Nur 10 % der

Unternehmen nannten einen sehr hohen Bedarf, 17 % der Unternehmen wiederum hatten überhaupt keinen Bedarf an akademisch qualifizierten Fachkräften. Die Angaben wurden in der Darstellung gerundet.

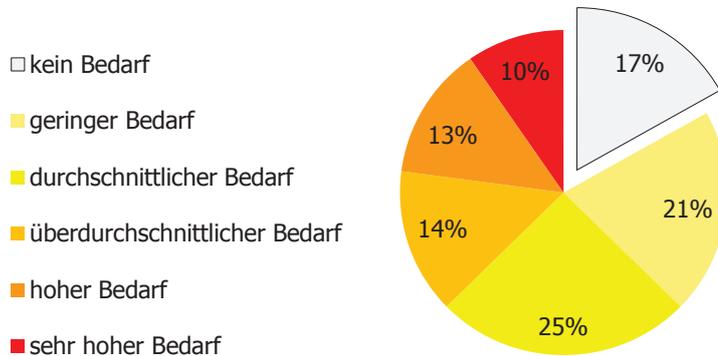


Abbildung 2: Frage 2 – aktuell geschätzter Bedarf an akademischen Fachkräften mit akademischer Qualifizierung

Eine branchenbezogene Analyse der Angaben nach der Branche des Unternehmens (Nennhäufigkeit sowie prozentualer Bewertungsanteil der Bedarfe nach Branche) spiegeln die Ergebnisse insoweit wider. Eine Ausnahme bildet die Branche Maschinen- und Anlagenbau: Hier schätzen mehr als die Hälfte der Unternehmen den Bedarf nach Fachkräften mit akademischer Bildung als überdurchschnittlich bis sehr hoch ein. Branchenübergreifend schätzen nur 5 Unternehmen den Bedarf als sehr hoch ein, davon 3 Unternehmen aus dem Bereich Maschinen- und Anlagenbau.

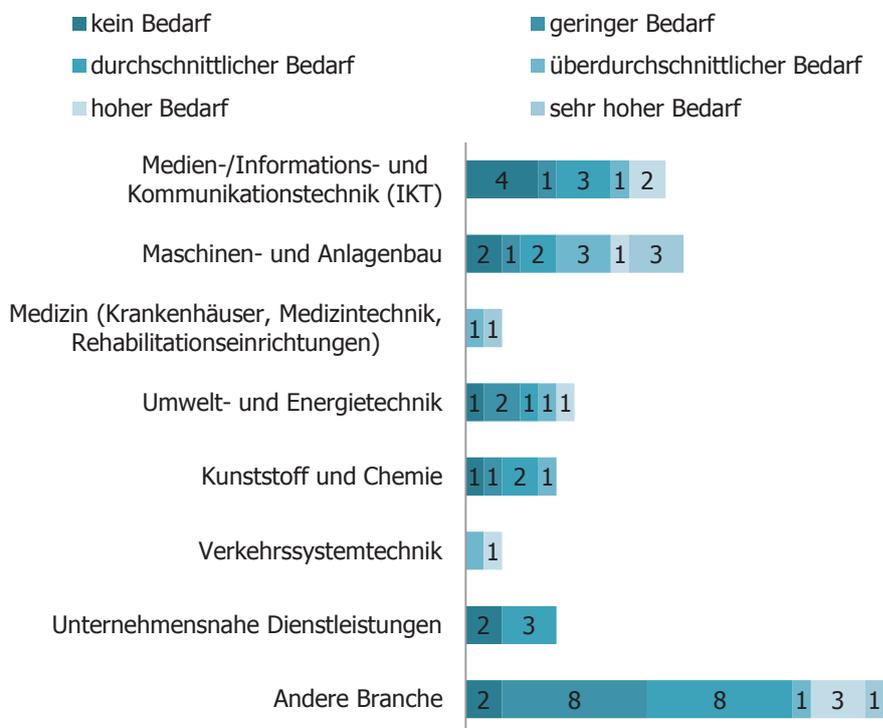


Abbildung 3: Frage 2 – Aktuell geschätzter Bedarf an Fachkräften mit akademischer Qualifizierung – Analyse nach Branche der Unternehmen – Häufigkeit der Nennungen

12 der 23 Unternehmen, die die Auswahl „Andere Branche“<sup>11</sup> wählten, präzisierten diese mit:

- Kfz/Metall
- Fachhandel
- Möbelindustrie
- Automatisierungstechnik, Elektronik
- Sonstige Dienstleistungen, Straßenunterhaltung sowie Garten- und Landschaftsbau
- Handwerk
- Verarbeitendes Gewerbe
- Landwirtschaft
- Verpackungsbranche
- Holzfensterbau/Tischlerei
- Agrar
- Automobilzulieferbranche

Tabelle 2: Frage 2 – Aktuell geschätzter Bedarf an Fachkräften mit akademischer Qualifizierung – Prozentuale Bedarfseinschätzung nach Branche der Unternehmen

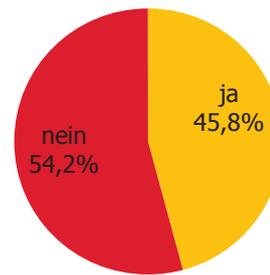
*Branche des Unternehmens \* Aktueller geschätzter Bedarf an Fachkräften mit akademischer Qualifikation. Kreuztabelle*

		Aktueller geschätzter Bedarf an Fachkräften mit akademischer Qualifikation.						Gesamt	
		kein Bedarf	geringer Bedarf	durchschnittlicher Bedarf	überdurchschnittlicher Bedarf	hoher Bedarf	sehr hoher Bedarf		
Branche des Unternehmens	Medien-/Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) n=11	% innerhalb von Branche des Unternehmens	36,4 %	9,1 %	27,3 %	9,1 %	18,2 %	100,0 %	
	Maschinen- und Anlagenbau n=12		16,7 %	8,3 %	16,7 %	25,0 %	8,3 %	25,0 %	100,0 %
	Medizin (Krankenhäuser, Medizintechnik, Rehabilitationseinrichtungen) n=2					50,0 %		50,0 %	100,0 %
	Umwelt- und Energietechnik n=6		16,7 %	33,3 %	16,7 %	16,7 %	16,7 %		100,0 %
	Kunststoff und Chemie n=5		20,0 %	20,0 %	40,0 %	20,0 %			100,0 %
	Verkehrssystemtechnik n=2					50,0 %	50,0 %		100,0 %
	Unternehmensnahe Dienstleistungen n=5		40,0 %		60,0 %				100,0 %
	Andere Branche n=23		8,7 %	34,8 %	34,8 %	4,3 %	13,0 %	4,3 %	100,0 %
Gesamt			18,2 %	19,7 %	28,8 %	13,6 %	12,1 %	7,6 %	100,0 %

<sup>11</sup> Vgl. Kapitel 4.5.6

#### 4.1.3 Frage 3: Können Sie den Bedarf an Fachkräften mit Hochschulabschluss in den nächsten 3 Jahren bereits benennen?

Mit Frage 3 soll die in Frage 2 evaluierte aktuelle Einschätzung der Unternehmen dem Bedarf nach Fachkräften mit Hochschulabschluss in den nächsten 3 Jahren gegenüber gestellt werden. Über die Hälfte der Unternehmen konnte keine konkrete Einschätzung über ihren Fachkräftebedarf der nächsten drei Jahre vornehmen.



Fachkräftebedarf bis  
2015

Abbildung 4: Frage 3 – Benennung des Fachkräftebedarfs mit Hochschulabschluss der nächsten 3 Jahre möglich?

37 der 38 Unternehmen, die den Fachkräftebedarf benennen konnten, definierten ihren konkreten Bedarf in numerischen Angaben. Im Ergebnis bezifferten die meisten Unternehmen ihren Bedarf in den kommenden drei Jahren zwischen ein und drei akademisch Qualifizierter.



Abbildung 5: Frage 3 – Anzahl benötigter akademischer Fachkräfte in den kommenden drei Jahren

Somit haben 44,6 % der befragten Unternehmen einen durchschnittlichen Bedarf von 2,16 Fachkräften mit akademischem Hochschulabschluss in den kommenden drei Jahren.

Zur Ermittlung des Bedarfes innerhalb der einzelnen Branchen dienten gefilterte Datensätze. Zur Auswertung sind die 38 Datensätze herangezogen worden, die die Eingangsfrage 3 mit „ja“ beantworteten. Insgesamt werden 73 Fachkräfte mit akademischen Hochschulabschluss benötigt, deren branchenbezogene Bedarfsverteilung sich wie folgt darstellt: In den nächsten drei Jahren werden in den befragten Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbau 17 Fachkräfte mit Hochschulabschluss (23,3% des Gesamtbedarfs) benötigt werden. Einen Bedarf von insgesamt 25 Fachkräften (34,2% des Gesamtbedarfs) haben die Unternehmen, die ihre Branche mit „Andere Branche“ angaben. Dabei handelt es sich größtenteils ebenfalls um technische Branchen. (siehe Kapitel 5.2.1)

■ Anzahl voraussichtlich benötigter Fachkräfte mit Hochschulabschluss in den nächsten 3 Jahren (prozentualer Anteil am Gesamtbedarf)

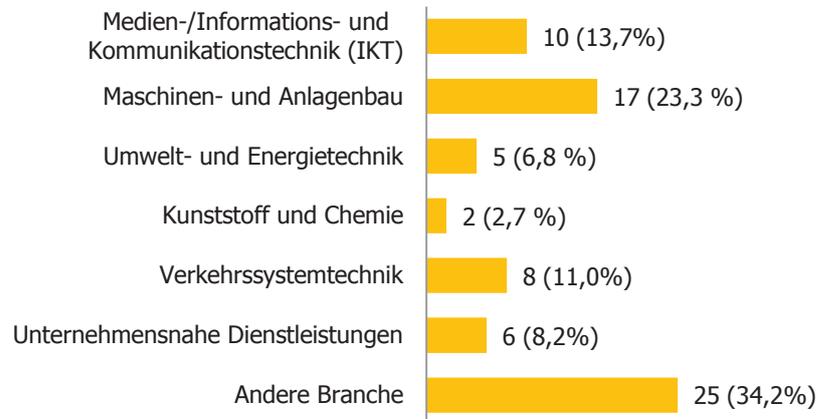


Abbildung 6: Frage 3 – Branchenbezogene Auswertung der voraussichtlich benötigten Fachkräfte mit Hochschulabschluss in den nächsten 3 Jahren

Von den 12 Unternehmen der Kategorie „Andere Branche“ haben 11 Unternehmen diese allgemeine Branchenkategorie präzisiert. Davon haben 5 Unternehmen angegeben, keinen Bedarf an Fachkräften mit Hochschulabschluss in den nächsten 3 Jahren zu haben. Von den verbleibenden 6 Unternehmen aus der Kategorie „Andere Branche“, die eine Präzisierung angaben, haben 4 Unternehmen ihren Bedarf mit einer Fachkraft, ein Unternehmen mit 3 Fachkräften und ein Unternehmen aus dem Bereich Automatisierungstechnik, Elektrotechnik mit 6 Fachkräften angegeben (Abbildung 7).

■ Anzahl voraussichtlich benötigter Fachkräfte mit Hochschulabschluss in den nächsten 3 Jahren - Kategorie "Anderen Branchen"(prozentualer Anteil am Gesamtbedarf)

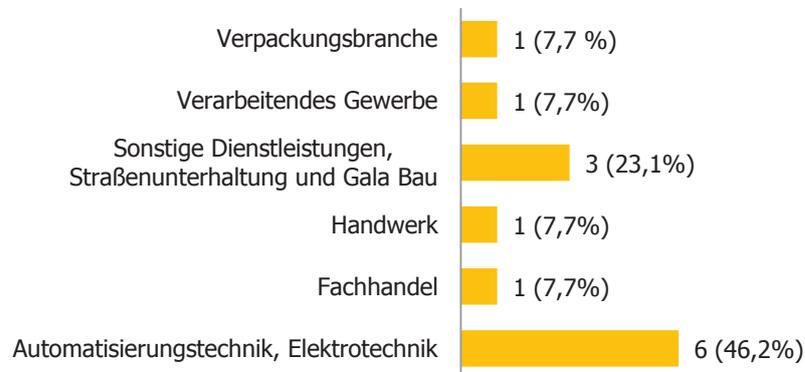


Abbildung 7: Frage 3 – Branchenbezogene Auswertung der voraussichtlich benötigten Fachkräfte mit Hochschulabschluss in den nächsten 3 Jahren – Kategorie „Andere Branche“

#### 4.1.4 Frage 4: Haben Sie Interesse an einem Tandem zur Promotion von Mitarbeitern?

Die Fachhochschule Brandenburg unterstützt innerhalb ihres Projektes „Exzellenz Tandems“ die kooperative Zusammenarbeit innerhalb von Promotionsvorhaben ihrer Absolventen mit regionalen Unternehmen. Zielsetzung ist unter anderem die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses, aber auch die Steigerung der regionalen Innovationskraft durch aktuelle Forschungs- und Entwicklungsvorhaben. In diesem Zusammenhang enthält der Fragebogen eine Abfrage hinsichtlich des generellen Interesses der Unternehmen an derartigen Forschungsverbänden.

Im Ergebnis sprachen über die Hälfte (54,2 %) der befragten Unternehmen (n = 83) ihr Interesse an einer kooperativen Zusammenarbeit innerhalb einer Promotion aus.

Interesse an  
Promotion

#### 4.1.5 Frage 5: Sehen Sie in Ihrem Unternehmen Beratungsbedarf für Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitsplatznachfolge?

Im Kontext des demografischen Wandels ist die Arbeitsplatznachfolge von älteren Mitarbeitern, die das Unternehmen in Kürze verlassen, durch die Nachfolge junger Mitarbeiter problematisch. Zum einen versäumen Unternehmen innerhalb eines vorausschauenden Personalmanagements, den Wissenstransfer zwischen scheidenden Wissensträgern und nachfolgenden Fachkräften rechtzeitig zu organisieren und zum anderen fehlen schlichtweg qualifizierte junge Nachwuchskräfte.

Besonders strukturschwache Regionen wie Nordost-Brandenburg sind von diesem Phänomen betroffen.<sup>12</sup> Gerade an der Schnittstelle der Arbeitsplatznachfolge setzt ein „Demographie-festes“ Personalmanagement jedoch mit entsprechenden Konzepten der Personalentwicklung an. Die Fachhochschule Brandenburg verfügt innerhalb diesen Themenkomplexes über ein vielfältiges Beratungs- und Qualifizierungsangebot.

Beratung zur  
Arbeitsplatznachfolge

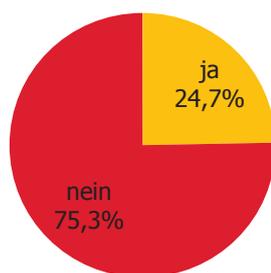


Abbildung 8: Frage 5 - Sehen Sie Beratungsbedarf in Ihrem Unternehmen für Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitsplatznachfolge?

Die Fragestellung nach dem Beratungsbedarf für Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitsplatznachfolge zielt darauf ab, den konkreten Bedarf der regionalen

<sup>12</sup> Gutachten zum demografischen Wandel im Land Brandenburg. Expertise im Auftrag des Brandenburgischen Landtages (2007), Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. [http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user\\_upload/Studien/Brandenburg\\_Webversion.pdf](http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/Studien/Brandenburg_Webversion.pdf)  
Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin – Brandenburg. Prognosen – Empfehlungen. Ein Überblick. Februar 2010. Herausgeber: Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg. [http://www.esf.brandenburg.de/media\\_fast/667/BB-B\\_Fachkraeftestudie-kurz\\_2010.pdf](http://www.esf.brandenburg.de/media_fast/667/BB-B_Fachkraeftestudie-kurz_2010.pdf)

## Ergebnisse

Wirtschaft zu eruieren, um die hochschulweiten Kompetenzen zu konkreten Angeboten zu bündeln.

Allerdings sprachen sich 75,3 % der Unternehmen (n = 81) gegen einen Beratungsbedarf aus.

## 4.2 Qualifizierungsbedarf (Frage 6 – 15)

„Qualifizierende Personalentwicklung“ beinhaltet Maßnahmen zur Vermittlung von Qualifikationen, welche die aktuellen und zukünftigen Leistungen von Führungskräften und Mitarbeitern steigern bzw. erhalten (Bildung), sowie Maßnahmen, welche die berufliche Entwicklung von Führungskräften und Mitarbeitern unterstützen (Förderung und Motivation). Mit Hilfe der Fragen 6 bis 15 sind die Befragungsteilnehmer zur Personalentwicklung in ihrem Unternehmen befragt worden.

Die Fragen 6 bis 10 erfassen das quantitative (Anzahl der qualifizierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) und das qualitative (Art der angestrebte Abschlüsse) Qualifizierungsvolumen der befragten Unternehmen, die vom Unternehmen favorisierten zeitlichen und örtlichen Rahmenbedingungen zur Qualifizierung sowie die beauftragten Bildungsdienstleister unabhängig vom Qualifizierungsgrad. Frage 15 und 16 eruieren konkret die Qualifizierungen auf Hochschulniveau.

Frage 13 und 14 erfragen die favorisierte Form eines Studiums sowie die geeigneten Themenfelder für eine mögliche berufsbegleitende Qualifizierung auf Hochschulniveau.

Frage 15 soll Auskunft geben, ob das derzeitige Qualifizierungsangebot der Fachhochschule Brandenburg dem thematischen Qualifizierungsbedarf der Unternehmen entspricht.

### 4.2.1 Frage 6: Organisieren Sie die Qualifizierung der Mitarbeiter Ihres Unternehmens?

Frage 6 dient als Filterfrage, um in die nachfolgende Auswertung der Fragen 7 bis 10 nur die Datensätze der Befragungsteilnehmer einfließen zu lassen, die die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter selber organisieren.

Im Ergebnis organisieren 82,7% (67) der befragten Unternehmen (n=81) die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/innen selbst.

Für die Auswertung der Fragen 7 bis 10 liegen somit 67 auswertbare Datensätze vor.



Abbildung 9: Frage 6 – Organisation der Mitarbeiterqualifizierung durch das Unternehmen

Bei der branchenbezogenen Evaluierung der Ergebnisse, wurde deutlich, dass ein Großteil der Unternehmen, die ihre Qualifizierungsmaßnahmen selber organisieren, nicht zu den definierten Branchenclustern gehören. 17 Befragungsteilnehmer haben keine Angaben zur Branche des Unternehmens gemacht. Somit konnten zur branchenbezogenen Auswertung der Frage 6 nur 66 Datensätze zur Auswertung herangezogen werden.

Die befragten Unternehmen der Branchen Medizin, Umwelt- und Energietechnik, Kunststoff und Chemie sowie Verkehrssystemtechnik gaben alle an, die Qualifizierung der Mitarbeiter ihres Unternehmens zu organisieren. Die Frage wurde ebenfalls von 63,6% der 11 IKT-Unternehmen, von 75% der 12 der Maschinen- und Anlagenbau-Unternehmen, von 80% der 5 Unternehmen aus dem Bereich „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ sowie 87% der 23 Unternehmen aus dem Bereich „Andere Branche“ mit „Ja“ beantwortet.

#### Branchenspezifische Qualifizierung in Unternehmen

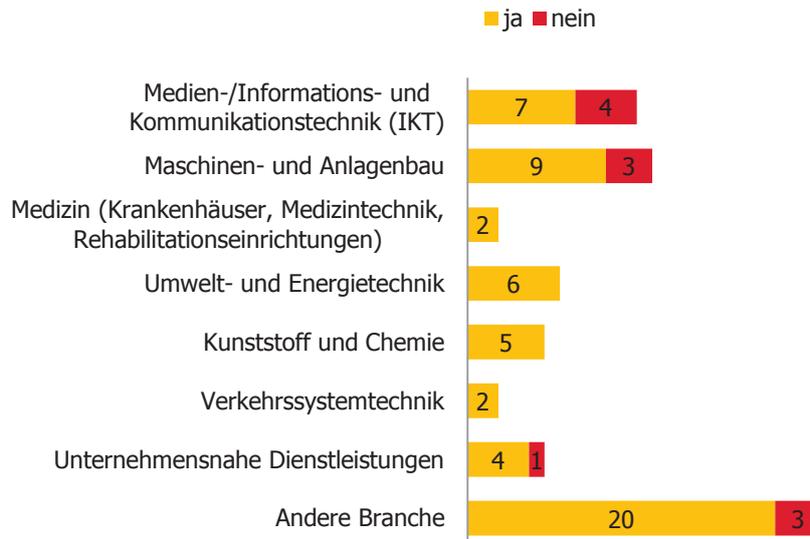


Abbildung 10: Frage 6 – Branchenspezifische Evaluierung der selbstorganisierten Qualifizierung der Mitarbeiter durch die Unternehmen; Häufigkeit der Nennung

Die genannten „anderen Branchen“ wurden von den befragten Unternehmen teilweise präzisiert.<sup>13</sup> Alle Unternehmen, die mittels der freien Antwort die Branche des Unternehmens spezifiziert haben, organisieren die Qualifizierung der Mitarbeiter selbst.

#### 4.2.2 Frage 7: Wie viele Mitarbeiter insgesamt besuchten im Jahr 2012 eine von Ihnen initialisierte Qualifizierungsmaßnahme? Wie viele der Teilnehmer waren weiblich?

#### Qualifizierungsvolumen der Unternehmen

Zur Evaluation der Personalentwicklungsaktivitäten von Unternehmen in der Region Brandenburg Nordost soll mit Frage 7 ermittelt werden, wie viele Mitarbeiter in dem definierten zeitlichen Rahmen (Jahr 2012) eine vom Unternehmen initialisierte Qualifizierungsmaßnahme besuchten.

Von den 67 Unternehmen, die ihre Mitarbeiterqualifizierung selber organisieren, haben 63 eine Angabe darüber gemacht, wie viele Mitarbeiter im Jahr 2012 eine von ihnen initialisierte Qualifizierungsmaßnahme besucht haben. Insgesamt sind 1212 Mitarbeiter qualifiziert worden. Die Spannweite des Qualifizierungsvolumens der Unternehmen in 2012 reicht von einem bis 135 Mitarbeiter.

<sup>13</sup> Vgl. Kapitel 5.1.2

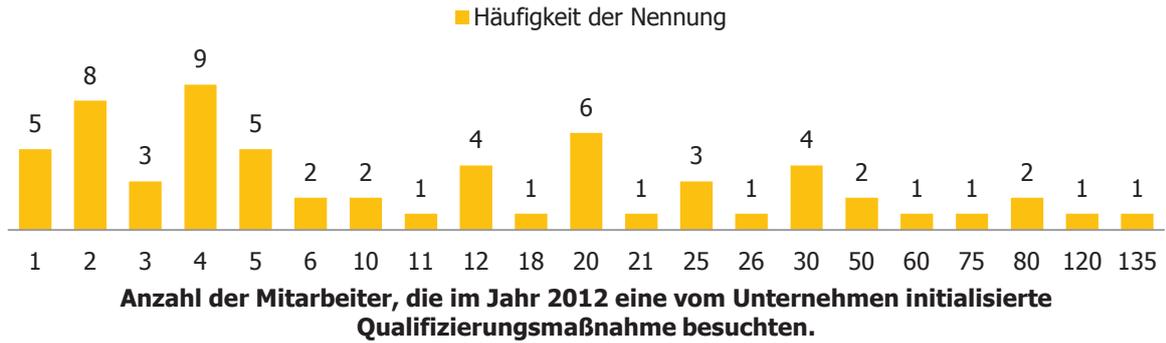


Abbildung 11: Frage 7 – Anzahl der Mitarbeiter, die im Jahr 2012 eine vom Unternehmen initialisierte Qualifizierungsmaßnahme besuchten; Häufigkeit der Nennung

Von den 67 Unternehmen, die über ihre Mitarbeiterqualifizierung in 2012 Aussagen tätigen konnten, haben 60 Unternehmen eine Angabe zum Geschlecht der Qualifizierten gemacht.

Rund 29 % (19 Nennungen) der Unternehmen gaben an, dass keine weiblichen Mitarbeiter an der Qualifizierung beteiligt waren. 13 Unternehmen (21,7 %) gab an, dass es sich bei mehr als 50 % der Teilnehmer um weibliche Beschäftigte handelte. Bei 12 Unternehmen (20 %) lag der prozentuale Anteil weiblicher Teilnehmer an den unternehmensinitialisierten Qualifizierungen im Jahr 2012 zwischen 25 % bis 50 %, bei 9 Unternehmen (15 %) zwischen 10 % bis 25 % und bei 7 Unternehmen (11,7 %) lag der Anteil weiblicher Teilnehmer an der Gesamtzahl der qualifizierten Mitarbeiter bei bis zu 10 %.

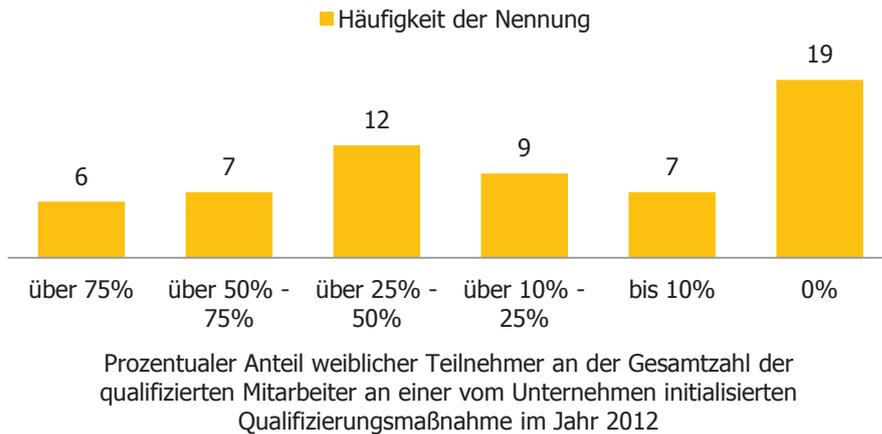


Abbildung 12: Frage 7 – Prozentualer Anteil weiblicher Teilnehmer an der Gesamtzahl der qualifizierten Mitarbeiter an einer vom Unternehmen initialisierten Qualifizierungsmaßnahme im Jahr 2012; Häufigkeit der Nennung

#### 4.2.3 Frage 7: Detaillierte Auswertung nach Anzahl der Beschäftigten sowie Anzahl der Teilnehmerinnen an den Mitarbeiterqualifizierungen in 2012

Im Folgenden soll die Relation zwischen Branche, Unternehmensgröße und Geschlecht analysiert werden.

##### 4.2.3.1 Auswertung des Qualifizierungsvolumens 2012 nach Unternehmensgröße / Anzahl der Beschäftigten der befragten Unternehmen

Qualifizierungsvolumen und Unternehmensgröße

Insgesamt wurden von den befragten Unternehmen (n = 63) 1212 Mitarbeiter qualifiziert. Über 50 % der befragten Unternehmen haben bis zu 10 Mitarbeitern in 2012 qualifiziert.

Fraglich ist, ob es eine Relation zwischen der Unternehmensgröße und der Anzahl der Qualifizierungen gibt. Nur 55 Unternehmen machten eine Angabe zur Größe des Unternehmens nach der Beschäftigtenzahl. Außerdem wurde im Fragebogen lediglich eine Einordnung in Größencluster (1 - 4, 5 - 9, 10 - 19, 20 - 49, 50 - 249 und über 250 Beschäftigte) erfragt. Über die Relation zwischen Unternehmensgröße nach Beschäftigtenzahl und Anzahl der Qualifizierungen im jeweiligen Unternehmen kann demnach auch keine exakte Aussage getroffen werden. Es lässt sich jedoch festhalten, dass 71 % der qualifizierten Mitarbeiter aus Unternehmen mit über 50 Beschäftigten stammen.

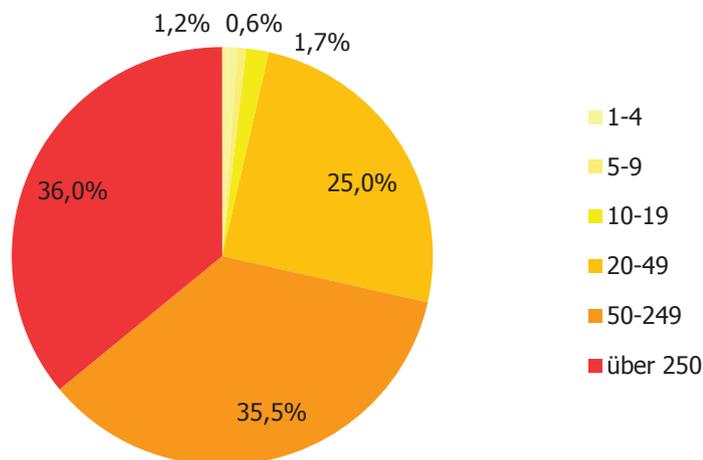


Abbildung 13: Frage 7 – Anzahl der Mitarbeiter, die im Jahr 2012 eine vom Unternehmen initialisierte Qualifizierungsmaßnahme besuchten

#### 4.2.3.2 Auswertung des Anteils der weiblich Qualifizierten in 2012 nach Unternehmensgröße

Ausgehend von den bereits unter Kapitel 5.2.2 erläuterten Ergebnissen zum prozentualen Anteil weiblicher Teilnehmer an der Gesamtzahl der qualifizierten Mitarbeiter an einer vom Unternehmen initialisierten Qualifizierungsmaßnahme im Jahr 2012, sollen diese Angaben unter Einbeziehung der Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten) betrachtet werden.

Von den 60 Unternehmen, die eine Aussage zum Geschlecht der Qualifizierten gemacht haben, nannte nur 52 Unternehmen die Anzahl der Beschäftigten in den genannten Größenclustern (1 - 4, 5 - 9, 10 - 19, 20 - 49, 50 - 249 und über 250 Beschäftigte).

Abbildung 14 zeigt die Häufigkeit der Nennungen, welchen prozentualen Anteil weibliche Teilnehmer an der Gesamtzahl der qualifizierten Mitarbeiter an einer vom Unternehmen initialisierten Qualifizierungsmaßnahme im Jahr 2012 hatten in Abhängigkeit zur geclusterten Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten).

**Unternehmen mit 1 - 4 Mitarbeitern:** 3 der 5 Unternehmen in dem Cluster haben geben an, dass keine weiblichen Mitarbeiter an den Qualifizierungsmaßnahmen teilnahmen. Der Anteil weiblicher Teilnehmer an unternehmensinitialisierten Qualifizierungsmaßnahmen 2012 lag bei einem Unternehmen bei „über 10 % - 20 %“ sowie bei dem weiteren Unternehmen im Cluster „über 25 % - 50 %“.

**Unternehmen mit 5 - 9 Mitarbeitern:** Bei alle drei Unternehmen dieses Clusters haben keine weiblichen Beschäftigten an den unternehmensinitialisierten Qualifizierungsmaßnahmen 2012 teilgenommen.

**Unternehmen mit 10 - 19 Mitarbeitern:** Hier gaben ebenfalls die Hälfte der Unternehmen des Cluster an, keine weiblichen Mitarbeiter 2012 qualifiziert zu haben. Ein Unternehmen gab den prozentualen Anteil mit „über 10 % - 25 %“ an; ein weiteres mit „über 75%“.

**Unternehmen mit 20 - 49 Mitarbeitern:** Bei 3 Unternehmen dieses Clusters haben keine weiblichen Beschäftigten an den unternehmensinitialisierten Qualifizierungsmaßnahmen 2012 teilgenommen. Bei 3 Unternehmen lag der prozentuale Anteil bei „über 10 % - 25 %“, bei 4 Unternehmen bei „über 25 % - 50 %“, ebenfalls bei 4 Unternehmen bei „über 50 % - 75 %“ und bei einem Unternehmen bei „über 75 %“.

**Unternehmen mit 50 - 249 Mitarbeitern:** Bei einem Unternehmen dieses Clusters haben keine weiblichen Beschäftigten an den unternehmensinitialisierten Qualifizierungsmaßnahmen 2012 teilgenommen. Bei 4 Unternehmen lag der prozentuale Anteil „bis 10 %“, bei 3 Unternehmen bei „über 10 % - 25 %“, bei 4 Unternehmen bei „über 25 % - 50 %“, bei 2 Unternehmen bei „über 50 % - 75 %“ und bei einem Unternehmen bei „über 75 %“.

**Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern:** Bei einem Unternehmen dieses Clusters haben keine weiblichen Beschäftigten an den unternehmensinitialisierten Qualifizierungsmaßnahmen 2012 teilgenommen. Bei einem Unternehmen lag der

prozentuale Anteil bei „über 10 % - 25 %“, bei zwei Unternehmen bei „über 25%-50%“ und bei einem Unternehmen bei „über 50 % - 75 %“.

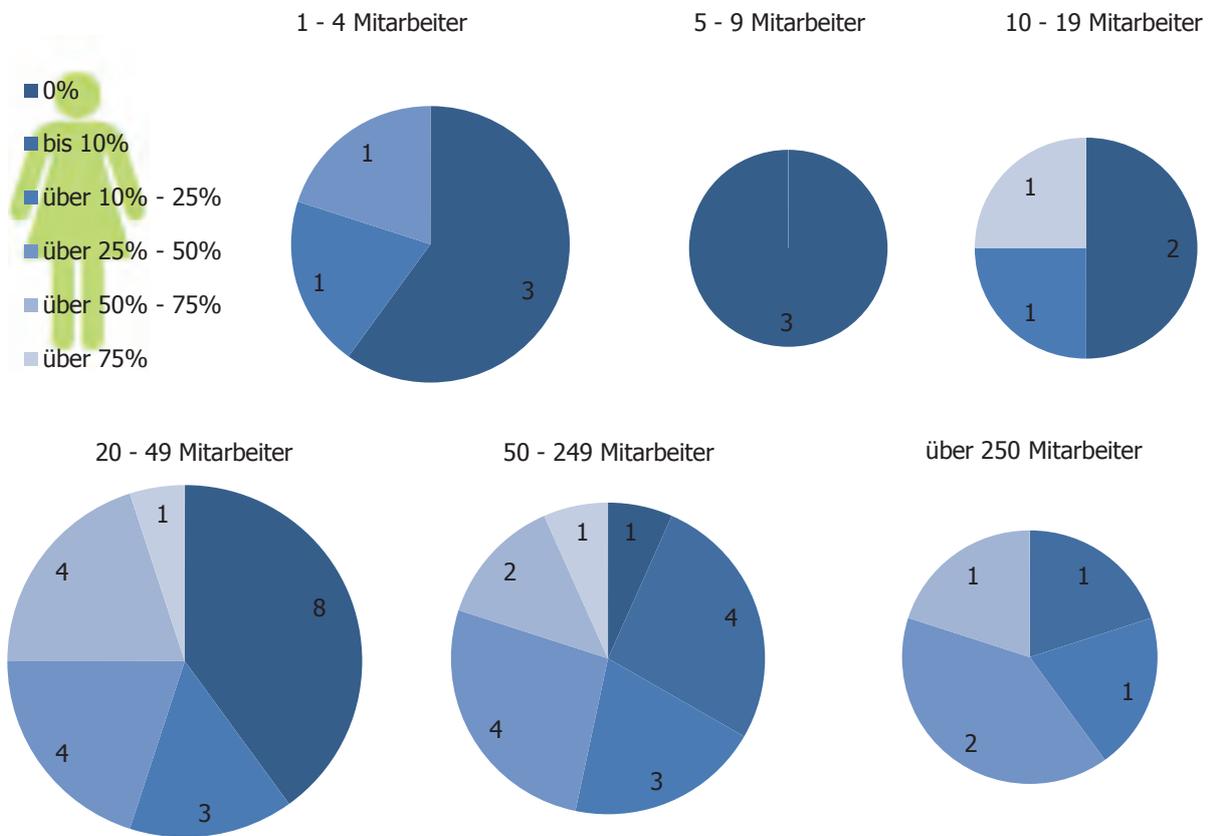


Abbildung 14: Frage 7 – Häufigkeit der Nennung; welchen prozentualen Anteil weibliche Teilnehmer an der Gesamtzahl der qualifizierten Mitarbeiter an einer vom Unternehmen initialisierten Qualifizierungsmaßnahme im Jahr 2012 hatten in Abhängigkeit zur Unternehmensgröße

#### 4.2.4 Frage 8: Wo und wann finden die von Ihnen initialisierten Qualifizierungsmaßnahmen statt?

Mit Frage 8 sind die vom Unternehmen favorisierten zeitlichen und örtlichen Rahmenbedingungen von unternehmensinitialisierten Qualifizierungsmaßnahmen erfragt worden.

Mehrfachantworten waren hier möglich. Die Fragen zum Ort und Zeitpunkt der Qualifizierungsmaßnahmen wurden von 63 Unternehmen (von 67 Unternehmen, die ihre Mitarbeiterqualifizierung selbst organisieren) beantwortet. Diese beantworteten den Fragenkomplex jedoch durchgängig.

#### 4.2.4.1 Frage 8: Ort der initialisierten Qualifizierungsmaßnahmen

Von insgesamt 63 Unternehmen wurde in Mehrfachantwortmöglichkeit die jeweilige Verortung der betrieblich organisierten Qualifizierungen

- intern im Unternehmen,
- außerhalb des Unternehmens,
- Mischung aus Präsenz- und Online Lernen (durch Blended Learning oder E-Learning)

unterschieden.

In den insgesamt 111 Nennungen lag der Schwerpunkt der Qualifizierungsmaßnahmen mit 51,4 % der Nennungen außerhalb der Unternehmen. Nur 12,6 % der Unternehmen nutzen demnach die Möglichkeit von onlinebasierten Qualifizierungen.

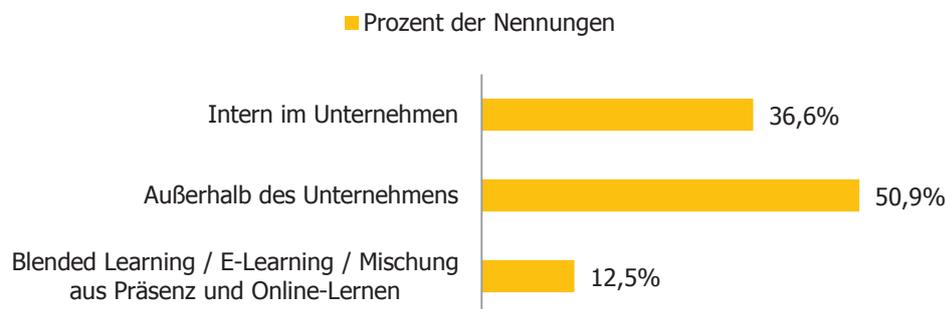


Abbildung 15: Frage 8 – Örtlichkeit der unternehmensinitialisierten Qualifizierungsmaßnahmen

#### 4.2.4.2 Zeitpunkt der initialisierten Qualifizierungsmaßnahmen

Zu den örtlichen Angaben ist mit Hilfe einer Matrix-Abfrage zu der jeweiligen Ortsangabe der Zeitpunkt der Qualifizierungsmaßnahme unter „Wann“ erfragt worden:

- montags bis freitags
- am Wochenende
- während der Arbeitszeit
- außerhalb der Arbeitszeit

Auch hier waren jeweils Mehrfachantworten möglich.

##### a) Intern im Unternehmen

41 (61,2 %) der Unternehmen, die in 2012 Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter intern im Unternehmen organisierten, haben eine zeitliche Angabe zum Ort Qualifizierungsort gemacht.

Die internen Schulungen der Unternehmen fanden zu 65,9 % montags bis freitags und zu 29,3 % am Wochenende statt. Der Schwerpunkt interner Schulungen lag bei 73,2% der Unternehmen während der Arbeitszeit.

## b) Außerhalb des Unternehmens

57 (85,1%) der Unternehmen, die in 2012 Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter außerhalb des Unternehmens organisierten, haben eine zeitliche Angabe zum Qualifizierungsort gemacht.

44 Unternehmen (77,2%) qualifizierten ihre Mitarbeiter außerhalb des Unternehmens während der Arbeitszeit, 38 Unternehmen (66,7%) Montags bis Freitags, 13 Unternehmen (22,8%) am Wochenende sowie 11 Unternehmen (19,3%) außerhalb der Arbeitszeit.

77,2% der Schulungen außerhalb des Unternehmens finden während der Arbeitszeit statt. Die Unternehmen präferieren mit 66,7% eine Qualifizierung zwischen Montag bis Freitag. Am Wochenende qualifizieren nur 22,8% der Unternehmen ihre Mitarbeiter. Eine externe Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit geben 19,3% der Unternehmen als Qualifizierungsvariante an.

## c) Blended Learning / E-Learning / Mischung aus Präsenz und Online-Lernen

14 (20,9%) der Unternehmen, die in 2012 Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter via Blended Learning / E-Learning / Mischung aus Präsenz und Online-Lernen organisierten, haben eine zeitliche Angabe zum Qualifizierungsort gemacht.

78,6% (11) der Unternehmen führen Qualifizierungen mit einer Mischung aus Präsenz und Online-Lernen während der Arbeitszeit durch. Die Unternehmen präferieren mit 57,17% (8) eine Qualifizierung zwischen Montag bis Freitag.

Zusammenfassend ergeben sich für Frage 8 die in Abbildung 16 dargestellten Ergebnisse. Eine Qualifizierung während der Arbeitszeit wird von den meisten Unternehmen favorisiert. Die Qualifizierung von Montag bis Freitag bzw. während der Arbeitszeit wird von deutlich mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen als örtliche und zeitliche Präferenz zur Qualifizierung benannt.

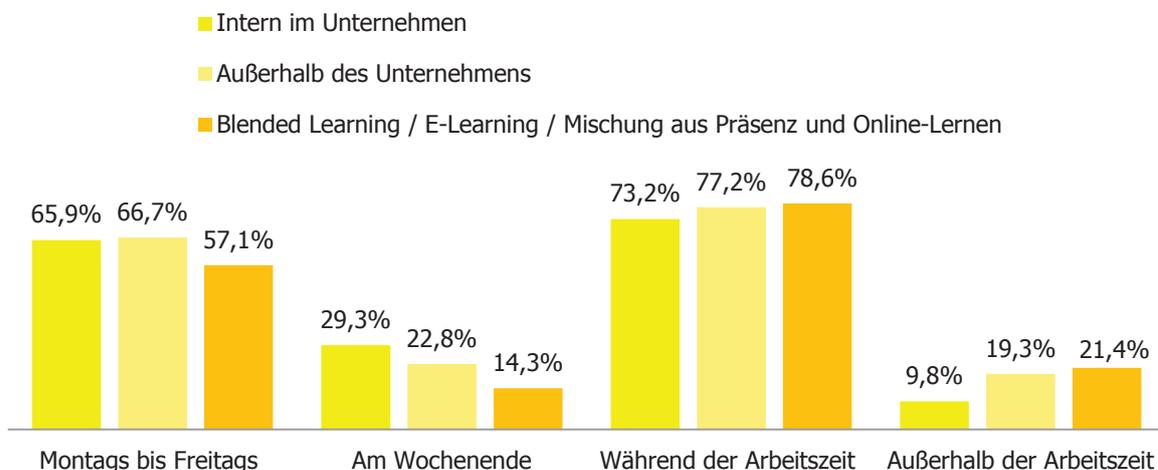


Abbildung 16: Frage 8 – Prozentuale Nennhäufigkeit der Unternehmen zu Ort und Zeitpunkt der Unternehmens-initialisierten Qualifizierungsmaßnahmen

#### 4.2.5 Frage 9: Welche Abschlüsse streben Sie durch unternehmensgeförderte Qualifizierungsmaßnahmen an?

Um Rückschlüsse auf den Bedarf an Qualifizierungen auf Hochschulniveau in der Region Brandenburg Nordost ziehen zu können, soll mit Frage 9 eruiert werden, welche unternehmensgeförderten Qualifizierungsabschlüsse von den befragten Unternehmen allgemein angestrebt werden.

Mehrfachnennungen waren möglich. Von den 67 Unternehmen, die ihre Mitarbeiterqualifizierung selber organisieren, haben 63 eine Angabe darüber gemacht, welche Abschlüsse durch unternehmensgeförderte Qualifizierungsmaßnahmen angestrebt werden.

Der Hauptteil der Befragten streben mit den unternehmensgeförderten Qualifizierungen der Mitarbeiter vor allem Weiterbildungsabschlüsse in Form von Teilnahmebescheinigungen u.ä. sowie Zertifizierungen an. Fortbildungsabschlüsse, z.B. in Form eines geprüften Fachwirts oder ein Meisterdiplom bzw. Meisterbrief ist nur für 21 Unternehmen (33,3 %) relevant. Einen Bachelor-Hochschulabschluss streben immerhin noch 13 der 63 Unternehmen (20,6 %) an. Einen Master-Abschluss (4,8 %) bzw. einen akademischen Doktorgrad (3,2 %) wird durch unternehmensgeförderte Qualifizierungen eher selten angestrebt.

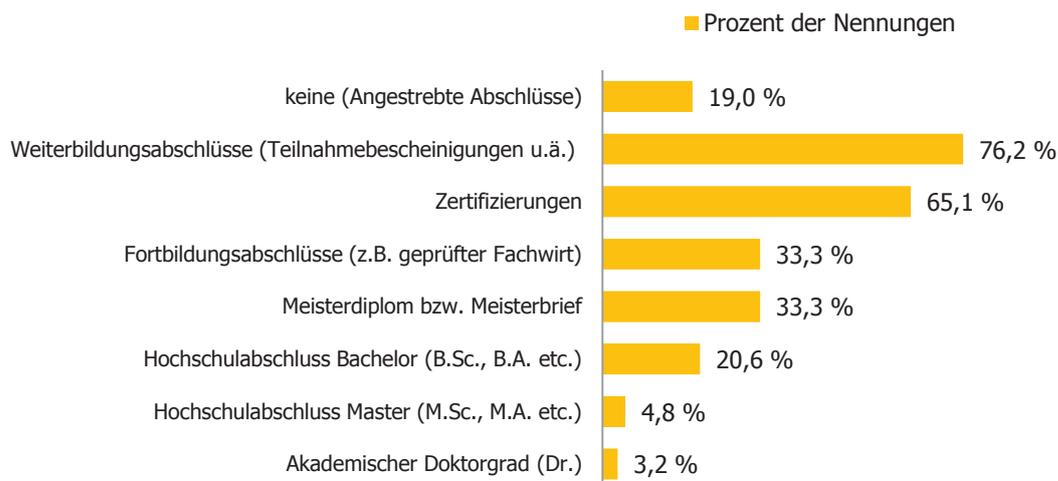


Abbildung 17: Frage 9 – Angestrebte Abschlüsse durch unternehmensgeförderte Qualifizierungsmaßnahmen

Als weitere angestrebte Abschlüsse werden durch unternehmensgeförderte Qualifizierungsmaßnahmen von 2 Unternehmen in freier Antwort präzisiert:

- Hochschulabschluss Bachelor – gern in Zukunft; gewünscht: auch soziale Berufe
- Hochschulabschluss Bachelor und Master interessant, aber derzeit nicht realisiert

#### 4.2.6 Frage 10: Welchen Bildungsdienstleister haben Sie in den vergangenen 3 Jahren mit der Qualifizierung Ihrer Mitarbeiter beauftragt? (Mehrfachantworten)

##### Bildungsdienstleister

Bei der Abfrage der Bildungsdienstleister waren Mehrfachnennungen möglich. Von den 67 Unternehmen, die ihre Mitarbeiterqualifizierung selber organisieren, haben 58 eine Angabe darüber gemacht, welche Bildungsdienstleister in den vergangenen drei Jahren mit der Qualifizierung der Mitarbeiter beauftragt wurden.

Über 75 % (44) der befragten Unternehmen gaben an, private Bildungsdienstleister in den vergangenen drei Jahren mit der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter beauftragt zu haben. Staatliche Dienstleister wurden von 27 Unternehmen (46,6 %) und Kammern von 29 Unternehmen (50 %) als Qualifizierungspartner der vergangenen drei Jahre benannt.



Abbildung 18: Frage 10 – Mit der Qualifizierung der Mitarbeiter beauftragte Bildungsdienstleister der vergangenen drei Jahre

7 der befragten Unternehmen benannten weitere beauftragte Bildungsdienstleister der vergangenen drei Jahre:

- andere Unternehmen der Branche
- Ausbildungseinrichtungen der Hersteller Voloo, DAF, AGCO etc.
- Hersteller
- IESE, Business School, TÜV, Bildungsservice
- Lieferantenqualifizierung
- Produktfirmen
- Systemgeber der Beschlagindustrie

Drei Unternehmen gaben in der freien Antwortmöglichkeit an, keine weiteren Bildungsdienstleister beauftragt zu haben.

#### 4.2.7 Frage 11: Nutzen Sie für Mitarbeiter Qualifizierungen auf Hochschulniveau?

*Hinweis: Zur weiteren Auswertung ab Frage 11 sind im Folgenden wieder alle vorhandenen Datensätze herangezogen worden.*

45,9 % (34) der 74 Unternehmen, die diese Frage beantworteten, nutzen Qualifizierungen auf Hochschulniveau. Diese insgesamt 34 Unternehmen sollten in der Folgeabfrage beantworten, ob die genannten Qualifizierungen

- im Präsenzstudium,
- als Fern- und Online-Studium,
- als duales Studium (Ausbildung in Unternehmen und Hochschule) bzw.
- als Seminare und Zertifizierungskurse

durchgeführt wurden. Mehrfachantworten waren möglich.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen nutzen Zertifizierungen und Seminare, 15 Unternehmen (45,5 %) ein duales Studium. Hochschulqualifizierung in Form eines Fern- und Online-Studiums bzw. eines Präsenzstudiums werden jeweils von 8 Unternehmen (24,2 %) als genutzte Variante angegeben.

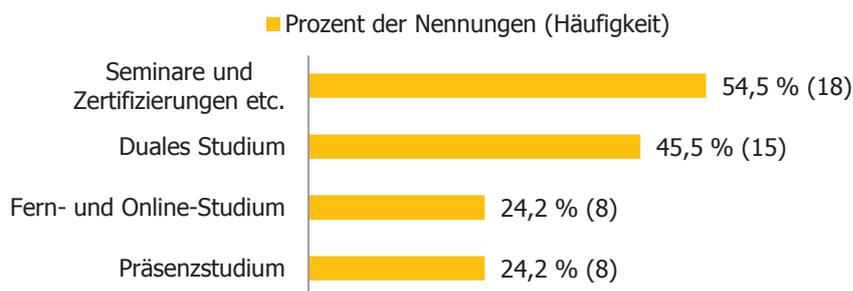


Abbildung 19: Frage 11 – Prozentuale Verteilung der Mehrfachnennungen zu den Formaten der akademischen Qualifizierungen

Weitere Formate sind in der freien Antwortmöglichkeit nicht angegeben worden.

#### 4.2.8 Frage 12: Nutzen Sie Hochschulen des Landes Brandenburg, des Landes Berlin oder anderer Bundesländer, um Mitarbeiter auf einen Hochschulabschluss hin zu qualifizieren (Bachelor-, Masterabschluss oder Doktor)?

Die befragten Unternehmen konnten in Mehrfachantworten angeben, ob sie die akademische Qualifizierung in ihren Unternehmen durch Hochschulen im

- Land Brandenburg
- im Land Berlin oder in
- anderen Bundesländern

in Anspruch nehmen.

Akademische  
Qualifizierung

Frequentierte  
Hochschulen

Von 73 Unternehmen nutzte nur eine geringe Anzahl das Angebot von Hochschulen. Nur 16,9 % der Unternehmen nutzten Hochschulen des Landes Brandenburg.

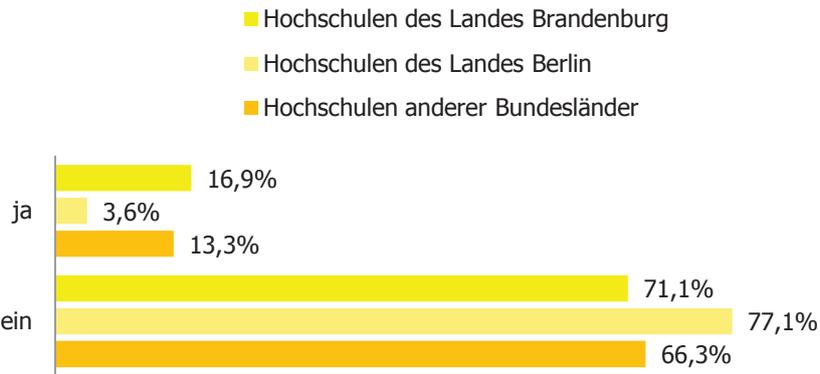


Abbildung 20: Frage 12 – Genutzte Hochschulen zur akademischen Qualifizierung der Mitarbeiter

#### 4.2.9 Frage 13: Welchen Zeitpunkt eines Studiums würden Sie für Ihre Mitarbeiter bevorzugen?

Zeitpunkt  
berufsbegleitenden  
Studierens

Unabhängig von einer bisherigen Qualifizierung von Mitarbeitern auf Hochschulniveau sind die befragten Unternehmen mit Frage 13 gebeten worden, Aussagen über die bevorzugte Studienform für ihre Mitarbeiter zu treffen.

73 Unternehmen beantworteten die Frage nach dem bevorzugten Studienzeitpunkt. Abgefragt wurden die Variablen „Studium während der Arbeitszeit“ und „Studium nach der Arbeitszeit“. Einige Unternehmen benannten beide Varianten. Im Ergebnis bevorzugen 82,2 % ein Studium nach der Arbeitszeit.

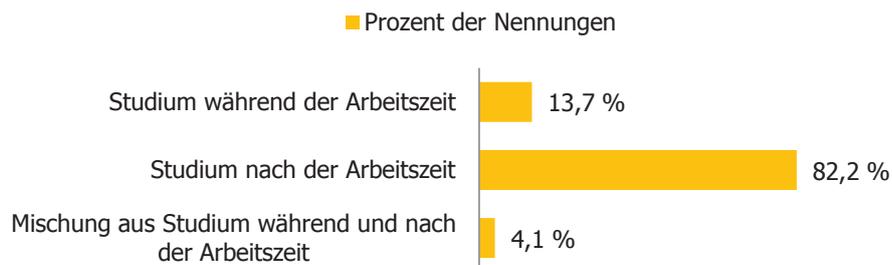


Abbildung 21: Frage 13 – Bevorzugte Form eines Studiums für die Mitarbeiter

#### 4.2.10 Frage 14: Welches der folgenden Themenfelder wäre für eine berufsbegleitende Qualifizierung auf Hochschulniveau für Mitarbeiter Ihres Unternehmens geeignet? (Mehrfachantworten)

Unabhängig von einer bisherigen Qualifizierung von Mitarbeitern auf Hochschulniveau wurden den Unternehmen relevante Themenfelder in Mehrfachantwort zur Auswahl gestellt.

Geeignete  
Themenfelder

- Medien- / Informations- und Kommunikationstechnik
- Umwelt- und Energietechnik
- Verkehrssystemtechnik
- Optische Technologien
- Kunststoff und Chemie
- Unternehmensnahe Dienstleistungen
- Maschinen- und Anlagenbau
- Sicherheit
- Medizin (Management)
- Medizin (Technologie)
- Wirtschaft
- Fremdsprachen

In der Auswertung wurden die genannten Themenfelder zu den Branchenclustern der Unternehmen in Relation gesetzt.

66 Unternehmen (79,5 % von n = 83) beantworteten die Frage 14. In absteigender Reihenfolge wurde am häufigsten Maschinen- und Anlagenbau (43,9 %), Wirtschaft (33,3 %), Medien- / Informations- und Kommunikationstechnik (27,3 %) und Umwelt- und Energietechnik (22,7 %) als geeignet benannt.

Eine Qualifizierung im Fremdsprachenbereich halten lediglich 6 Unternehmen (9,1 % der Nennungen) für geeignet. Der Bedarf nach einem Fremdsprachenerwerb auf Hochschulniveau wurde sowohl als Nennmöglichkeit als auch in freier Antwortmöglichkeit ergänzt.

Die branchenbezogene Auswertung von 61 verwendbaren Datensätzen<sup>14</sup> zeigt, dass hauptsächlich unternehmensrelevante Themenfelder für die berufsbegleitende Qualifizierung für Mitarbeiter auf Hochschulniveau als geeignet erachtet werden. Das Themenfeld „Sicherheit“ wird nur von einem Unternehmen der IKT-Branche als relevant beurteilt.

<sup>14</sup> 61 Unternehmen machten Angaben zu Frage 14 und gaben die Branche des Unternehmens an

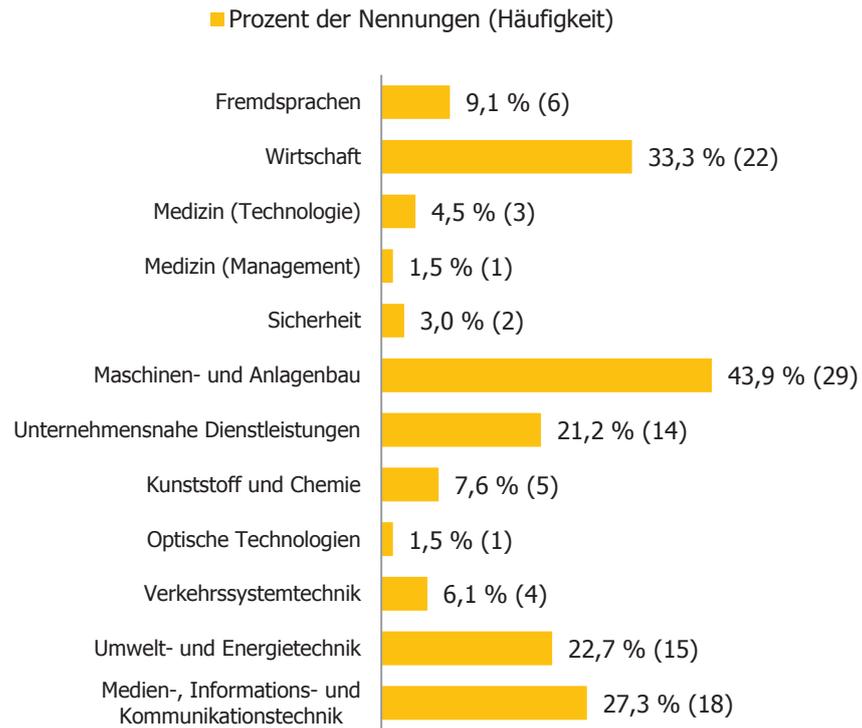


Abbildung 22: Frage 14 – Geeignete Themenfelder für eine berufsbegleitende Qualifizierung auf Hochschulniveau

In der freien Themenabfrage wurden jeweils einmal

- Elektronik
- Elektrotechnik
- Holztechnik
- Landtechnik, Fahrzeugtechnik, Landwirtschaftliches Wirtschaftsingenieurwesen
- Landwirtschaft
- Recycling und
- Sozialpädagogik / suchtspezifische Fortbildungen

genannt.

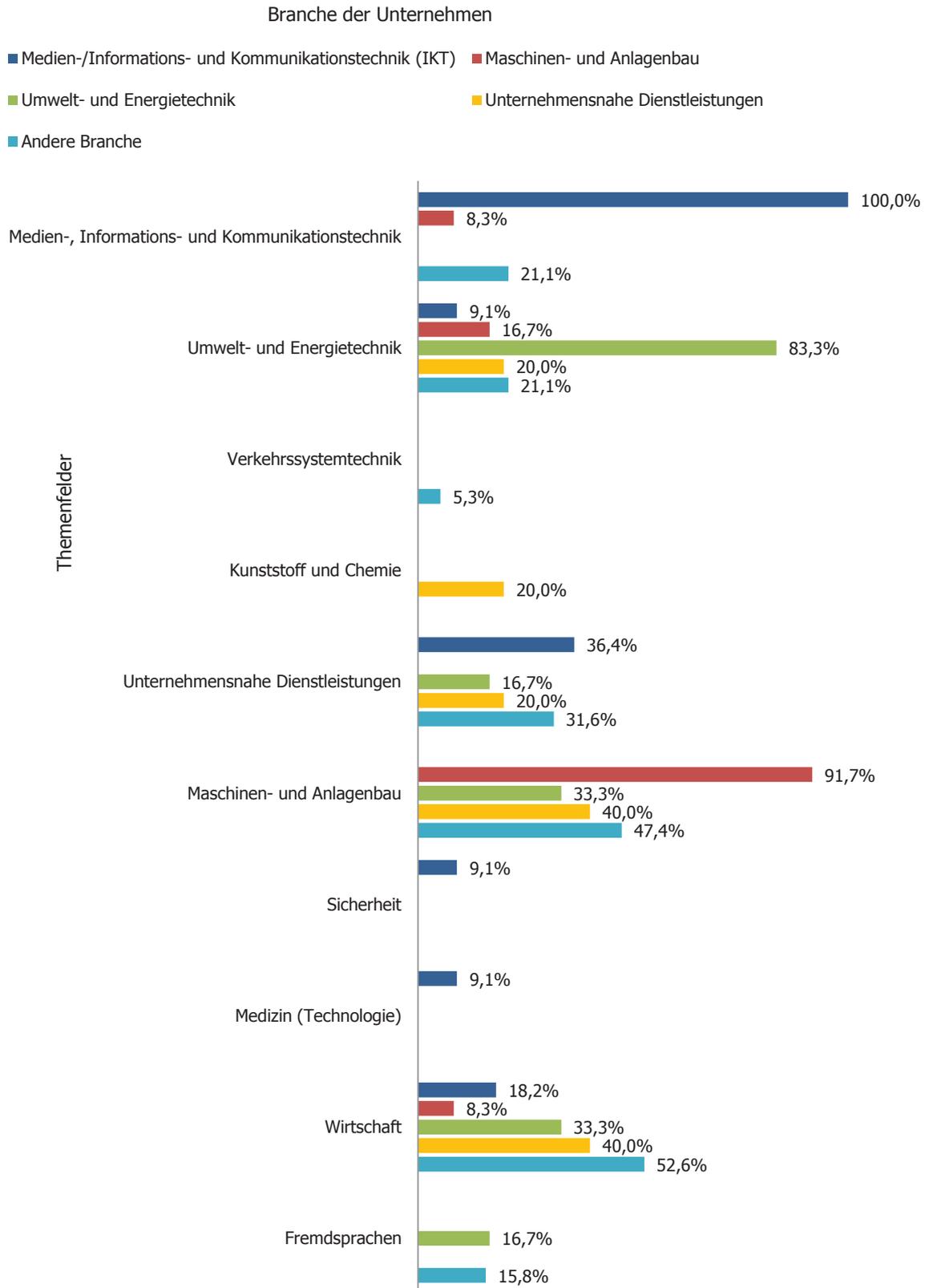


Abbildung 23: Frage 14 – Geeignete Themenfelder für eine berufsbegleitende Qualifizierung auf Hochschulniveau – Branchenbezogene Analyse

#### 4.2.11 Frage 15: Können Sie Ihren Qualifizierungsbedarf im Angebot der Fachhochschule Brandenburg wiederfinden? (Mehrfachantworten)

68 befragte Unternehmen beantworteten Frage 15 in Mehrfachantwortmöglichkeit. Davon können 25 % (17 Unternehmen) ihren Qualifizierungsbedarf **nicht** im Angebot der Fachhochschule Brandenburg wiederfinden. 51 Unternehmen (75 %) benannten die jeweiligen Qualifizierungsangebote der Fachhochschule Brandenburg durch Mehrfachantwortmöglichkeit. In absteigender Reihenfolge wurden am häufigsten Betriebswirtschaftslehre (33,8 %), Maschinenbau (26,5 %) und Informatik (19,1 %) genannt.

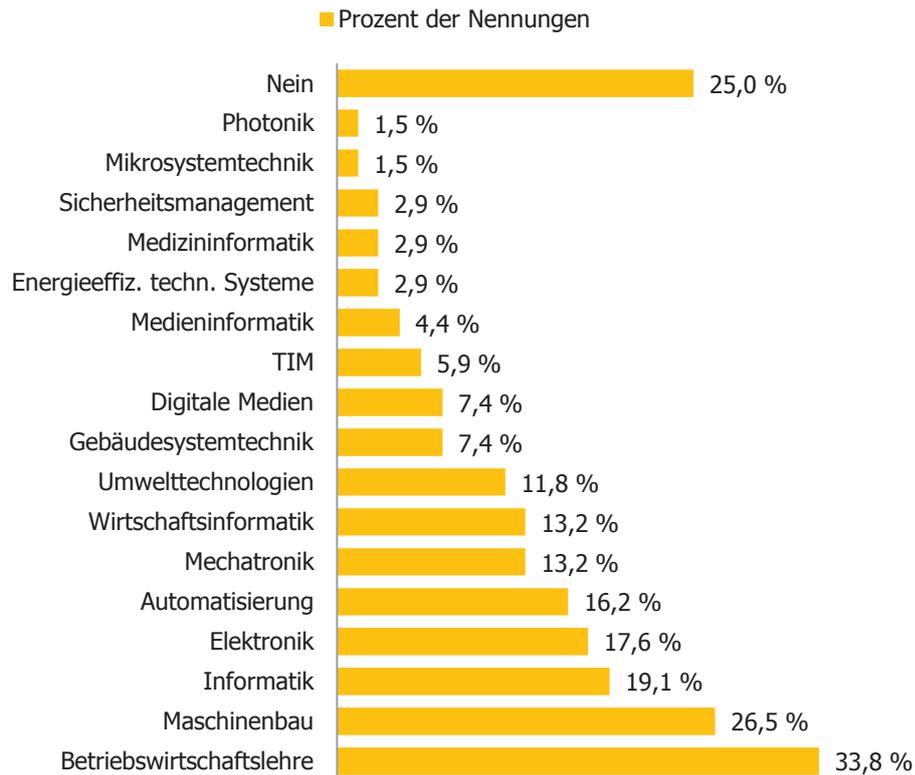


Abbildung 24: Frage 15 – Relevanter Qualifizierungsbedarf im Angebot der Fachhochschule Brandenburg

In der weiteren Auswertung wurde eine Relation zwischen den Branchen der befragten Unternehmen und dem als relevant genannten Angebot der Fachhochschule Brandenburg hergestellt.

Für eine Kreuzauswertung der Frage 15 zur Branche des Unternehmens konnten 63 Datensätze herangezogen werden. Deutlich wird bei der branchenbezogenen Auswertung der Frage 15, dass vor allem Unternehmen aus den Branchen IKT und Medien sowie aus den Bereich Maschinen- und Anlagenbau ihren Qualifizierungsbedarf durch das Angebot der Fachhochschule Brandenburg widergespiegelt sehen (Tabelle 3).

Tabelle 3: Frage 15 – Branchenbezogene Kreuzabfrage: Branche des Unternehmens zu den Qualifizierungsangeboten der Fachhochschule Brandenburg

		Branche des Unternehmens							Gesamt	
		Medien-/Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)	Maschinen- und Anlagenbau	Medizin (Krankenhäuser, Medizintechnik, Rehabilitationseinrichtungen)	Umwelt- und Energietechnik	Kunststoff und Chemie	Verkehrssystemtechnik	Unternehmensnahe Dienstleistungen		Andre Branche
Qualifizierungsangebote der Fachhochschule Brandenburg	Elektronik		4		2		1	1	3	11
	Mechatronik		3					1	5	9
	Automatisierung	2	5		1				3	11
	Maschinenbau		6		1	1	1	2	6	17
	Energieeffizienz technischer Systeme	1					1			2
	Mikrosystemtechnik		1							1
	Gebäudesystemtechnik	1			2				2	5
	Umwelttechnologien	1			2		1	1	2	7
	Photonik	1								1
	Informatik	8	2						3	13
	Digitale Medien	5								5
	Medizininformatik	1								1
	Medieninformatik	3								3
	Betriebswirtschaftslehre	3	2		1	3	1	3	9	22
	Wirtschaftsinformatik	4	2					1	2	9
	Sicherheitsmanagement								1	1
	TIM	2							1	3
Nein	1	2	2	0	0	0	0	10	16	
Gesamt		10	10	2	4	4	1	5	27	63

Die 10 Unternehmen aus der IKT-Branche finden ihren Qualifizierungsbedarf in folgenden Angeboten der Fachhochschule (in absteigender Reihenfolge) wieder:

- Informatik (8 von 10)
- Digitale Medien (5 von 10)
- Wirtschaftsinformatik (4 von 10)
- Medieninformatik und Betriebswirtschaftslehre (jeweils 3 von 10)

Die Angaben der Branchenvertreter des Maschinen- und Anlagenbaus spiegeln ebenfalls das Interesse an branchenbezogenen Thematiken für die Qualifizierung wider:

- Maschinenbau (6 von 10)
- Automatisierung (5 von 10)
- Elektronik (4 von 10)
- Mechatronik (3 von 10)

Zu dem genannten Fragenkomplex merkten 2 Unternehmen an, dass ihnen das Angebot der Fachhochschule Brandenburg nicht bekannt sei und ein Unternehmen formulierte, dass für alle aufgeführten Fächer duale Studiengänge wünschenswert wären.

### 4.3 Unterstützung durch die Hochschule (Frage 16 – 20)

Berufsbegleitende Qualifizierungsangebote von Hochschulen stehen im Wettbewerb zu den vielfältigen Angeboten privater Bildungsdienstleister, aber auch zu denen anderer staatlicher Hochschulen. Neben den inhaltlichen Themenschwerpunkten ist es für Studieninteressierte und Studierende eines berufsbegleitenden Studienganges wichtig, welche Services zur Beratung, Unterstützung und Betreuung ein Qualifizierungsanbieter bereit hält.

Im Komplex der Fragen 16 – 18 soll deshalb mit Hilfe einer Bewertungsmatrix die Wichtigkeit bestimmter Services (Frage 16), Beratungsthemen für Unternehmen (Frage 17) und für Mitarbeiter des Unternehmens (Frage 18) eingeschätzt werden. Frage 19 zielt auf die Eignung möglicher Flexibilisierungsvarianten eines berufsbegleitenden Studienganges ab. Es wird erfragt, ob die Unternehmen die bestehenden Möglichkeiten zum Studieren ohne Abitur im Land Brandenburg kennen. Die abschließende freie Antwortmöglichkeit erfragt weitere Konzepte bzw. Anforderungen der Unternehmen.

#### 4.3.1 Frage 16: Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Services eines Bildungsdienstleisters?

Die befragten Unternehmen konnten zwischen den Services

- Informationen zu den Bildungsangeboten auf der Internetseite der Hochschule
- Informationsveranstaltungen für Angebote berufsbegleitender Bildungsformate an der Hochschule
- persönliche Beratung zu Bildungsangeboten
- telefonische Service-Sprechzeiten zw. 9-16 Uhr
- telefonische Service-Sprechzeiten nach 16 Uhr
- kostenlose Telefon-Hotline
- Internetberatung (Chat)
- feste Ansprechpartner

unterscheiden und diese entsprechend der Gewichtung auf einer Skala beurteilen. Das Bewertungsschema differenzierte zwischen „unwichtig“ = 1, „weniger wichtig“ = 2, „wichtig“ = 3 und „sehr wichtig“ = 4.

Ergänzend konnten sie in freier Beschreibung darüber hinausgehende Services benennen.

Services von  
Bildungsdienstleistern

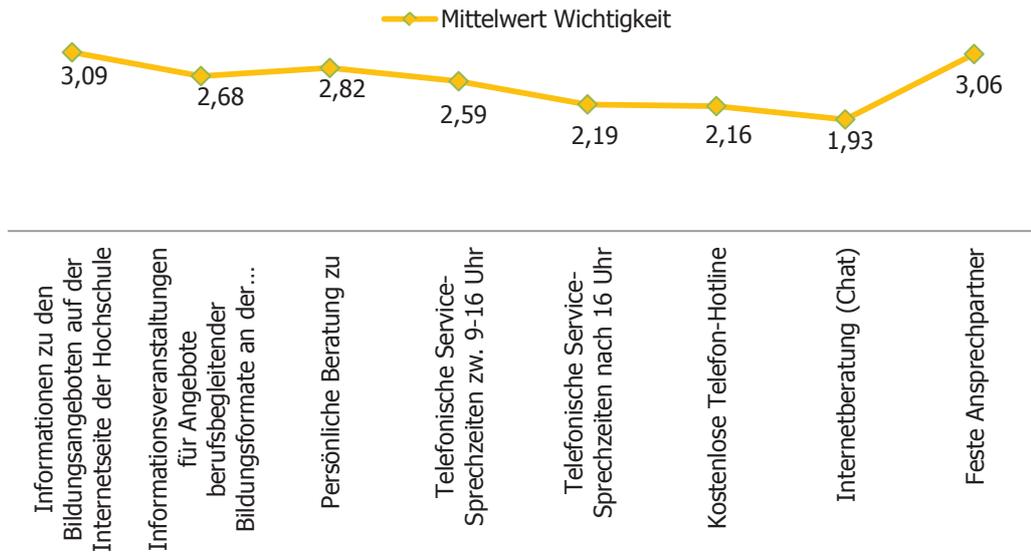


Abbildung 25: Frage 16 – Mittelwerte zur Bewertung der Wichtigkeit von Serviceleistungen

68 Unternehmen haben Angaben zur Wichtigkeit der genannten Serviceleistungen gemacht.<sup>15</sup>

In der Auswertung werden als entscheidende Serviceleistungen *Informationen zu den Bildungsangeboten auf der Internetseite* der Hochschule sowie ein *fester Ansprechpartner* genannt.

In der freien Nennmöglichkeit wurde lediglich von einem Unternehmen „Persönlicher Kontakt, Erstgespräch, Präsentation bei uns im Hause, Broschüre, individuelle Angebote“ genannt.

<sup>15</sup> 1 Unternehmen hat nur die Wichtigkeit von „Informationsveranstaltungen für Angebote berufsbegleitender Bildungsformate an der Hochschule“ bewertet und die weiteren Antwortmöglichkeiten unbeantwortet gelassen.

#### 4.3.2 Frage 17: Wie wichtig ist Ihnen die Beratung Ihres Unternehmens bei der Planung einer Qualifizierungsmaßnahme?

69 Unternehmen (83,1 % bei n = 83) bewerteten die im Fragebogen genannten Beratungsmöglichkeiten zu

Beratungsbedarf

- Qualifizierungsmöglichkeiten der Mitarbeiter,
- finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für berufsbegleitend studierende Mitarbeiter,
- Fragen bei der Schaffung von Rahmenbedingungen zur Unterstützung berufsbegleitend studierender Mitarbeiter sowie
- Personalentwicklung des Unternehmens (Wissensmanagement).

Zusätzlich konnten die Unternehmen freie Angaben zu darüber hinausgehenden Beratungswünschen machen. Das Bewertungsschema differenzierte zwischen „unwichtig“ = 1, „weniger wichtig“ = 2, „wichtig“ = 3 und „sehr wichtig“ = 4.

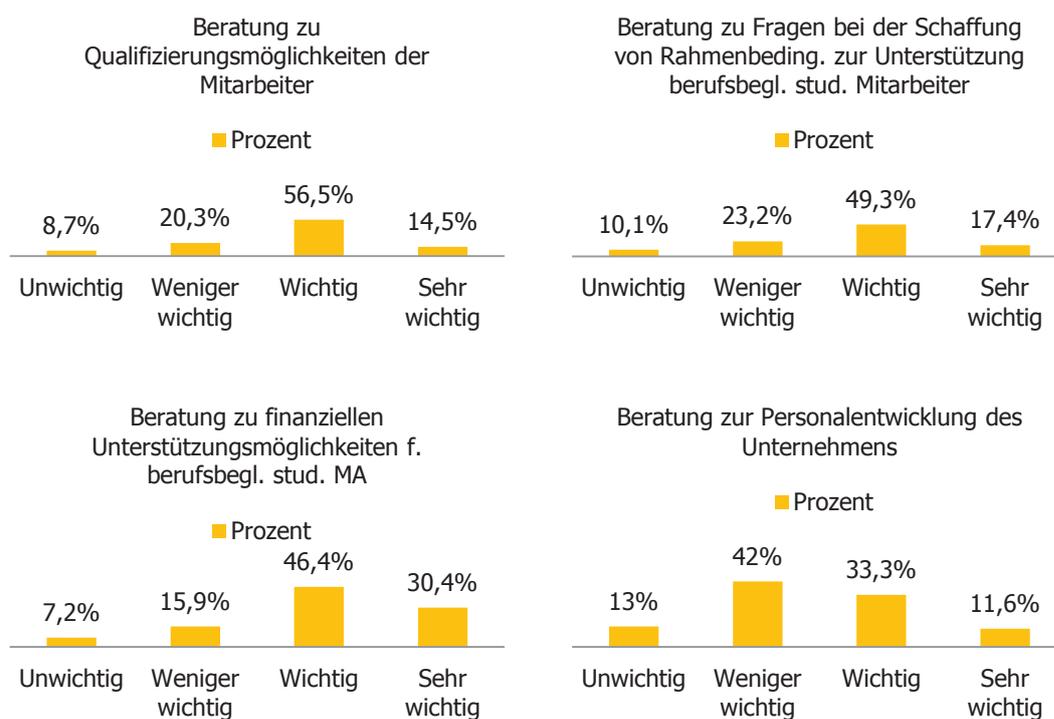


Abbildung 26: Frage 17 – Prozentuale Nennhäufigkeit in der Bewertungsskala „Wichtigkeit“ der Beratungsdienstleistungen bei Planung einer Qualifizierungsmaßnahme

Die befragten Unternehmen beurteilen die Beratungsleistungen zu Qualifizierungsmöglichkeiten der Mitarbeiter, zu Fragen bei der Schaffung von Rahmenbedingungen zur Unterstützung berufsbegleitend studierender Mitarbeiter sowie zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten studierender Mitarbeiter als wichtig. Beratung zur Personalentwicklung des Unternehmens wird als weniger wichtig beurteilt.

Von den Unternehmen wurden darüber hinaus keine weiteren Serviceleistungen genannt. Im Durchschnitt legen sie besonders viel Wert auf die Beratung zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten.

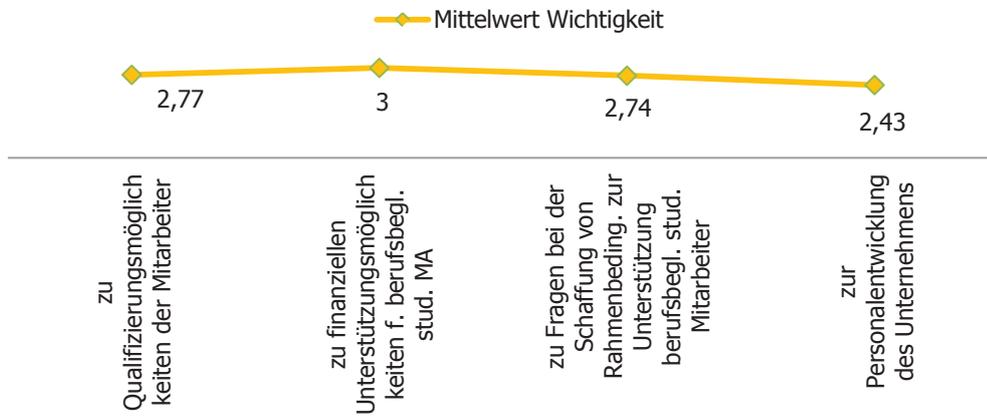


Abbildung 27: Frage 17 – Mittelwerte zur Bewertung der Wichtigkeit von Beratungsleistungen

Branchenspezifischer  
Beratungsbedarf

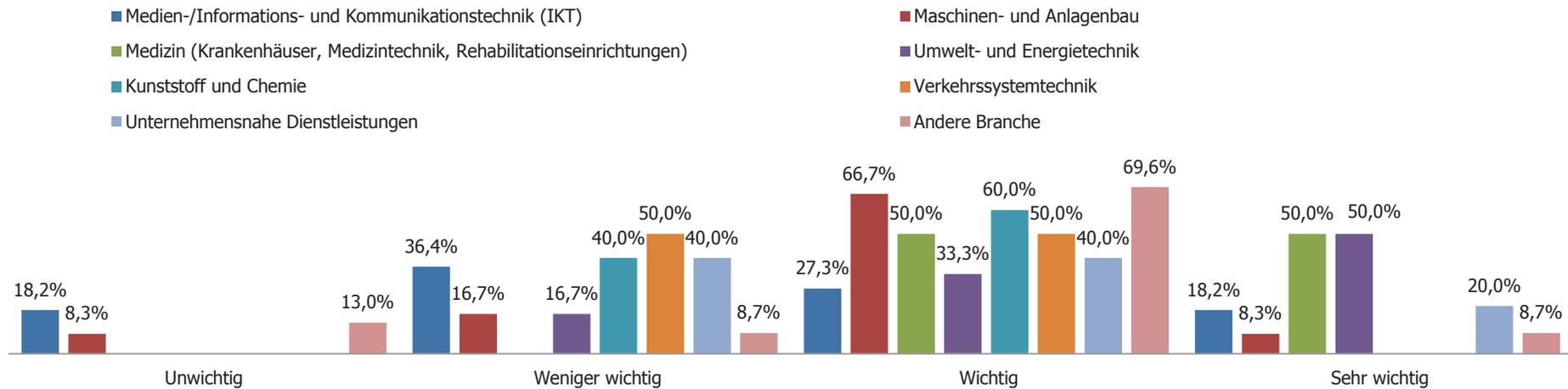
Im Hinblick auf zu entwickelnde Instrumente für die Beratung von Unternehmen bei der Planung von Qualifizierungsmaßnahmen werden im Folgenden die Aspekte der Frage 17 branchenspezifisch aufgeschlüsselt. Mit Hilfe der grafischen Darstellung ist die Einschätzung der Unternehmen der jeweiligen Branche hinsichtlich der genannten Beratungsangebote in den nachfolgenden Abbildungen (Abbildung 28 bis Abbildung 31) ablesbar.

Die Aussagen der einzelnen Branchen zu den genannten Beratungsleistungen entsprechen in etwa den Gesamtergebnissen. Allerdings wird die Wichtigkeit der Beratung zu Qualifizierungsmöglichkeiten der Mitarbeiter von der IKT-Branche niedriger als im Gesamtergebnisse bewertet. Aufgrund der niedrigen Fallzahlen der einzelnen Branchen (z.B. Verkehrssystemtechnik n = 2) soll auf eine tiefer gehende Analyse verzichtet werden.

Tabelle 4: Frage 17 – Branchenbezogene Auswertung: Mittelwert, Anzahl der Fälle

Branche des Unternehmens		zu Qualifizierungsmöglichkeiten der Mitarbeiter	zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für berufsbegleitend studierende Mitarbeiter	zu Fragen bei der Schaffung von Rahmenbedingungen zur Unterstützung berufsbegleitend studierender Mitarbeiter	zur Personalentwicklung des Unternehmens
Medien-/Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) n = 11	Mittelwert	2,45	2,64	2,64	2,27
Maschinen- und Anlagenbau n = 12		2,75	3,25	2,75	2,33
Medizin (Krankenhäuser, Medizintechnik, Rehabilitationseinrichtungen) n = 2		3,50	4,00	3,00	3,00
Umwelt- und Energietechnik n = 6		3,33	3,33	2,50	2,67
Kunststoff und Chemie n = 5		2,60	2,60	2,40	2,40
Verkehrssystemtechnik n = 2		2,50	1,50	2,00	2,50
Unternehmensnahe Dienstleistungen n = 5		2,80	3,20	3,20	2,80
Andere Branche n = 23		2,74	3,04	2,87	2,30
Insgesamt		2,76	3,00	2,74	2,41

### Branchenbezogene Analyse: Wichtigkeit von Beratung zu Qualifizierungsmöglichkeiten von Mitarbeitern



### Branchenbezogene Analyse: Beratung zu Qualifizierungsmöglichkeiten der Mitarbeiter (Häufigkeit Nennungen)

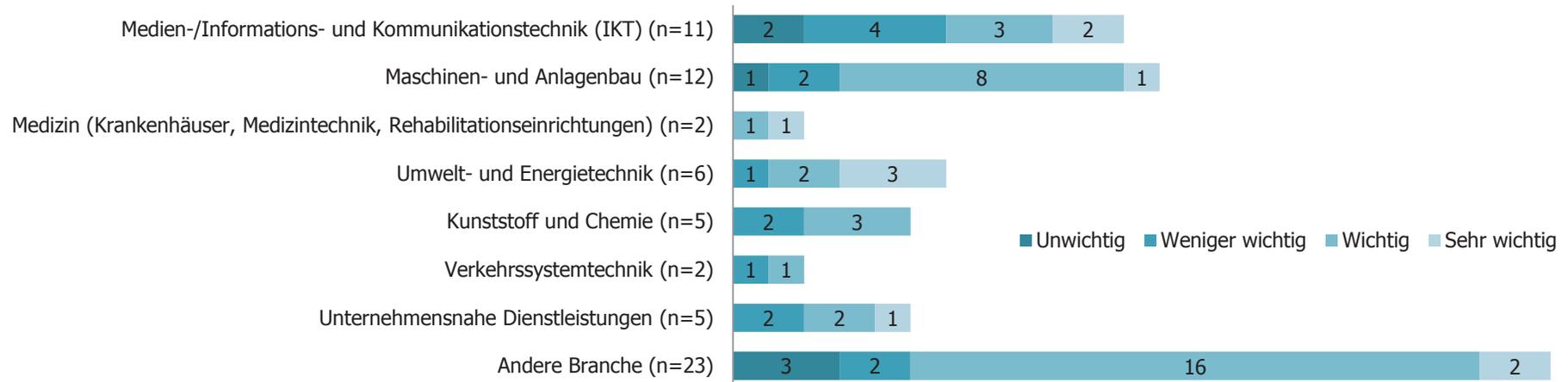
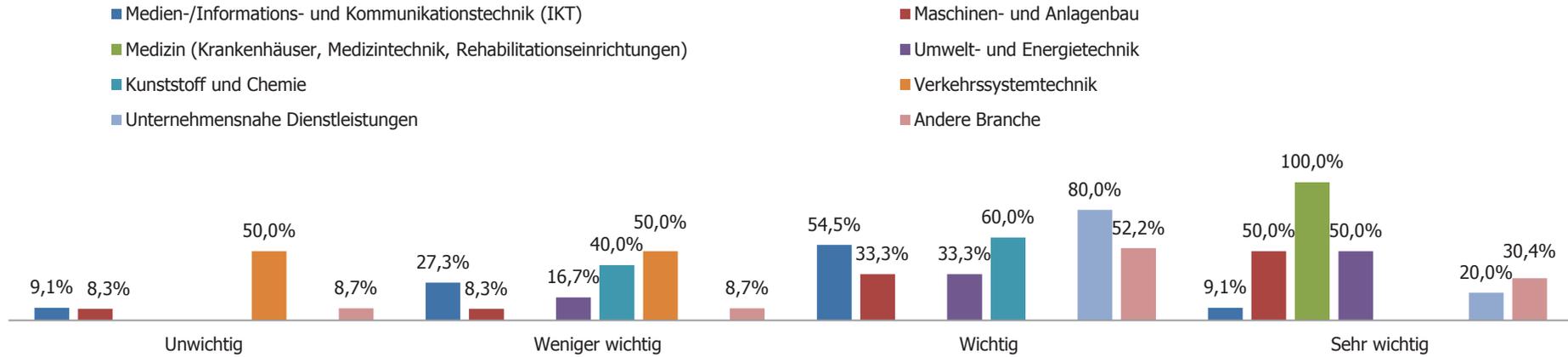


Abbildung 28: Frage 17 – Branchenbezogene Analyse: Wichtigkeit von Beratungsangeboten (1) Prozentuale Bewertung der Wichtigkeit; Häufigkeit der Nennung

### Branchenbezogene Analyse: Wichtigkeit von Beratung zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für berufsbegleitend studierende Mitarbeiter



### Branchenbezogene Analyse: Beratung zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für berufsbegleitend studierende Mitarbeiter (Häufigkeit der Nennungen)

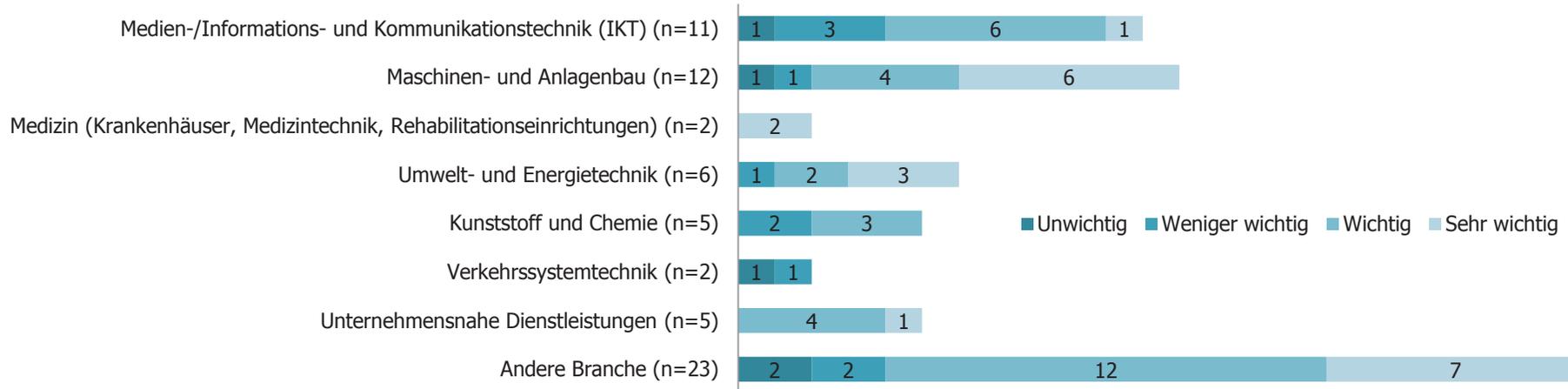
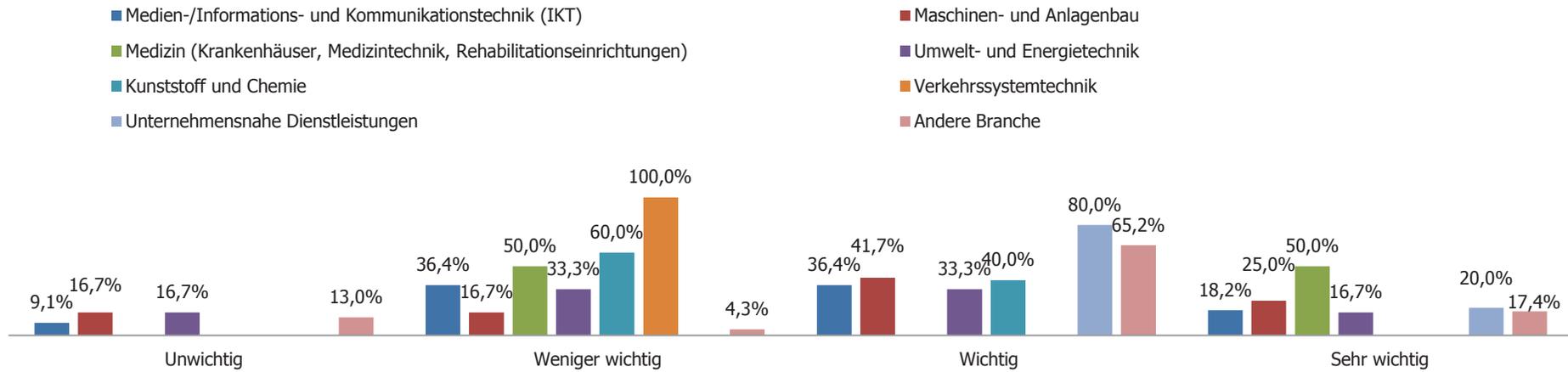


Abbildung 29: Frage 17 – Branchenbezogene Analyse zur Wichtigkeit von Beratungsangeboten (2) Prozentuale Bewertung der Wichtigkeit; Häufigkeit der Nennung

### Branchenbezogene Analyse: Wichtigkeit von Beratung zu Fragen bei der Schaffung von Rahmenbedingungen zur Unterstützung berufsbegleitend studierenden Mitarbeitern



### Branchenbezogene Analyse: Beratung zu Fragen bei der Schaffung von Rahmenbedingungen zur Unterstützung berufsbegleitend studierenden Mitarbeiter (Häufigkeit der Nennungen)

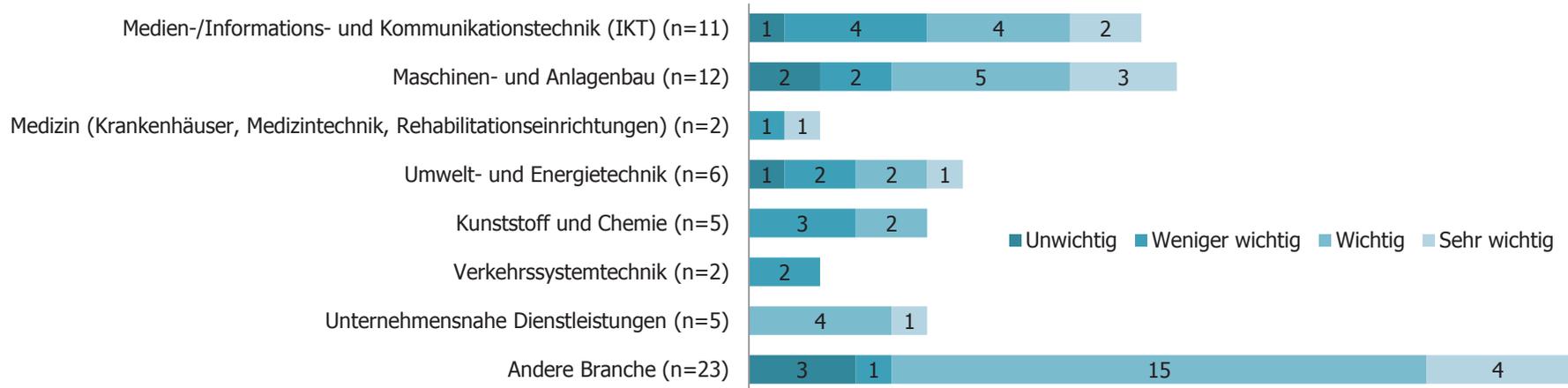
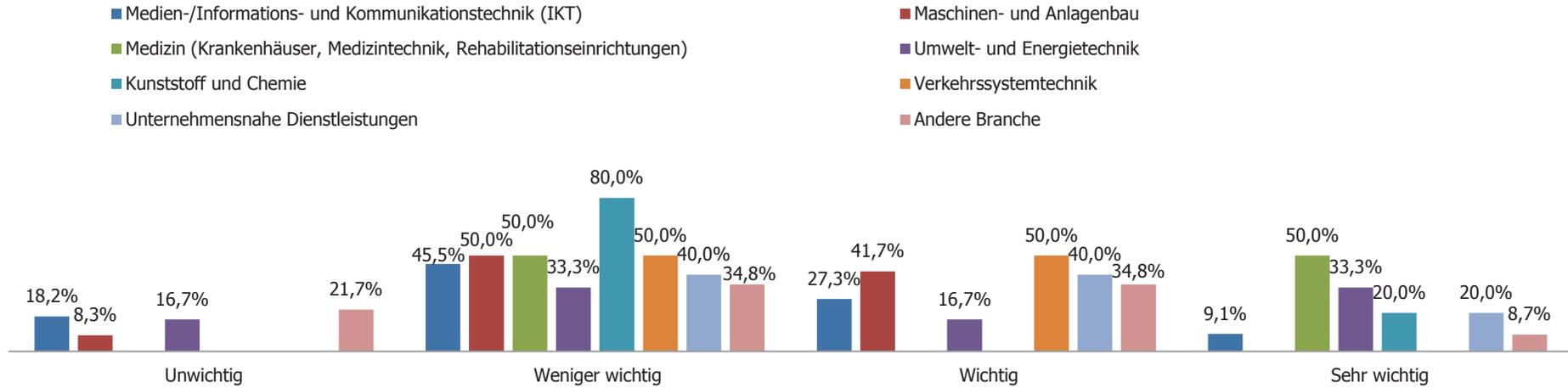


Abbildung 30: Frage 17 – Branchenbezogene Analyse zur Wichtigkeit von Beratungsangeboten (3) Prozentuale Bewertung der Wichtigkeit; Häufigkeit der Nennung

### Branchenbezogene Analyse: Wichtigkeit von Beratung zur Personalentwicklung von Unternehmen



### Branchenbezogene Analyse: Beratung zur Personalentwicklung des Unternehmens (Häufigkeit der Nennungen)

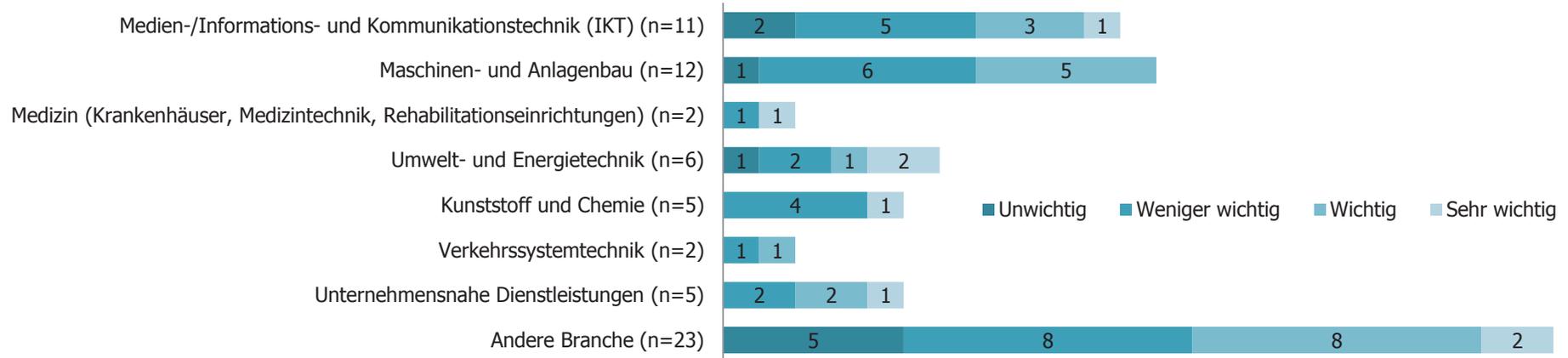


Abbildung 31: Frage 17 – Branchenbezogene Analyse zur Wichtigkeit von Beratungsangeboten (4) Prozentuale Bewertung der Wichtigkeit; Häufigkeit der Nennung

### 4.3.3 Frage 18: Wie wichtig ist Ihnen die Beratung der studieninteressierten Mitarbeiter Ihres Unternehmens zu folgenden Aspekten?

Beratung für Studieninteressierte

66 bis 68 Unternehmen bewerteten die im Fragebogen genannten Beratungsmöglichkeiten studieninteressierter Mitarbeiter

- zum Studium ohne Abitur,
- zu verschiedenen Studienabschlüssen,
- zum Anrechnen bisheriger beruflicher Kompetenzen und Qualifikationen auf ein Studium,
- zur Studienwahl aufgrund eigener Kompetenzen und Interessen,
- zur Finanzierung eines berufsbegleitenden Studiums,
- zu Zeit- und Selbstmanagement für ein berufsbegleitendes Studium und Beruf/Familie.

Zusätzlich konnten die Unternehmen freie Angaben zu darüber hinausgehenden Beratungswünschen machen.

Das Bewertungsschema differenzierte zwischen „unwichtig“=1, „weniger wichtig“=2, „wichtig“=3 und „sehr wichtig“=4.

Der Beratungsbedarf hinsichtlich des Studierens ohne Abitur wird von den Unternehmen als eher weniger wichtig beurteilt. Die Beratung zu verschiedenen Studienabschlüssen, zur Studienwahl sowie zum Zeit- und Selbstmanagement werden als wichtig erachtet. Eine Beratung zur Finanzierung eines berufsbegleitenden Studiums wird am wichtigsten beurteilt.

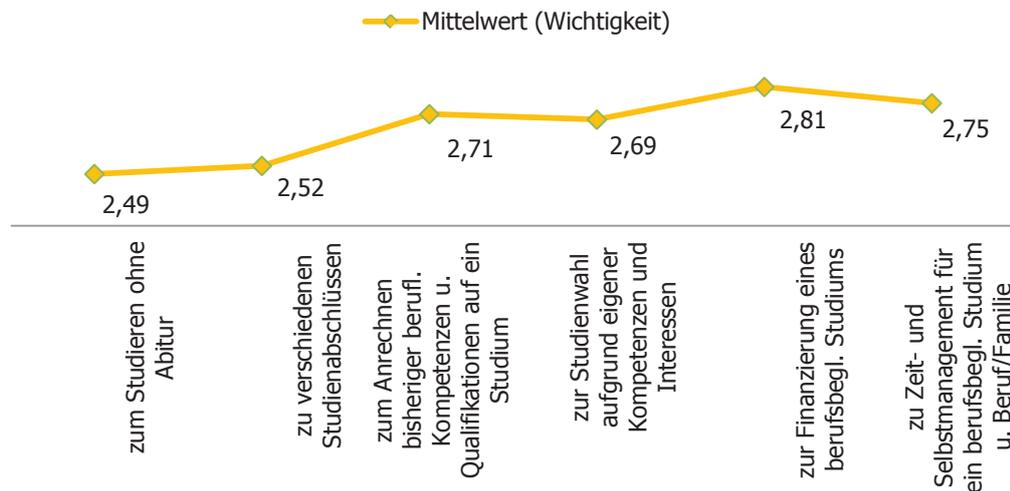


Abbildung 32: Frage 18 - Mittelwerte zur Bewertung der Wichtigkeit von Beratungsleistungen

Für eine branchenbezogenen Betrachtung können 63 bis 65 Datensätze<sup>16</sup> ausgewertet werden, da nicht alle Unternehmen, die die Frage beantwortet haben, auch Angaben zu ihrer Branche machten.

Die Aussagen der einzelnen Branchen zu den genannten Beratungsleistungen entsprechen in etwa den Gesamtergebnissen. Aufgrund der zum Teil niedrigen Fallzahlen der einzelnen Branchen (z.B. Verkehrssystemtechnik n=2) soll auf eine weitergehende Analyse verzichtet werden.

Tabelle 5: Frage 18 – Branchenbezogene Auswertung: Mittelwert, Anzahl der Fälle

Branche des Unternehmens	zum Studieren ohne Abitur	zu verschiedenen Studienabschlüssen	zum Anrechnen bisheriger berufl. Kompetenzen u. Qualifikationen auf ein Studium	zur Studienwahl aufgrund eigener Kompetenzen und Interessen	zur Finanzierung eines berufl. Studiums	zu Zeit- und Selbstmanagement für ein berufl. Studium u. Beruf/Familie
Medien-/Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) n=11	2,18	2,18	2,55	2,55	2,82	2,73
Maschinen- und Anlagenbau n=11	2,45	2,30	2,73	2,64	2,73	2,45
Medizin (Krankenhäuser, Medizintechnik, Rehabilitationseinrichtungen) n=2	2,00	3,00	4,00	3,00	3,50	4,00
Umwelt- und Energietechnik n=6	2,17	2,40	2,50	2,50	3,00	3,00
Kunststoff und Chemie n=5	3,00	2,80	2,80	2,80	2,40	2,80
Verkehrssystemtechnik n=2	2,00	2,00	2,00	2,50	2,00	2,50
Unternehmensnahe Dienstleistungen n=5	3,00	2,80	2,60	2,80	3,00	2,80
Andere Branche n=23	2,70	2,70	2,78	2,83	2,87	2,74
Insgesamt	2,52	2,52	2,71	2,71	2,82	2,75
N	65	63	65	65	65	65

<sup>16</sup> Nicht alle Unternehmen haben die Beratungsmöglichkeiten vollständig bewertet.

#### **4.3.4 Frage 19: Welche örtlichen und zeitlichen Flexibilisierungen des Qualifizierungsangebotes sind Ihrer Meinung nach geeignet, die Folgekosten für den Mitarbeiter aber auch für Ihr Unternehmen zu minimieren?**

Eine berufsbegleitende Hochschulqualifizierung kostet den Mitarbeiter aber auch das Unternehmen eine hohe Zeitinvestition, die sich durch die Urlaubsansprüche des Mitarbeiters kaum decken lassen. Auf die Frage nach örtlichen und zeitlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten eines Qualifizierungsangebotes, die geeignet wären, die Folgekosten für den Mitarbeiter, aber auch für das Unternehmen zu minimieren, bewerteten 63 bis 66 Unternehmen<sup>17</sup> (n=83) für folgende Flexibilisierungen:

- Qualifizierung von Mitarbeitern durch die Hochschule in Unternehmensnähe, bspw. in den Präsenzstellen der Fachhochschule Brandenburg (Pritzwalk, Hennigsdorf, Schwedt/Oder)
- Qualifizierung von Mitarbeitern der Hochschule oder einer Hochschule direkt im Unternehmen (Inhouse-Schulungen)
- Qualifizierung von Mitarbeitern durch Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen (Präsenz- und Medienmix)
- Flexibilisierung durch Kombination der möglichen Lehrstandorte, z.B. Standort Brandenburg wechselnd mit Standort Präsenzstellen und Standort Unternehmen
- Präsenzphasen am Montag, Freitag und Samstag
- Präsenzphasen wochentags ab 17:00 Uhr
- Präsenzphasen gekoppelt mit Online-Phasen

Zur Auswertbarkeit ist der textuellen Abfrage wiederum eine entsprechende numerische Skalierung gegenüber gestellt:

- „ungeeignet“=1
- „weniger geeignet“=2
- „geeignet“=3
- „sehr geeignet“=4

Die Mittelwerte für die Einschätzung der vorgeschlagenen örtlichen und zeitlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Qualifizierungsangeboten im Hinblick ihrer Eignung aus Sicht der befragten Unternehmen liegen zwischen 2,48 (weniger geeignet / geeignet) und 3,11 (geeignet).

Die Qualifizierung von Mitarbeitern in Unternehmensnähe wird mit einem Mittelwert von 3,11, die Qualifizierung durch einen Präsenz- und Medienmix mit einem Mittelwert von 2,8 als geeignet bewertet. Eine Qualifizierung von Mitarbeitern direkt im Unternehmen (Inhouse-Schulungen) wird im Mittel mit 2,51, eine Flexibilisierung durch Kombination möglicher Lehrstandorte im Mittel mit 2,48 als jedoch weniger geeignet bewertet.

Im Durchschnitt bewerten die befragten Unternehmen alle vorgeschlagenen zeitlichen Flexibilisierungen als geeignet. Die Kombination der Präsenz- und Onlinephasen ist von den Unternehmen mit 2,86 am höchsten positioniert worden.

---

<sup>17</sup> Nicht alle Unternehmen haben die Flexibilisierungsmöglichkeiten vollständig bewertet.

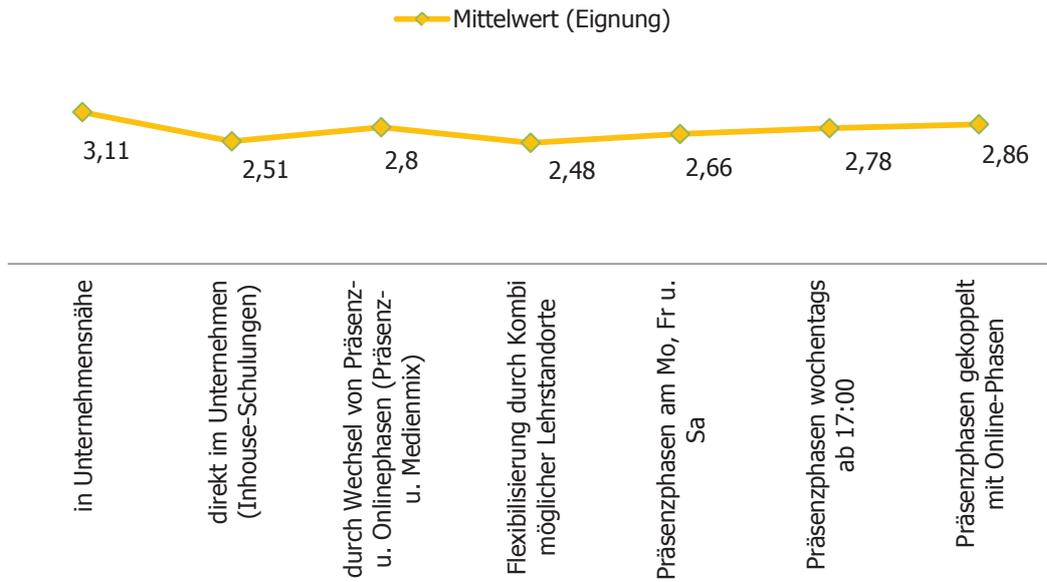
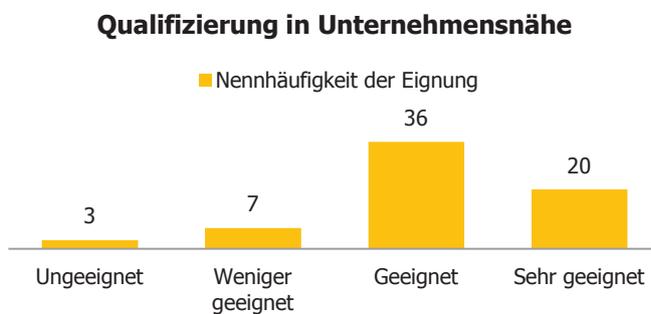


Abbildung 33: Frage 19 – Mittelwerte zur Bewertung der Eignung von zeitlichen und örtlichen Flexibilisierungen eines Qualifizierungsangebotes

Die detaillierte Auswertung nachfolgender Punkte soll die Beurteilung der Aussagen zur Eignung der Flexibilisierungsmöglichkeiten verdeutlichen. Vor allem die Flexibilisierung durch Qualifizierung in Unternehmensnähe sowie durch einen Präsenz- und Medienmix wird von über 50% der befragten Unternehmen als geeignet eingeschätzt.



Örtliche Flexibilisierung

Abbildung 34: Frage 19 – Nennhäufigkeit der Eignung von Qualifizierung in Unternehmensnähe

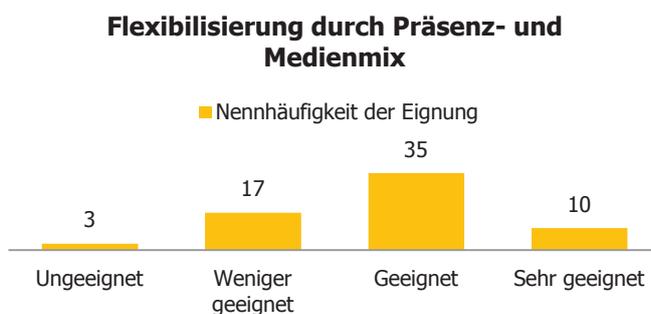


Abbildung 35: Frage 19 – Nennhäufigkeit der Eignung von Qualifizierung durch Präsenz- und Medienmix

Die Eignung einer Flexibilisierung durch die Kombination möglicher Lehrstandorte wird von 47,7% (31) der Unternehmen als geeignet, jedoch von 38,5% (25) der Unternehmen als weniger geeignet eingeschätzt.

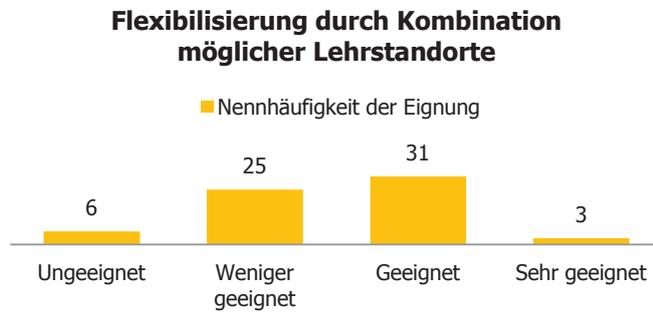


Abbildung 36: Frage 19 – Nennhäufigkeit der Eignung von Kombinationen möglicher Lehrstandorte

Zusammenfassend ergibt sich folgendes Bild zu örtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten eines Qualifizierungsangebotes:

### Örtliche Flexibilisierung des Qualifizierungsangebotes

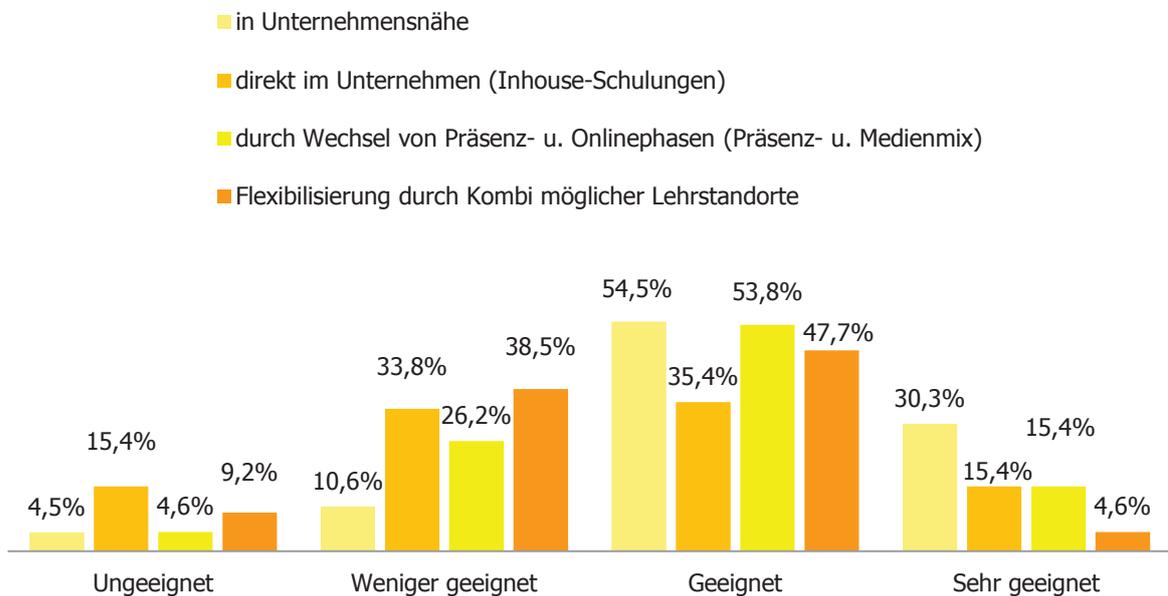


Abbildung 37: Frage 19 – Prozentuale Nennungen der Beurteilung von örtlichen Flexibilisierungen eines Qualifizierungsangebotes

Zur zeitlichen Flexibilisierung werden alle zur Auswahl stehenden Flexibilisierungsformen von den Unternehmen als geeignet eingeschätzt:

### Zeitliche Flexibilisierungen des Qualifizierungsangebotes

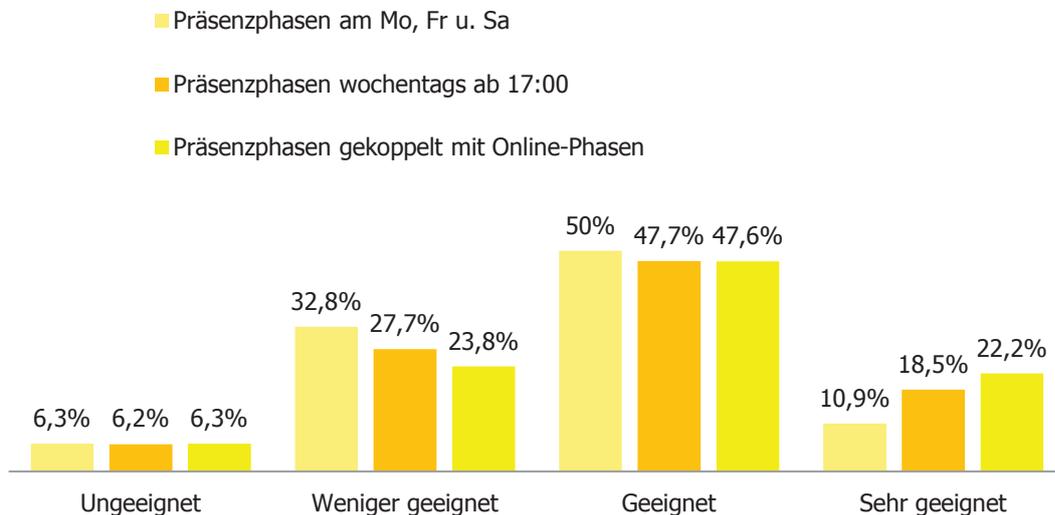


Abbildung 38: Frage 19 - Prozentuale Nennungen der Beurteilung von zeitlichen Flexibilisierungen eines Qualifizierungsangebotes

Vor allem eine Flexibilisierung durch Kopplung der Präsenzphasen mit Online-Phasen wird von 47,6% als geeignet bzw. von 22,2% der Unternehmen als sehr geeignet eingeschätzt.

Für eine branchenbezogene Betrachtung können 61 bis 64 Datensätze<sup>18</sup> ausgewertet werden, da nicht alle Unternehmen, die die Frage beantwortet haben, auch Angaben zu ihrer Branche machten.

Die Aussagen der einzelnen Branchen zu den genannten Flexibilisierungsmöglichkeiten entsprechen in etwa den Gesamtergebnissen. Aufgrund der zum Teil niedrigen Fallzahlen der einzelnen Branchen (z.B. Verkehrssystemtechnik n=2) soll auf eine weitergehende Analyse für alle Branchen verzichtet werden.

<sup>18</sup> Nicht alle Unternehmen haben die Flexibilisierungsmöglichkeiten vollständig bewertet.

Tabelle 6: Frage 19 – Branchenbezogene Auswertung: Mittelwert, Anzahl der Fälle

Branche des Unternehmens		in Unternehmensnähe	direkt im Unternehmen (Inhouse-Schulungen)	durch Wechsel von Präsenz- u. Onlinephasen (Präsenz- u. Medienmix)	Flexibilisierung durch Kombi möglicher Lehrstandorte	Präsenzphasen am Mo, Fr u. Sa	Präsenzphasen wochentags ab 17:00	Präsenzphasen gekoppelt mit Online-Phasen
Medien-/ Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) n=11	Mittelwert	3,09	2,73	2,91	2,36	2,82	3,00	3,09
Maschinen- und Anlagenbau		3,18	2,27	2,82	2,55	2,55	3,00	2,82
Medizin (Krankenhäuser, Medizintechnik, Rehabilitationseinrichtungen) n=2		4,00	3,00	4,00	2,50	3,50	2,50	4,00
Umwelt- und Energietechnik n=5		3,20	2,60	2,80	2,60	2,60	2,60	2,40
Kunststoff und Chemie n=5		3,20	2,60	3,00	2,40	2,40	2,40	2,80
Verkehrssystemtechnik n=2		3,00	3,00	3,00	2,50	3,00	2,50	3,00
Unternehmensnahe Dienstleistungen n=5		3,40	2,40	2,20	2,60	3,00	2,40	2,60
Andere Branche n=23		2,96	2,36	2,68	2,41	2,57	2,82	2,76
Insgesamt			3,13	2,49	2,79	2,46	2,68	2,78
	N	64	63	63	63	62	63	61

Nur die Fallzahlen der Branchen Medien-/Informations- und Kommunikationstechnik, Maschinen- und Anlagenbau sowie der anderen Branchen erlauben eine vergleichende Betrachtung der Mittelwerte. Zur Veranschaulichung soll nachfolgender grafischer Vergleich der Mittelwerte aus den Beurteilungen dieser Branchen dienen (Abbildung 39).

Die Qualifizierung in Unternehmensnähe wird von allen drei Branchen als wichtig angesehen. Inhouse-Schulungen räumen die Unternehmen der IKT-Branche im Vergleich zur Gesamtbetrachtung einen höheren Stellenwert ein. Vor allem eine Flexibilisierung durch Kopplung von Präsenz- und Online-Phasen genießt in der IKT-Branche einen höheren Stellenwert als die Kombination möglicher Lehrstandorte.

Die Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbau werten ein Qualifizierungsangebot direkt im Unternehmen im Vergleich als weniger geeignet.

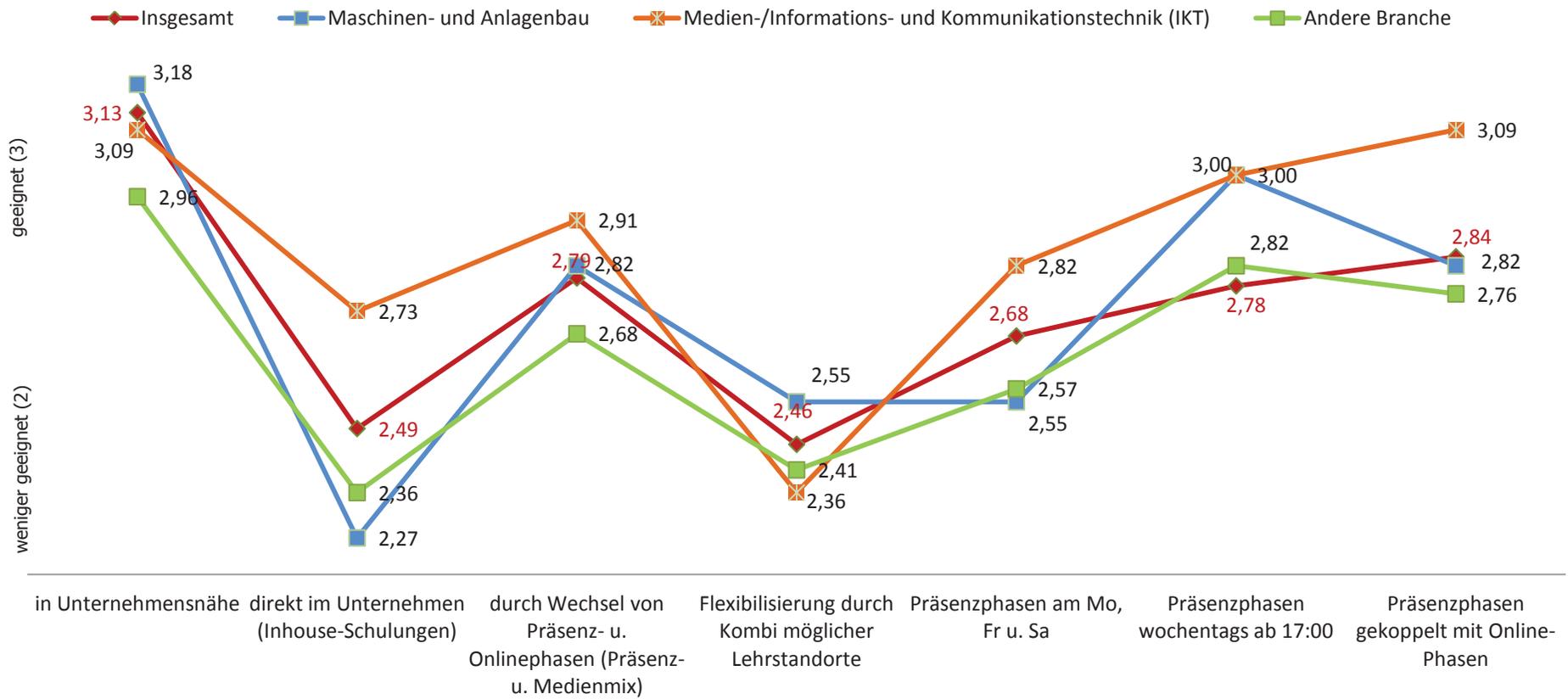


Abbildung 39: Frage 19 - Branchenbezogene Auswertung: Mittelwerte

#### 4.3.5 Frage 20: Kennen Sie die bestehenden Möglichkeiten zum Studieren ohne Abitur im Land Brandenburg?

Um an einer brandenburgischen Hochschule zu studieren, muss man nicht unbedingt über eine klassische Hochschulzugangsberechtigung verfügen. Inzwischen gibt es auch für Praktiker mit Berufserfahrung die Möglichkeit, zum Studium zugelassen zu werden. Es soll mit der Frage ermittelt werden, inwieweit die Unternehmen davon Kenntnis haben.

Die Frage ist von 66 der 83 der befragten Unternehmen beantwortet worden. Davon gaben 60,6% (40) der Unternehmen an, die bestehenden Möglichkeiten zum Studium ohne Abitur im Land Brandenburg nicht zu kennen. Nur 39,4% (26) der Unternehmen ist diese Möglichkeit bekannt.

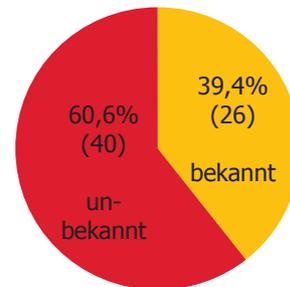


Abbildung 40: Frage 20 - Kenntnis der Unternehmen zu bestehenden Möglichkeiten zum Studieren ohne Abitur im Land Brandenburg

Hervorzuheben sind hier die Ergebnisse der Frage 18 zur Wichtigkeit von Beratungsleistungen in Kapitel 5.3.3. Die Beratung für studieninteressierte Mitarbeiter zum Studieren ohne Abitur ist von 41% der Unternehmen als wichtig beurteilt worden:

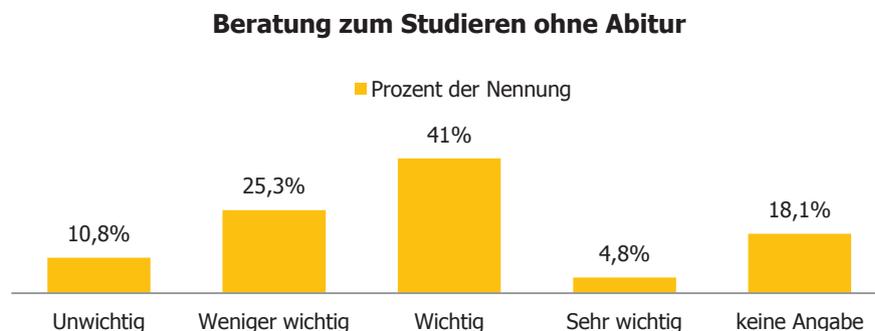


Abbildung 41: Frage 18 - Wichtigkeit einer Beratung zum Studieren ohne Abitur

#### 4.3.6 Welche darüber hinaus gehenden Vorschläge haben Sie, um Ihren Mitarbeitern eine flexible berufsbegleitende Hochschulqualifizierung zu ermöglichen?

Mit Hilfe dieser frei zu beantwortenden Frage ist Unternehmen die Möglichkeit zur Kommentierung geboten worden.

12 Unternehmen gaben an, keine darüber hinausgehenden Vorschläge zu haben, da z.B. aktuell kein Bedarf besteht bzw. noch keine diesbezüglichen Erfahrungen vorliegen.

Ein Unternehmen gab an, eine Flexibilisierung berufsbegleitender Hochschulqualifizierung generell nicht zu wollen.

Ein weiteres Unternehmen kommentierte: „falls von der beruflichen Aufgabe her geeignet, könnte der Mitarbeiter während des Studiums als eine Art Subunternehmer beschäftigt bleiben mit Einstellungszusage nach erfolgreichem Abschluss“.

Ein anderes Unternehmen gab an, dass deren Mitarbeiter Urlaubsansprüche ansparen und es freie Zeit für Studienausbildungen/Meisterschulungen anbiete. Es vermerkte dazu, dass es hierfür „eine Regelung mit der Gewerkschaft geben“ sollte, was „politisch jedoch gewillt sein muss“.

Ein Unternehmen benannte die Vereinfachung des Zugangs als Vorschlag.

Ein weiteres Unternehmen regte das Verfassen von Hausarbeiten mit Praxisbezug im Unternehmen an.

## 4.4 Unterstützung durch das Unternehmen

Neben zeitlicher und finanzieller Unterstützung helfen flankierende Unterstützungsangebote eher lernentwöhnter Mitarbeiter dabei, auch nach Beendigung ihrer Schul- bzw. Ausbildungslaufbahn Weiterqualifizierungen erfolgreich absolvieren zu können. Besonders für die Aufnahme eines berufsbegleitenden Studiums sind Unterstützungen zur Studierfähigkeit durch entsprechende Qualifizierung sowie durch die Beratung zur Vereinbarkeit von Familie, Arbeit und Studium notwendig. Mit den nachfolgenden Fragen gaben die Unternehmen darüber Auskunft, welche Unterstützung die Unternehmen selbst bei einer Qualifizierung ihren Mitarbeitern bieten.

### 4.4.1 Frage 21: Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter in irgendeiner Form bei deren Qualifizierungsbemühungen?

64 der 83 befragten Unternehmen beantworteten die Frage. Davon gaben 84,4% (54) der Unternehmen an, ihre Mitarbeiter in irgendeiner Form bei deren Qualifizierungsbemühungen zu unterstützen. 12,5% (8) Unternehmen beantworteten die Frage mit „nein“. Zwei Unternehmen beantworteten die Frage (in der schriftlichen Form der Befragungsteilnahme) mit „ja“ und „nein“.<sup>19</sup>

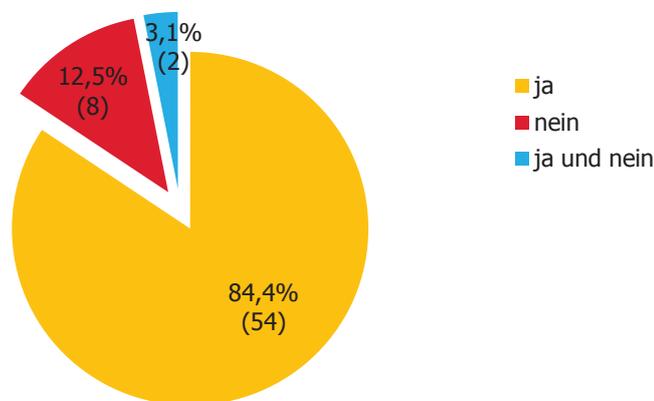


Abbildung 42: Frage 21 - Prozent (Häufigkeit) der Nennung zur Frage nach Unterstützung der Mitarbeiter bei deren Qualifizierungsbemühungen

<sup>19</sup> Als kritisch bei der Erstellung der Online-Befragung ist anzumerken, dass die Unternehmen dort nicht die Möglichkeit hatten, bei einer Beantwortung mit „ja“ auch negative Gründe anführen zu können.

#### 4.4.2 Frage 21: Aus welchen Gründen unterstützen Sie nicht die Weiterbildungsbemühungen Ihrer Mitarbeiter? (Mehrfachnennungen)

11 Unternehmen haben Gründe für ihre fehlende Unterstützung der Weiterqualifizierungsbemühungen ihrer Mitarbeiter angegeben.

Gründe für fehlende Unterstützung

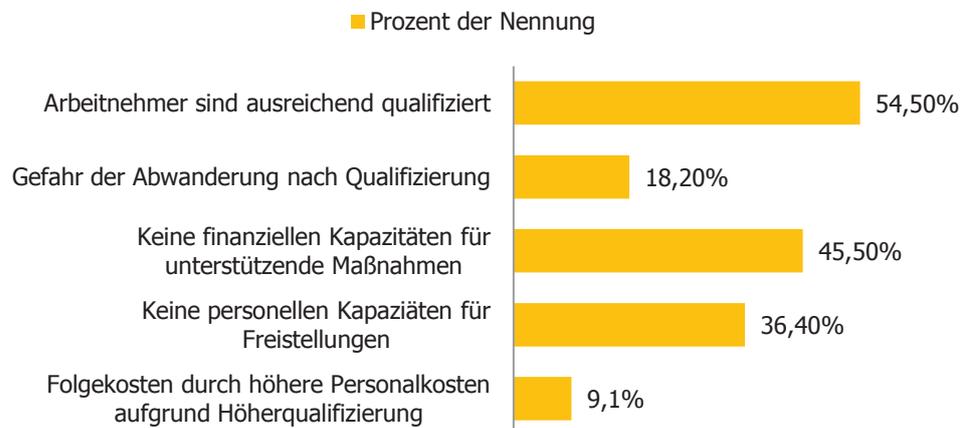


Abbildung 43: Frage 21 - Prozent der Nennung von Gründen für eine fehlende Unterstützung für Qualifizierungsbemühungen von Mitarbeitern durch das Unternehmen

Ein Unternehmen kommentierte die fehlende Unterstützung: „Wir sind praktisch zu klein, würden aber durchaus einen qualifizierten Mitarbeiter unterstützen, wenn wir einen solchen beschäftigen würden.“

#### 4.4.3 Frage 21: Welche Unterstützung bieten Sie Ihren Mitarbeitern? (Mehrfachnennungen)

Die zur Auswahl stehenden Unterstützungsleistungen gliederten sich in die Kategorien zeitliche, finanzielle und nichtfinanzielle Unterstützungsleistungen, die mehrfach benannt werden konnten:

Unterstützung von Unternehmen

Zeitlich: (Angaben von 61 Unternehmen)

- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Arbeitszeitkonten
- Freistellungen
- Reduzierung der Wochenarbeitszeit
- Qualifizierung während der Arbeitszeit

Finanziell: (Angaben von 58 Unternehmen)

- Übernahme von Reisekosten
- Übernahme von Sachkosten (Materialien, Bücher, Laptop etc.)
- Übernahme von Seminarkosten

Nichtfinanziell: (Angaben von 39 Unternehmen)

- Vertrag zur Arbeitsplatzsicherung
- Vereinbarung von Aufstiegschancen

Durch die an der Befragung teilnehmenden Unternehmen sind die einzelnen Kategorien wie folgt beantwortet worden:

Die Frage, ob Unterstützung geboten wird (siehe 5.4.1) beantworteten insgesamt 56 Unternehmen mit „ja“. Bei der hier vorliegenden detaillierten Abfrage von Unterstützungsleistungen machten allerdings zu zeitlichen Unterstützungsleistungen 61 Unternehmen eine Angabe, 58 Unternehmen zu finanziellen und 39 Unternehmen zu nichtfinanziellen Unterstützungsleistungen konkrete Angaben.

a) Zeitliche Unterstützung:

In Mehrfachantwortmöglichkeit haben die hier antwortenden 61 Unternehmen folgende zeitliche Unterstützungsleistungen ihres Unternehmens benannt:

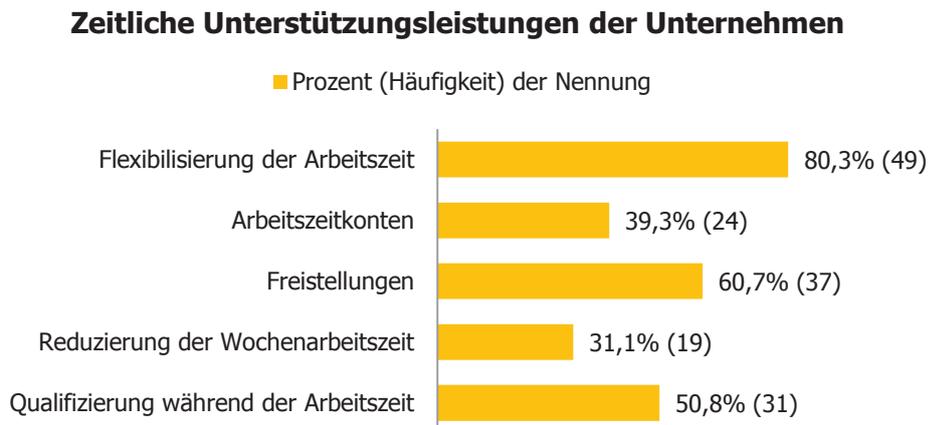


Abbildung 44: Frage 21 - Zeitliche Unterstützungsleistungen der Unternehmen

## b) Finanzielle Unterstützung:

In Mehrfachantwortmöglichkeit haben die hier antwortenden 58 Unternehmen folgende finanzielle Unterstützungsleistungen ihres Unternehmens benannt:



Abbildung 45: Frage 21 - Finanzielle Unterstützungsleistungen der Unternehmen

## c) Nichtfinanzielle Unterstützung:

In Mehrfachantwortmöglichkeit haben die hier antwortenden 39 Unternehmen folgende finanzielle Unterstützungsleistungen ihres Unternehmens benannt:

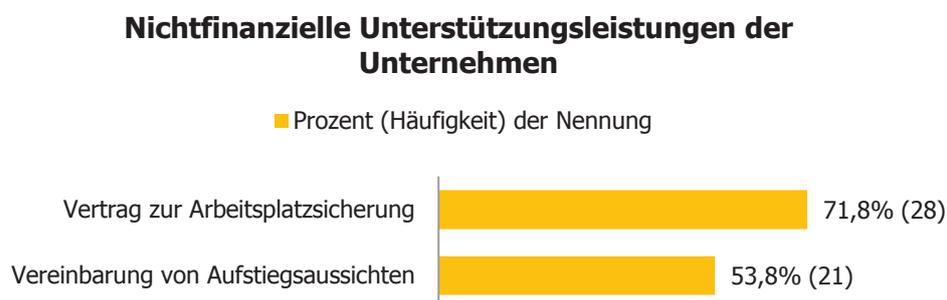


Abbildung 46: Frage 21 - Nichtfinanzielle Unterstützungsleistungen der Unternehmen

Als weitere Form der Unterstützung sind folgende Angaben von den Unternehmen in der freien Antwortmöglichkeit gegeben worden:

- Beteiligung am Unternehmen
- Fahrzeugnutzung
- Förderstipendien innerhalb dualer Ausbildung
- Anteilige Bezahlung der Qualifizierungsmaßnahme durch das Unternehmen ggf. Verpflichtung des Mitarbeiters, im Unternehmen für abgestimmte Zeit zu bleiben; ansonsten Rückzahlung

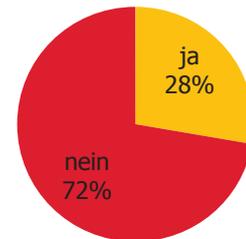
## 4.5 Allgemeine Fragen zum Unternehmen

Der Fragebogen beinhaltet am Ende die Abfragen zum Unternehmen, um eine detaillierte Auswertung einzelner Fragen zu ermöglichen.

### 4.5.1 Ist in Ihrem Unternehmen qualifizierende Personalentwicklung als Funktion oder Abteilung institutionalisiert?

Institutionalisierte  
Personalentwicklung

65 der 83 Unternehmen beantworteten die Frage. Davon gaben 72,3% (47) Unternehmen an, eine qualifizierende Personalentwicklung nicht als Funktion oder Abteilung institutionalisiert zu haben. Nur 18 Unternehmen verfügen über eine derartige Institutionalisierung.



### 4.5.2 Studieren bereits Mitarbeiter Ihres Unternehmens?

Studierende  
Mitarbeiter

66 der 83 teilnehmenden Unternehmen machten Angaben zur Frage nach der Existenz bereits studierender Mitarbeitern. In der Auswertung beschäftigen 37,9% der Unternehmen aktuell studierende Mitarbeiter.



### 4.5.3 Wo befindet sich Ihr Unternehmensstandort? Bitte geben Sie den Landkreis an, in dem sich Ihr Unternehmen befindet.

Unternehmens-  
standort

Von 83 teilnehmenden Unternehmen haben 66 Unternehmen eine Angabe zum Unternehmensstandort (Landkreis) gemacht. 17 Unternehmen (20,5%) der teilnehmenden Unternehmen machten keine Angabe zum Standort. In absteigender Reihenfolge ist die Verteilung der regionalen Standorte der befragten Unternehmen im Untersuchungsgebiet Brandenburg-Nordost wie folgt:

- Landkreis Ostprignitz-Ruppin: 13 Unternehmen (15,7%)
- Landkreis Oberhavel: 12 Unternehmen (14,5%)
- Landkreis Prignitz: 11 Unternehmen (13,3%)
- Landkreis Oder-Spree: 9 Unternehmen (10,8%)
- Landkreis Barnim: 8 Unternehmen (9,6%)
- Landkreis Märkisch-Oderland: 6 Unternehmen (7,2%)
- Landkreis Uckermark: 5 Unternehmen (6%)
- Frankfurt O.: 2 Unternehmen (2,4%)

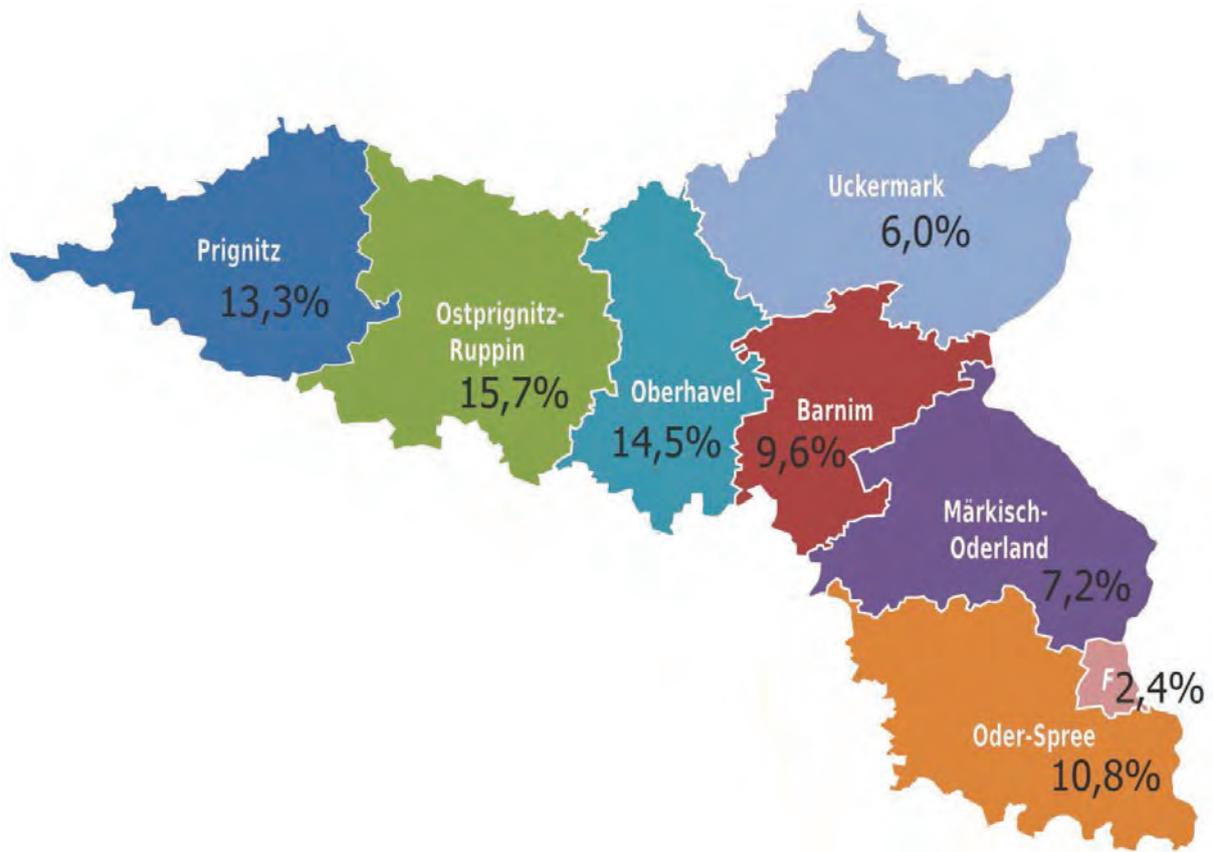
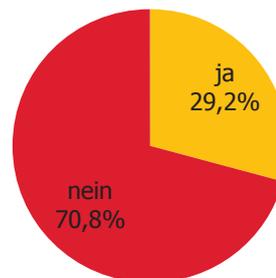


Abbildung 47: Unternehmensstandort (Landkreis) der Befragungsteilnehmer

#### 4.5.4 Hat Ihr Unternehmen mehrere Standorte?

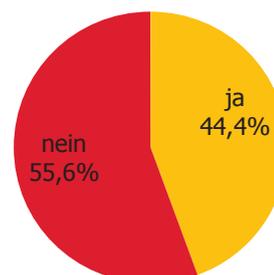
65 Unternehmen haben die Frage nach mehreren Unternehmensstandorten beantwortet, wovon mehr als 70% (46 Unternehmen) angaben, nicht über mehrere Standorte zu verfügen.



Mehrere Unternehmensstandorte

#### 4.5.5 Befindet sich der Hauptstandort des Unternehmens im Nordosten Brandenburgs?

Von den 19 Unternehmen, die mehrere Standorte in der vorherigen Frage benannt haben, befindet sich von 9 Unternehmen der Hauptstandort im Nord/Nord-Ost Brandenburgs.



Hauptstandort

#### 4.5.6 Bitte geben Sie die Branche Ihres Unternehmens an.

66 der 83 teilnehmenden Unternehmen haben Angaben zur Branche Ihres Unternehmens gemacht. Aus den Angaben der 66 Unternehmen ergibt sich in folgende Verteilung:

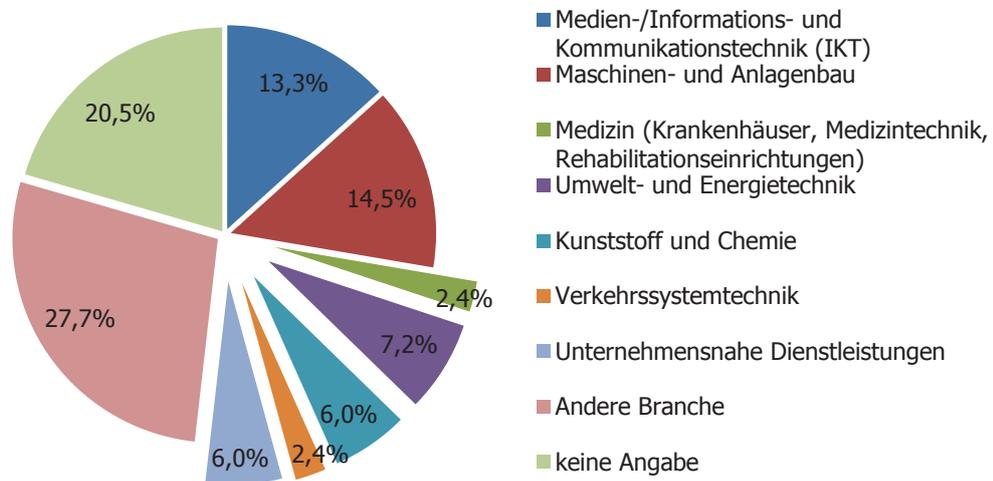


Abbildung 48: Branche der Unternehmen

23 Unternehmen haben mit Hilfe der freien Antwortmöglichkeit die kategorisierte Branchenangabe präzisiert:

2 Unternehmen, die als Branche „Medien-/Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)“ angaben, präzisierten diese mit:

- IT & Softwareentwicklung sowie Dienstleistung
- Unternehmensnahe Dienstleistung

3 Unternehmen, die als Branche „Maschinen- und Anlagenbau“ angaben, präzisierten diese mit:

- Mikrosystemtechnik Sensorik
- Werkstatt für behinderte Menschen mit Industriemontage, Druck, Sondermaschinenbau, Textil, Gastronomie, Grünlandpflege
- Anlagenbau und technische Gebäudeausrüstung

2 Unternehmen, die als Branche „Umwelt- und Energietechnik“ angaben, präzisierten diese mit:

- Dienstleistung/Umweltschutz
- Entsorgung Explosionsstoffe

1 Unternehmen, das als Branche „Kunststoff und Chemie“ angab, präzisierte dies mit:

- Kunststoffverarbeitung

1 Unternehmen, das als Branche „Verkehrssystemtechnik“ angab, präzierte dies mit:

- Verkehrstelematik

2 Unternehmen, die als Branche „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ angaben, präzierten diese mit:

- Entsorgungsunternehmen Recyclingbereich, Bauabteilung
- Recycling

12 der 23 Unternehmen, die die Auswahl „Andere Branche“ wählten, präzierten diese mit:

- KfZ/Metall
- Fachhandel
- Möbelindustrie
- Automatisierungstechnik, Elektronik
- Sonstige Dienstleistungen, Straßenunterhaltung und Gala Bau
- Handwerk
- Verarbeitendes Gewerbe
- Landwirtschaft
- Verpackungsbranche
- Holzfensterbau Tischlerei
- Agrar
- Automobilzulieferbranche

#### **4.5.7 Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen derzeit? Wie viel Prozent sind davon weibliche Beschäftigte?**

##### **4.5.7.1 Anzahl der Beschäftigten**

Die Anzahl der Beschäftigten ist mit Hilfe eines Clusters erfragt worden:

- 1-4 Beschäftigte
- 5-9 Beschäftigte
- 10-19 Beschäftigte
- 20-49 Beschäftigte
- 50-249 Beschäftigte
- über 250 Beschäftigte

Anzahl Beschäftigte

66 Unternehmen haben dazu eine Angabe gemacht. 17 Unternehmen gaben die Anzahl ihrer Beschäftigten nicht an.

Von den 66 antwortenden Unternehmen haben 21 (31,8%) die Beschäftigtenanzahl zwischen 1-4, 5 Unternehmen (7,6%) mit 5-9, 8 Unternehmen (12,1%) mit 10-19, 21 Unternehmen (31,8%) mit 20-49, 17 Unternehmen (25,8%) mit 50-249 und 6 Unternehmen (9,1%) mit über 250 Beschäftigten angegeben.

### Anzahl der Beschäftigten

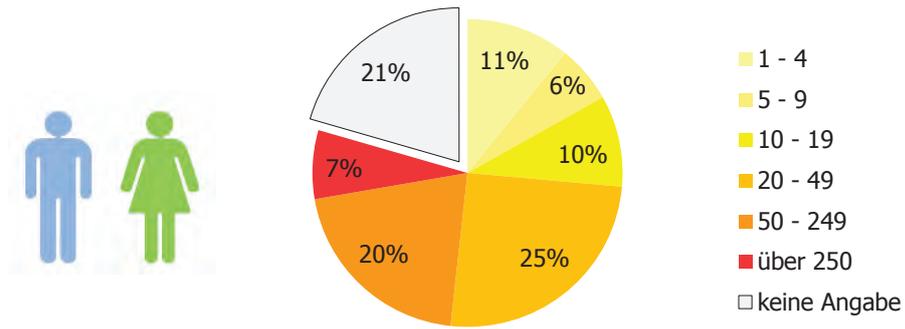


Abbildung 49: Prozentuale Verteilung - Anzahl der Beschäftigten

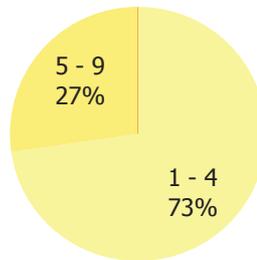
### Anzahl der Beschäftigten je Branche

Branchenspezifische Anzahl Beschäftigte

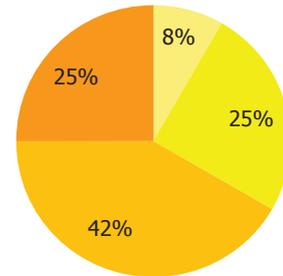
- 1 - 4
- 5 - 9
- 10 - 19
- 20 - 49
- 50 - 249
- über 250



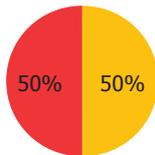
Medien-/Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)  
n=11



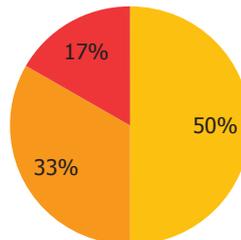
Maschinen- und Anlagenbau  
n=12



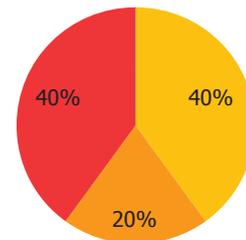
Medizin (Krankenhäuser, Medizintechnik, Rehabilitationseinrichtungen)  
n=2



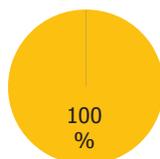
Umwelt- und Energietechnik  
n=6



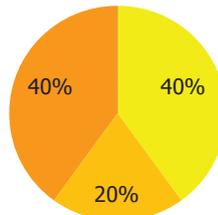
Kunststoff und Chemie  
n=5



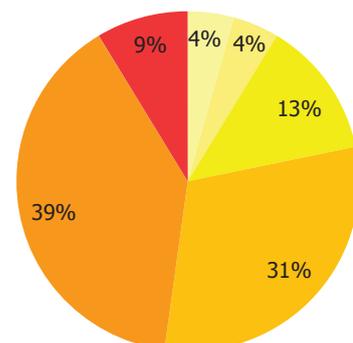
Verkehrssystemtechnik  
n=2



Unternehmensnahe Dienstleistungen  
n=5



Andere Branche  
n=23



#### 4.5.7.2 Prozentualer Anteil weiblicher Beschäftigte

80 von 83 Unternehmen haben eine Angabe zum prozentualen Anteil weiblicher Beschäftigter gemacht. Der Mittelwert der angegebenen prozentualen Anteile weiblicher Beschäftigter an der Gesamtzahl der Beschäftigten (Frauenanteil in %) liegt bei knapp 15%.

Mit Hilfe der Abbildung 51 wird die Nennhäufigkeit (wie viele Unternehmen der jeweiligen Unternehmensgröße nach Anzahl der Beschäftigten den jeweiligen Frauenanteil in Prozent benannten) zur Frage dargestellt, wie viel Prozent von den genannten Beschäftigten aus der Clusterangabe weibliche Beschäftigte sind.

Zur vereinfachten Darstellung soll die folgende Grafik zur branchenbezogene Auswertung des prozentualen Anteils weiblicher Beschäftigter eine bessere Verständlichkeit ermöglichen:

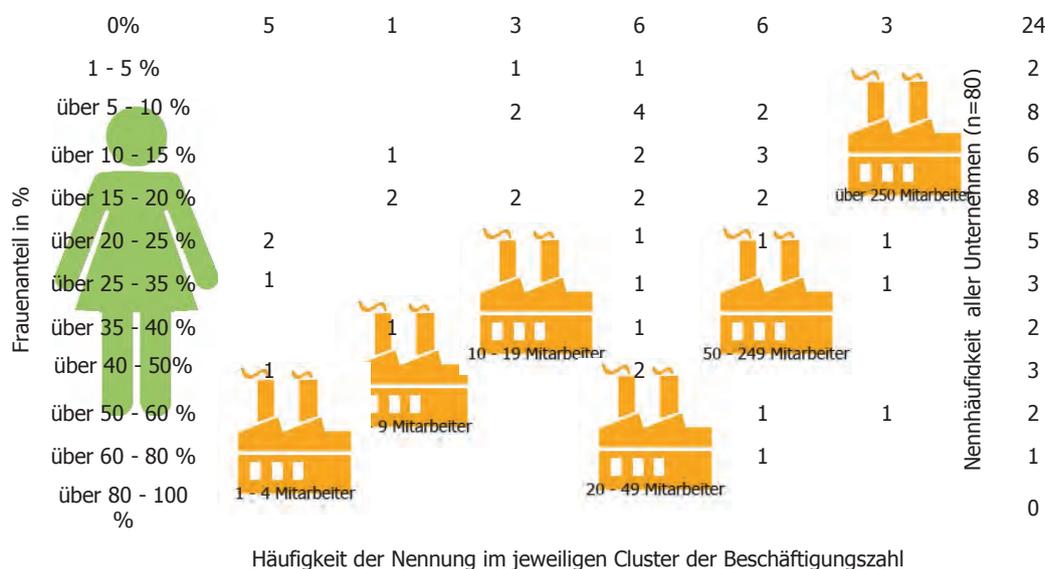


Abbildung 50: Cluster-Matrix der Nennungen des Anteils weiblicher Beschäftigter zu Anzahl der Beschäftigten

Bei 64 auswertbaren Datensätze in der Kreuzabfrage zwischen prozentualem Frauenanteil und der Anzahl der Beschäftigten gaben 24 Unternehmen an, keine weiblichen Beschäftigten zu haben. Einen Frauenanteil von 80% benannte nur ein Unternehmen mit einer Beschäftigungsanzahl zwischen 50-249 Mitarbeitern.

2 Unternehmen (über alle Cluster der Beschäftigungszahl hinweg) haben einen Frauenanteil von 1-5%, 8 Unternehmen einen Anteil von über 5-10%, 6 Unternehmen einen Anteil von über 10-15%, 8 Unternehmen einen Anteil von über 15-20%, 5 Unternehmen einen Anteil von über 20-25%, 3 Unternehmen einen Anteil von über 25-35%, 2 Unternehmen einen Anteil von über 35-40%, 3 Unternehmen einen Anteil von über 40-50%, 2 Unternehmen einen Anteil von über 50-60% und ein Unternehmen einen Anteil von über 60-80% benannt. Über 80% Frauenanteil (in %) an der Gesamtzahl der Beschäftigten benannte kein Unternehmen.

**4.5.8 Wie hoch ist der Altersdurchschnitt Ihres Unternehmens (ggf. über alle Standorte verteilt). Wenn Sie hierzu keine Angaben haben, können Sie gern eine Schätzung abgeben.**

Altersdurchschnitt

66 Unternehmen beantworteten die Frage nach dem Altersdurchschnitt der Mitarbeiter im Unternehmen. 17 Unternehmen machten keine Angabe. Von den 66 Unternehmen gaben 6 Unternehmen (9,1%) den Altersdurchschnitt von 20-35 Jahren an, 41 Unternehmen (62,1%) mit 36-45 Jahren, 17 Unternehmen (25,8%) mit 46-55 Jahren sowie ein Unternehmen (1,5%) mit 56-67 Jahren. Einem Unternehmen (1,5%) ist der Altersdurchschnitt im Unternehmen nicht bekannt.

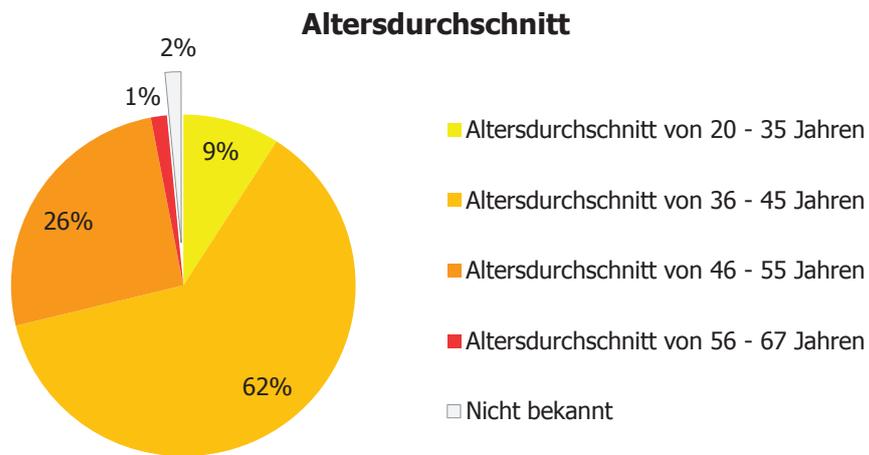


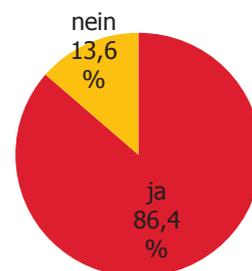
Abbildung 51: Altersdurchschnitt

**4.5.9 Haben Sie in Ihrem Unternehmen einen detaillierten Überblick über die derzeitige Altersstruktur in den einzelnen Unternehmensbereichen?**

Altersstruktur

Als Voraussetzung für eine zukunftsorientierte Bedarfsplanung ist es wichtig zu wissen, welche Altersstruktur in den einzelnen Unternehmensbereichen vorliegt.

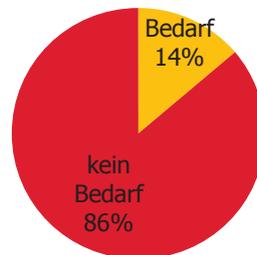
Von 66 Unternehmen besitzt über 86% demnach einen Überblick über die derzeitige Altersstruktur in ihrem Unternehmen.



#### 4.5.10 Sehen Sie in Ihrem Unternehmen Beratungsbedarf hinsichtlich der Arbeitsplatznachfolge?

Von 65 Unternehmen verneinten 86% den Bedarf nach Beratung zur Arbeitsplatznachfolge.

Beratungsbedarf zu  
Arbeitsplatznachfolge



#### 4.6 Abschließende Anmerkungen und Vorschläge zu den Aspekten berufsbegleitender Qualifizierung

Nur zwei Unternehmen nutzten die freie Antwortmöglichkeit für weitergehende Anmerkungen und Vorschläge:

Anmerkungen der  
Unternehmen

- Die Studenten Ihrer Fachhochschule könnten über ein Praktikum (Koop zwischen Betrieb + Hochschule) die zukünftigen Mitarbeiter in unserem Hause werden. Deshalb finde ich ein duales Studium sehr sinnvoll.
- Vorschläge habe ich (leider) keine, ich möchte Sie aber ermutigen, jungen Leuten, die aus individuellen Gründen kein Abitur gemacht haben bzw. machen konnten, Wege zur akademischen Fortbildung anzubieten!

## 5 Zusammenfassung

Die vorliegende Studie erfragt die geeigneten Strukturen und Serviceleistungen Brandenburger Hochschulen aus Sicht von Unternehmen der Region Nordost-Brandenburg.

Thematisiert werden

1. der regionale Fachkräftebedarf,
2. der Qualifizierungsbedarf,
3. die Unterstützungsleistungen durch die Hochschule sowie
4. die Unterstützungsleistungen durch die Unternehmen selbst.

### Befragungsteilnehmer

Die beteiligten Unternehmen sind in den Landkreisen im gesamten Untersuchungsgebiet ansässig und umfassen mit unterschiedlichem prozentualem Anteil alle definierten Branchencluster. Vor allem Vertreter aus der Medien-/ Informations- und Kommunikationstechnik, des Maschinen- und Anlagenbaus, aber auch Unternehmen, die sich in keine der definierten Branchencluster einordnen konnten („Andere Branchen“)<sup>20</sup>, repräsentieren knapp die Hälfte der antwortenden Unternehmen.

Die für das Land Brandenburg definierten Schwerpunktbranchen und Branchenkompetenzfelder sind zur Klassifizierung teilnehmenden Unternehmen herangezogen worden<sup>21</sup>.

### Fachkräftebedarf

Neben dem hohen Bedarf an Fachkräften mit beruflicher Ausbildung haben die Unternehmen branchenübergreifend einen eher durchschnittlichen Bedarf an akademischen Fachkräften mit einem Bachelor- bzw. Master-Abschluss. Den Bedarf der nächsten drei Jahre konkret benennen können allerdings nur knapp 45 % der Unternehmen. Mehr als die Hälfte des akademischen Fachkräftebedarfs wird von diesen Unternehmen aus technischen Branchen benannt. In Summe würden 73 akademische Fachkräfte innerhalb der nächsten drei Jahre benötigt. Obwohl der Bedarf an promovierten Fachkräften generell eher gering ist, hätten aber mehr als die Hälfte der Unternehmen ein Interesse an einer Kooperation zur Promotion von Mitarbeitern. Einen Beratungsbedarf zu Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitsplatznachfolge sehen in der Gesamtbetrachtung nur 25 % der Unternehmen.

<sup>20</sup> Kfz/Metall, Fachhandel, Möbelindustrie, Automatisierungstechnik und Elektronik, Sonstige Dienstleistungen, Straßenunterhaltung und Garten- und Landschaftsbau, Handwerk, Verarbeitendes Gewerbe, Landwirtschaft, Verpackungsbranche, Holzfensterbau Tischlerei, Agrar, Automobilzulieferbranche

<sup>21</sup> Auffällig ist die geringe Teilnahmequote im kreisfreien Wirtschaftsstandort Frankfurt (Oder). Als viertgrößte Stadt des Landes Brandenburg und östlichste Universitätsstadt Deutschlands mit direkter Länge an der Bundesautobahn A12, erschlossenen Gewerbeflächen sowie der höchsten EU-Investitionsförderung (Ziel-1-Gebiet) gilt die Stadt als attraktiver Wirtschaftsstandort. Von den 67 kontaktierten Unternehmen in Frankfurt (Oder) benannten nur zwei Befragungsteilnehmer ihren dortigen Unternehmensstandort.

Im Folgenden werden die Befragungsergebnisse in ausgewählten Schwerpunktbranchen betrachtet. Hinsichtlich der einzelnen Branchen fällt der evaluierte Bedarf von Fachkräften mit akademischer Qualifizierung unterschiedlich aus.

**Maschinen- und Anlagenbau:** Im Bereich Maschinen- und Anlagenbau zeichnet sich ein sehr hoher Bedarf an akademisch qualifizierten Fachkräften (Bachelor, Master und Promotion) ab. Die Ergebnisse dieser Studie spiegeln auch drei Jahre nach der Brandenburger Fachkräftestudie von 2010<sup>22</sup> für diese Branche weiterhin einen hohen Rekrutierungsbedarf wider.

Der aktuell geschätzte Bedarf an benötigten akademischen Fachkräften der nächsten drei Jahre liegt bei 23,3 % des angegebenen Gesamtbedarfs. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen der Branche bewerten ihren Bedarf als überdurchschnittlich bis sehr hoch und äußern ihr Interesse an einer kooperativen Promotion.

50 % der Unternehmen aus dem Bereich Maschinen- und Anlagenbau sehen einen hohen Beratungsbedarf hinsichtlich von Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitsplatznachfolge aus demografischen Gründen.

**Medien-/Informations- und Kommunikationstechnik:** In der Medien-/ IKT-Branche besteht vor allem Bedarf an akademischen Fachkräften mit einem Bachelor-Abschluss, an Master-Absolventen nur in geringem Maße. An promovierten Fachkräften besteht kein Interesse. Die Kooperation innerhalb eines Promotionsvorhabens erwägen deshalb hier nur ein Drittel der Unternehmen. Der aktuell geschätzte Bedarf an benötigten Akademikern der nächsten drei Jahre liegt in dieser Branche bei knapp 14 % des Gesamtbedarfs.

**Umwelt- und Energietechnik:** Neben einer beruflichen Ausbildung benötigen Unternehmen aus der Branche der Umwelt- und Energietechnik ebenfalls eher Fachkräfte mit Bachelor- (76 %) und in geringerem Umfang Fachkräfte mit einem Master-Abschluss (33 %). Promovierte Fachkräfte werden nicht benötigt. Rückschlüsse auf den tatsächlichen Bedarf lassen sich aufgrund der geringen Fallzahl branchenbezogen nicht eindeutig ziehen.

**Kunststoff und Chemie:** Alle Branchenvertreter benötigen akademische Fachkräfte, vorzugsweise mit einem Bachelor-Abschluss (80 %), aber auch mit einem mit Master-Abschluss (60 %). Promovierte Fachkräfte werden nicht benötigt. Diese Bedarfseinschätzung gilt jedoch vorausplanend für den Zeitraum nach Ablauf der nächsten drei Jahre.

**Verkehrssystemtechnik:** Beide Unternehmen mit Branchenzuordnung benötigen Fachkräfte mit Bachelor- und Masterabschluss und haben aktuellen einen überdurchschnittlichen bzw. hohen Bedarf an akademisch Qualifizierten.

**Andere Branchen**<sup>23</sup>: Der Schwerpunkt der benötigten Fachkräfte der Unternehmen, die sich keiner eindeutigen Branche zuordnen konnten, liegt bei einer nicht-akademischen Qualifizierung (91 % berufliche Ausbildung, 57 % Meister, 35 %

<sup>22</sup> Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg, Prognos 2010

<sup>23</sup> Vgl. 4.5.6

Fachwirt). Akademisch qualifizierte Fachkräfte mit Bachelor benötigen nur 48 %, mit einem Master-Abschluss nur 35 % der Unternehmen. Der aktuelle Bedarf an akademisch qualifizierten Fachkräften ist mit jeweils 35 % eher gering bzw. durchschnittlich. Einen hohen oder sehr hohen Bedarf an Akademikern sehen nur 4 der 23 Unternehmen.

### **Aktuelle betriebliche Qualifizierungspraxis**

Qualifizierungs-  
maßnahmen in 2012

Über 82 % der befragten Unternehmen organisieren die erforderlichen Qualifizierungen ihrer Mitarbeiter selbst. Im Jahr 2012 betrug das Qualifizierungsvolumen von 63 Unternehmen mehr als 1200 Mitarbeiter, wobei die Spannweite von einem bis 135 Mitarbeiter reichte. Im Wesentlichen wurden Weiterbildungsabschlüsse und Zertifizierungen angestrebt. Der Großteil der qualifizierten Beschäftigten (71 %) stammt dabei aus Unternehmen mit über 50 Beschäftigten.

Eine Abhängigkeit des prozentualen Anteils weiblicher Teilnehmer an der Gesamtzahl der qualifizierten Mitarbeiter in Abhängigkeit zur Unternehmensgröße lässt sich nicht eindeutig erkennen.

Für diese selbst-initialisierten Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugen die Unternehmen Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb des Unternehmens (über 50 %). Externe und interne Schulungen wurden zum Großteil während der Arbeitszeit durchgeführt. Zusammenfassend bevorzugen Unternehmen

- Qualifizierungen während der Arbeitszeit,
- an Wochentagen,
- zwischen Montag bis Freitag und im Schwerpunkt auf
- externen Qualifizierungsmaßnahmen.

Interne Qualifizierungen nutzen nur etwa ein Drittel der befragten Unternehmen. Eine Mischform der Qualifizierung in Form von Blended Learning bzw. einer Mischung aus Präsenz- und Online-Lernen nutzten nur 13 % der Unternehmen.

### **Favorisierte Bildungsdienstleister**

Favorisierte  
Bildungsdienstleister

Von den Unternehmen wurden hauptsächlich

- private Bildungsdienstleister (76 %) und
- Kammern (50 %) beauftragt.

Staatliche Bildungsdienstleister wurden etwas seltener frequentiert.

Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen benötigen Qualifizierungsangebote auf Hochschulniveau, wobei im Wesentlichen

- Seminare und Zertifikatskurse (54,5 %) und
- das Duale Studium (45,5 %)

genutzt werden. Die Formate Fern- und Online-Studium sowie ein Präsenzstudium nutzen jeweils nur 24 % dieser Unternehmen.

Nur eine geringe Anzahl der Unternehmen (16,9 %) beauftragen die Hochschulen des Landes Brandenburg oder Berlin zur akademischen Qualifizierung ihrer Mitarbeiter.

### Favorisierte Themenfelder

Als geeignete Themenfelder für eine berufsbegleitende akademische Qualifizierung für Mitarbeiter nannten die Unternehmen in absteigender Reihenfolge am häufigsten:

- Maschinen- und Anlagenbau (44 %)
- Wirtschaft (33 %)
- Medien-, Informations- und Kommunikationstechnik (27 %)
- Umwelt- und Energietechnik (23 %)

Die Unternehmen bevorzugen dabei erwartungsgemäß vor allem unternehmensrelevante Branchenthemen. Alle Unternehmen der Medien-/IKT-Branche benennen das Themenfeld Medien-, Informations- und Kommunikationstechnik als geeignet. Das gilt ebenso für 92 % der Unternehmen aus dem Bereich Maschinen- und Anlagenbau und 83 % der Branchenvertreter aus der Umwelt- und Energietechnik-Sparte und ihren branchenverwandten Themenfeldern.

Eine Fremdsprachenqualifizierung auf Hochschulniveau wird nur von einigen wenigen Unternehmen (9 %) als geeignet beurteilt.

Der Qualifizierungsbedarf von einem Viertel der Unternehmen findet sich im Angebot der Fachhochschule Brandenburg nicht wieder. Ein Drittel der Unternehmen nennt die Betriebswirtschaftslehre als benötigtes und angebotenes Querschnittsthema.

Die branchenbezogene Betrachtung zeigt, dass vor allem Unternehmen der Medien-/IKT-Branche sowie die Unternehmen aus dem Bereich Maschinen- und Anlagenbau ihren Qualifizierungsbedarf durch das Angebot der Fachhochschule Brandenburg widerspiegelt sehen.

51 Unternehmen benannten die betreffenden Angebote, die zu ihrem Bedarf passen:

- Betriebswirtschaftslehre (34 %)
- Maschinenbau (27 %)
- Informatik (19 %)
- Elektronik (18 %)
- Automatisierung (16 %)
- Mechatronik (13 %)
- Wirtschaftsinformatik (13 %)
- Umwelttechnologien (12 %)

Themen für  
berufsbegleitende  
Qualifizierung

Favorisierte Angebote  
der Fachhochschule  
Brandenburg

## Unterstützung durch die Hochschule – gewünschte Serviceleistungen

Neben den inhaltlichen Themenschwerpunkten eines Bildungsanbieters sind dessen Unterstützungs- und Beratungsleistungen für Studieninteressierte, Studierende sowie deren Arbeitgeber wichtige Kriterien, die bei der Auswahl des Bildungspartners eine Rolle spielen können.

Die befragten Unternehmen bewerteten als wesentliche bzw. wichtige *Serviceleistungen* in absteigender Reihenfolge

- die Informationen zu den Bildungsangeboten auf der Internetseite der Hochschule,
- feste Ansprechpartner,
- persönliche Beratung zu Bildungsangeboten,
- Informationsveranstaltungen zu den Angeboten berufsbegleitender Bildungsformate und
- telefonische Service-Sprechzeiten zwischen 9 bis 16 Uhr.

Favorisierte Beratungsleistungen zur Planung von Qualifizierungsmaßnahmen bestehen

- zu Qualifizierungsmöglichkeiten der Mitarbeiter (56,5 %),
- zu Fragen bei der Schaffung von Rahmenbedingungen zur Unterstützung berufsbegleitend studierender Mitarbeiter (49,3 %) und
- zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für berufsbegleitend studierende Mitarbeiter (46,4 %).

## Branchenbezogener Beratungsbedarf

Eine branchenbezogene Betrachtung manifestiert gewünschte Beratungsleistungen hinsichtlich der *Qualifizierungsmöglichkeiten* von Mitarbeitern für die Branchen

- Medizin,
- Umwelt- und Energietechnik,
- Maschinen- und Anlagenbau,
- andere Branchen,
- Kunststoff und Chemie sowie
- Verkehrstechnik.

Beratungsbedarf zur *Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen* wünschen vorwiegend die Branchen

- Medizin,
- unternehmensnahe Dienstleistungen und
- andere Branchen.

Beratung zu *finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten* werden besonders von

- der Medizin und absteigend von
- den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie
- der Branche Kunststoff und Chemie gewünscht.

## Beratung Studieninteressierter

Die Beratungsleistungen der Hochschule *für studieninteressierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* des Unternehmens werden in absteigender Reihenfolge vor allem

Studienberatung

- zur Finanzierung eines berufsbegleitenden Studiums,
- zu Zeit- und Selbstmanagement für ein berufsbegleitendes Studium sowie Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie,
- zum Anrechnen bisheriger beruflicher Kompetenzen und Qualifikationen auf ein Studium,
- zur Studienwahl aufgrund eigener Kompetenzen und Interessen und
- zu verschiedenen Studienabschlüssen gewünscht.

Als weniger wichtig bewerten die Unternehmen eine Beratung zum Studieren ohne Abitur, obwohl mehr als 60 % der befragten Unternehmen die bestehen den Möglichkeiten eines solchen Studiums nicht kennen.

## Gewünschte Verortung der Qualifizierungsangebote

Für ein berufsbegleitendes Qualifizierungsangebot benötigen Unternehmen und Mitarbeiter örtliche und zeitliche Flexibilisierungsmöglichkeiten. In der Auswertung finden branchenübergreifend

Örtliche Planung

- die Qualifizierung in Unternehmensnähe sowie
- die Flexibilisierung durch einen Präsenz- und Medienmix

die größte Resonanz. Mehrere Lehrstandorte werden branchenübergreifend als weniger geeignet bewertet.

Ein branchenbezogener Unterschied in der Bewertung der Eignung unterschiedlicher Flexibilisierungsangebote zeigt sich einzig beim Aspekt einer Qualifizierung direkt im Unternehmen (Inhouse-Schulungen). Während die Unternehmen der Medien-/IKT-Branche diese Flexibilisierung als geeignet ansehen, beurteilen die Branchenvertreter des Maschinen- und Anlagenbau diese Flexibilisierungsform als weniger geeignet.

## Zeitliche Planung der Qualifizierungsmaßnahme

Die Unternehmen favorisieren ein Studium ihrer Mitarbeiter *nach* der Arbeitszeit (82 %).

Dennoch werden die zeitlichen Flexibilisierungsformen mit Präsenzphasen am Montag, Freitag und Samstag von den Unternehmen ebenso als geeignet eingeschätzt wie die Präsenzphasen wochentags ab 17:00 Uhr und Präsenzphasen gekoppelt mit Online-Phasen.

## Unterstützung durch das Unternehmen

Für ein erfolgreiches berufsbegleitendes Studium können neben den Service- und Flexibilisierungsangeboten einer Hochschule auch Unterstützungsangebote des Arbeitgebers helfen, Mitarbeiter erfolgreich auf Hochschulniveau zu qualifizieren.

Über 84 % der Unternehmen bieten Formen von Unterstützungen für Qualifizierungsbemühungen ihrer Mitarbeiter an. Gründe für eine *fehlende Unterstützung* sind zumeist

- die ausreichende Qualifizierung der Mitarbeiter oder
- fehlende finanzielle Ressourcen.

Neben *finanziellen Hilfestellungen* in Form einer

- Übernahme von Reisekosten,
- Sachkosten und
- Seminarkosten

bieten Unternehmen ebenfalls *zeitliche Unterstützungsleistungen*. Am häufigsten werden hier

- flexible Arbeitszeiten oder
- Freistellungen angeboten.

Noch die Hälfte der Unternehmen ermöglicht eine Qualifizierung während der Arbeitszeit. Arbeitszeitkonten und die Reduzierung der Wochenarbeitszeit bieten deutlich weniger Unternehmen.

Gängiger *Anreiz zur Qualifizierung* bzw. auch zur Bindung des Mitarbeiters sind

- Verträge zur Arbeitsplatzsicherheit sowie
- Vereinbarungen zu Aufstiegschancen nach erfolgreicher Qualifizierung.

## 6 Abgeleitete Handlungsempfehlungen für die Fachhochschule Brandenburg

### 1. Besteht ein Bedarf an Fachkräften mit akademischer Qualifizierung auf Bachelor-, Master- als auch Promotionsebene bei den Unternehmen?

Der Bedarf an Fachkräften mit akademischer Qualifizierung variiert je nach Branche. Während der Maschinen- und Anlagenbau über einen sehr hohen Bedarf an Bachelor- und Master-Abschlüssen und sogar Promovenden verfügt, benötigen die Umwelt- und Energietechnik, die Medien-/IKT- Branche und andere Branchen vorwiegend eher Absolventen mit einem Bachelor-Abschluss. Lediglich die Verkehrssystemtechnik und die Kunststoff-/Chemie-Branche benennen ausdrücklich Master-Abschlüsse als benötigte Qualifikation.

**Fazit:** Das Angebot der Master-Studiengänge sollte auf den regionalen Bedarf an favorisierten Abschlüssen ausgerichtet werden. Um eine fundierte Aussage für eine strukturelle und inhaltliche Ausrichtung treffen zu können, müsste die Studie auf die Region Südwest-Brandenburg sowie größere Unternehmen ausgeweitet werden.

### 2. Nutzen die Unternehmen bisher schon Qualifizierungsangebote auf Hochschulniveau für ihre Mitarbeiter?

Obwohl etwa die Hälfte der Unternehmen Qualifizierungen auf Hochschulniveau benötigen, nutzt nur ein sehr geringer Teil die Hochschulen des Landes Brandenburg. Die Unternehmen nutzen hauptsächlich private Bildungsdienstleister und Kammern. Dabei frequentieren sie im Wesentlichen Seminare und Zertifikatskurse oder die Möglichkeit des Dualen Studiums.

**Fazit:** Die Formate der Hochschule sollten zunehmend auf den Bedarf nach Zertifikatskursen und Möglichkeiten des Dualen Studiums ausgerichtet werden. Hierzu wäre es sinnvoll, die einzelnen Angebote im Sinne eines Produktmarketing je nach Zielgruppe zu kommunizieren. Für die Beratung der Unternehmen wird es deshalb zunehmend erforderlich sein, anhand unternehmensspezifischer Analysen zu eruieren, welche Qualifizierungen für das Unternehmen sinnvoll erscheint und welche Kompetenzen in welchem Format im Angebot der Fachhochschule Brandenburg vermittelt werden.

### 3. Deckt das Angebot der Fachhochschule Brandenburg den Qualifizierungsbedarf der Unternehmen ab?

Ein Großteil der Unternehmen sieht den branchenspezifischen Qualifizierungsbedarf im thematischen Angebot der Hochschule widerspiegelt.

**Fazit:** Die angebotenen Studiengänge entsprechen im Wesentlichen den branchenbezogenen Bedarfen. Damit sind im Angebot der Hochschule zwar die relevanten Themen abgebildet, allerdings entsprechen die angebotenen Formate oft nicht den Unternehmensbedarfen. Tendenziell sollten die angebotenen Themen

branchenspezifisch auch kleinteiliger als Zertifikatskurse, Weiterbildungsmaßnahmen oder im Dualem Studium angeboten werden.

*4. Welche Unterstützung können Hochschulen als Bildungsdienstleister den Unternehmen und ihren Mitarbeitern im Rahmen einer berufsbegleitenden Qualifizierung bieten?*

Die von den Unternehmen favorisierten Service- und Beratungsleistungen können hier direkt zusammengefasst und als Fazit dargestellt werden:

Service und Information	Beratung	Formate
Informationen zu Bildungsangeboten auf der Internetseite	Qualifizierungsmöglichkeiten der Mitarbeiter (unternehmensspezifisch)	Präsenzen in Unternehmensnähe (branchenbezogen)
Feste Ansprechpartner	Schaffung von Rahmenbedingungen (unternehmensspezifisch)	Präsenz- und Medienmix (Onlinephasen)
Persönliche / individuelle Beratung zu Bildungsangeboten	Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten (unternehmensspezifisch)	Präsenzphasen Mo, Fr, Sa
Informationsveranstaltungen zu berufsbegleitenden Bildungsangeboten	Zeit- und Selbstmanagement sowie Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	Präsenzphasen nach der Arbeitszeit, ab 17:00 Uhr
Telefonische Service-sprechzeiten zwischen 9:00 und 16:00 Uhr	Anrechnung von beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen für ein Studium	
	Studienwahl aufgrund eigener Kompetenzen und Interessen	
	Verschiedene Studienabschlüsse	

*5. Welche Unterstützung bieten Unternehmen selbst ihren Mitarbeitern bei deren Weiterqualifizierungsbemühungen?*

Unternehmen unterstützen durch die Übernahme von Reise-, Sach- und Seminarkosten, aber auch durch flexible Arbeitszeiten oder Freistellungen. Hinderungsgründe für eine flankierende Unterstützung sind oft die bereits ausreichende Qualifizierung der Mitarbeiter oder knappe Ressourcen.

**Fazit:** Die Hochschule kann Unternehmen hinsichtlich bereits praktizierter und möglicher Unterstützungsleistungen beraten. Vom Unternehmen nicht unterstützte berufsbegleitende Studienwünsche der Mitarbeiter sollten durch individuelle Beratungsleistungen der Hochschule aufgefangen werden. Hier benötigen die Studieninteressierten konkrete Beratungen und Unterstützung hinsichtlich beruflicher

Veränderungsprozesse (Wechsel des Arbeitgebers) und Informationen zu finanziellen Unterstützungsleistungen.

*6. Benötigen Unternehmen individuelle, auf das Unternehmen zugeschnittene Qualifizierungsstrukturen?*

Die Unternehmen benötigen je nach Branche eine unterschiedliche Anzahl an akademisch qualifizierten Mitarbeitern, unterschiedliche Bildungsabschlüsse und unterschiedliche Qualifizierungsformate. Gerade hinsichtlich der Beratungen zu Qualifizierungsmöglichkeiten, Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen und finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten werden unternehmensspezifisch unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Auch die Verortung einzelner Qualifizierungsangebote (inhouse oder extern) variieren branchenspezifisch.

**Fazit:** Die Hochschule sollte anhand einer erweiterten Studie prüfen, welche branchenspezifischen Beratungskompetenzen und Studien- bzw. Qualifizierungsformate entwickelt und angeboten werden müssten.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frage 1 – zukünftig benötigte Fachkräfte entsprechend ihrer Qualifikation .....6

Abbildung 2: Frage 2 – aktuell geschätzter Bedarf an akademischen Fachkräften mit akademischer Qualifizierung .....7

Abbildung 3: Frage 2 – Aktuell geschätzter Bedarf an Fachkräften mit akademischer Qualifizierung – Analyse nach Branche der Unternehmen – Häufigkeit der Nennungen .....7

Abbildung 4: Frage 3 – Benennung des Fachkräftebedarfs mit Hochschulabschluss der nächsten 3 Jahre möglich?.....9

Abbildung 5: Frage 3 – Anzahl benötigter akademischer Fachkräfte in den kommenden drei Jahren .....9

Abbildung 6: Frage 3 – Branchenbezogene Auswertung der voraussichtlich benötigten Fachkräfte mit Hochschulabschluss in den nächsten 3 Jahren .....10

Abbildung 7: Frage 3 – Branchenbezogene Auswertung der voraussichtlich benötigten Fachkräfte mit Hochschulabschluss in den nächsten 3 Jahren – Kategorie „Andere Branche“ .....10

Abbildung 8: Frage 5 - Sehen Sie Beratungsbedarf in Ihrem Unternehmen für Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitsplatznachfolge? .....11

Abbildung 9: Frage 6 – Organisation der Mitarbeiterqualifizierung durch das.....13

Abbildung 10: Frage 6 – Branchenspezifische Evaluierung der selbstorganisierten Qualifizierung der Mitarbeiter durch die Unternehmen; Häufigkeit der Nennung .....14

Abbildung 11: Frage 7 – Anzahl der Mitarbeiter, die im Jahr 2012 eine vom Unternehmen initialisierte Qualifizierungsmaßnahme besuchten; Häufigkeit der Nennung .....15

Abbildung 12: Frage 7 – Prozentualer Anteil weiblicher Teilnehmer an der Gesamtzahl der qualifizierten Mitarbeiter an einer vom Unternehmen initialisierten Qualifizierungsmaßnahme im Jahr 2012; Häufigkeit der Nennung .....15

Abbildung 13: Frage 7 – Anzahl der Mitarbeiter, die im Jahr 2012 eine vom Unternehmen initialisierte Qualifizierungsmaßnahme besuchten.....16

Abbildung 14: Frage 7 – Häufigkeit der Nennung; welchen prozentualen Anteil weibliche Teilnehmer an der Gesamtzahl der qualifizierten Mitarbeiter an einer vom Unternehmen initialisierten Qualifizierungsmaßnahme im Jahr 2012 hatten in Abhängigkeit zur Unternehmensgröße .....18

Abbildung 15: Frage 8 – Örtlichkeit der unternehmensinitialisierten Qualifizierungsmaßnahmen.....19

Abbildung 16: Frage 8 – Prozentuale Nennhäufigkeit der Unternehmen zu Ort und Zeitpunkt der Unternehmens-initialisierten Qualifizierungsmaßnahmen .....	20
Abbildung 17: Frage 9 – Angestrebte Abschlüsse durch unternehmensgeförderte Qualifizierungsmaßnahmen .....	21
Abbildung 18: Frage 10 – Mit der Qualifizierung der Mitarbeiter beauftragte Bildungsdienstleister der vergangenen drei Jahre .....	22
Abbildung 19: Frage 11 – Prozentuale Verteilung der Mehrfachnennungen zu den Formaten der akademischen Qualifizierungen .....	23
Abbildung 20: Frage 12 – Genutzte Hochschulen zur akademischen Qualifizierung der Mitarbeiter .....	24
Abbildung 21: Frage 13 – Bevorzugte Form eines Studiums für die Mitarbeiter .....	24
Abbildung 22: Frage 14 – Geeignete Themenfelder für eine berufsbegleitende Qualifizierung auf Hochschulniveau .....	26
Abbildung 23: Frage 14 – Geeignete Themenfelder für eine berufsbegleitende Qualifizierung auf Hochschulniveau – Branchenbezogene Analyse .....	27
Abbildung 24: Frage 15 – Relevanter Qualifizierungsbedarf im Angebot der Fachhochschule Brandenburg .....	28
Abbildung 25: Frage 16 – Mittelwerte zur Bewertung der Wichtigkeit von Serviceleistungen .....	32
Abbildung 26: Frage 17 – Prozentuale Nennhäufigkeit in der Bewertungsskala „Wichtigkeit“ der Beratungsdienstleistungen bei Planung einer Qualifizierungsmaßnahme.....	33
Abbildung 27: Frage 17 – Mittelwerte zur Bewertung der Wichtigkeit von Serviceleistungen .....	34
Abbildung 28: Frage 17 – Branchenbezogene Analyse: Wichtigkeit von Beratungsangeboten (1) Prozentuale Bewertung der Wichtigkeit; Häufigkeit der Nennung.....	36
Abbildung 29: Frage 17 – Branchenbezogene Analyse zur Wichtigkeit von Beratungsangeboten (2) Prozentuale Bewertung der Wichtigkeit; Häufigkeit der Nennung.....	37
Abbildung 30: Frage 17 – Branchenbezogene Analyse zur Wichtigkeit von Beratungsangeboten (3) Prozentuale Bewertung der Wichtigkeit; Häufigkeit der Nennung.....	38
Abbildung 31: Frage 17 – Branchenbezogene Analyse zur Wichtigkeit von Beratungsangeboten (4) Prozentuale Bewertung der Wichtigkeit; Häufigkeit der Nennung.....	39
Abbildung 32: Frage 18 - Mittelwerte zur Bewertung der Wichtigkeit von Beratungsleistungen.....	40
Abbildung 33: Frage 19 – Mittelwerte zur Bewertung der Eignung von zeitlichen und örtlichen Flexibilisierungen eines Qualifizierungsangebotes.....	43

Abbildung 34: Frage 19 – Nennhäufigkeit der Eignung von Qualifizierung in Unternehmensnähe.....	43
Abbildung 35: Frage 19 – Nennhäufigkeit der Eignung von Qualifizierung durch Präsenz- und Medienmix .....	43
Abbildung 36: Frage 19 – Nennhäufigkeit der Eignung von Kombinationen möglicher Lehrstandorte.....	44
Abbildung 37: Frage 19 – Prozentuale Nennungen der Beurteilung von örtlichen Flexibilisierungen eines Qualifizierungsangebotes.....	44
Abbildung 38: Prozentuale Nennungen der Beurteilung von zeitlichen Flexibilisierungen eines Qualifizierungsangebotes (Frage 19) .....	45
Abbildung 39: Frage 19 - Branchenbezogene Auswertung: Mittelwerte .....	47
Abbildung 40: Frage 20 - Kenntnis der Unternehmen zu bestehenden Möglichkeiten zum Studieren ohne Abitur im Land Brandenburg .....	48
Abbildung 41: Frage 18 - Wichtigkeit einer Beratung zum Studieren ohne Abitur.....	48
Abbildung 43: Frage 21 - Prozent (Häufigkeit) der Nennung zur Frage nach Unterstützung der Mitarbeiter bei deren Qualifizierungsbemühungen .....	50
Abbildung 44: Frage 21 - Prozent der Nennung von Gründen für eine fehlende Unterstützung für Qualifizierungsbemühungen von Mitarbeitern durch das Unternehmen .....	51
Abbildung 45: Frage 21 - Zeitliche Unterstützungsleistungen der Unternehmen.....	52
Abbildung 46: Frage 21 - Finanzielle Unterstützungsleistungen der Unternehmen .....	53
Abbildung 47: Frage 21 - Nichtfinanzielle Unterstützungsleistungen der Unternehmen .....	53
Abbildung 48: Unternehmensstandort (Landkreis).....	55
Abbildung 49: Branche der Unternehmen .....	56
Abbildung 50: Prozentuale Verteilung - Anzahl der Beschäftigten .....	58
Abbildung 51: Cluster-Matrix der Nennungen des Anteils weiblicher Beschäftigter zu Anzahl der Beschäftigten.....	59
Abbildung 52: Altersdurchschnitt.....	60

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Frage 1 – Darstellung der Häufigkeit der Nennungen zum generellen Fachkräftebedarf der Unternehmen .....	6
Tabelle 2: Frage 3 – Aktuell geschätzter Bedarf an Fachkräften mit akademischer Qualifizierung – Prozentuale Bedarfseinschätzung nach Branche der Unternehmen.....	8
Tabelle 3: Frage 15 – Branchenbezogene Kreuzabfrage: Branche des Unternehmens zu den Qualifizierungsangeboten der Fachhochschule Brandenburg.....	29
Tabelle 4: Frage 17 – Branchenbezogene Auswertung: Mittelwert, Anzahl der Fälle....	35
Tabelle 5: Frage 18 – Branchenbezogene Auswertung: Mittelwert, Anzahl der Fälle....	41
Tabelle 6: Frage 19 – Branchenbezogene Auswertung: Mittelwert, Anzahl der Fälle....	46



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Investition in Ihre Zukunft



LAND  
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Frauen und Familie

Das Projekt „Karrierewege fördern“ und diese Studie wurden gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.