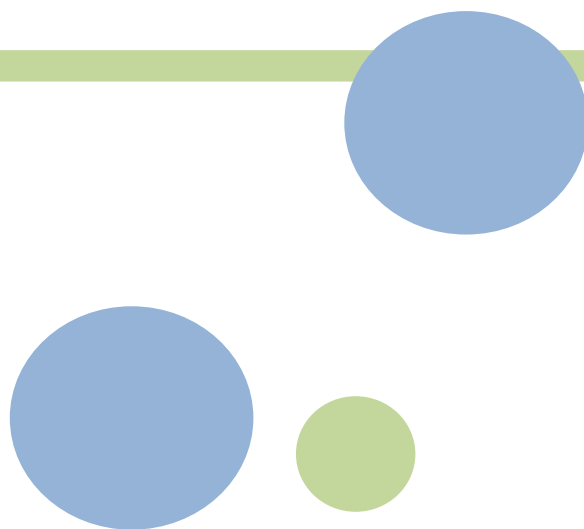




# Fachkräftemonitoring 2018

Eine multiperspektivische Analyse der aktuellen  
Situation im Landkreis Wesermarsch



## Impressum

**Herausgegeben** vom Landkreis Wesermarsch, Bildungsbüro, Fachdienst 40

**Autorin:** Maria Tonder (Bildungsmonitoring & -management)

**Redaktion:** Katja Schaeffer, Ulf Langheim

**Stand:** Dezember 2018

**Dank:** Mein besonderer Dank gilt all jenen, die sich für das Ausfüllen unseres Fragebogens Zeit genommen und mit ihren Einschätzungen und ihrem Wissen zu vorliegenden Ergebnissen beigetragen haben. Für die gute Zusammenarbeit und Unterstützung des Vorhabens möchte ich mich ebenfalls bei den Leitungen und Lehrenden der weiterführenden Schulen des Landkreises bedanken. Zudem haben die Kolleginnen und Kollegen der Wirtschaftsförderung Wesermarsch GmbH, des Fachdienstes für Schulen, Kultur und Sport und insbesondere des Bildungsbüros maßgeblich zum guten Gelingen des vorliegenden Berichtes beigetragen.

**Hinweis zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache:** Können keine geschlechtsneutralen Bezeichnungen verwendet werden, nennt die Autorin in vorliegender Untersuchung die weibliche und männliche Form oder verwendet das sog. „Binnen-I“. In allen Fällen sollen mit den Bezeichnungen Angehörige beider Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden.



Ermöglicht durch:





## Vorwort des Landrates

Der Mangel an, die Suche nach und das Halten von qualifizierten Fachkräften sind zentrale Themen unserer Gesellschaft - auf politischer, wirtschaftlicher und individueller Ebene. Auch im Landkreis Wesermarsch ist das Thema von hoher Signifikanz: Der Mangel an Nachwuchskräften, bedingt durch den demografischen Wandel und verstärkt durch die Schwierigkeiten bei der Gewinnung junger Menschen, stellt uns vor große Herausforderungen bei der Deckung des Fachkräftebedarfes.

Um diesen Herausforderungen adäquat begegnen zu können, sind ein guter Überblick und Einblick in die Situation vor Ort nötig. Mithilfe einer Befragung derjenigen, die mittel- und unmittelbar in die Thematik involviert sind, wollten wir Fragen wie *Was tun Unternehmen und Betriebe bereits, um Fachkräfte zu rekrutieren? Was wünschen sich die potenziellen Auszubildenden für ihr Arbeitsleben? Was macht die Wesermarsch als Wohn- und Arbeitsort besonders attraktiv – und was nicht?* nachgehen und entschieden uns in Zusammenarbeit mit der Transferagentur Niedersachsen für die Durchführung eines Fachkräftemonitorings. Grundlage dafür ist ein von den Landkreisen Verden und Osnabrück entwickeltes Instrument, das uns von der Metropolregion Nordwest zur Verfügung gestellt wurde.

Das Bildungsbüro der Kreisverwaltung und die Wirtschaftsförderung Wesermarsch GmbH arbeiteten gemeinsam an der Umsetzung des Vorhabens. Befragt wurden Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen der Wesermarsch, Institutionen wie die JadeBay oder das regionale Jobcenter, Schülerinnen und Schüler der Abschlussklassen in den allgemeinbildenden Schulen, den SPRINT-Klassen und den berufsbildenden Schulen sowie die Auszubildenden im Landkreis. Das Resultat ist eine umfassende, multiperspektivische Abbildung der Fachkräftesituation vor Ort, die Bedarfslagen offenlegt und als Diskussions- und Argumentationsgrundlage dienen soll.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Thomas Brückmann  
Landrat



## Vorwort der Wirtschaftsförderung

Unsere Gesellschaft wird sich aufgrund des demografischen Wandels in den nächsten Jahren stark verändern. Kurz zusammengefasst: eine stetig schrumpfende Gruppe an Jüngeren sieht sich einer wachsenden Anzahl an älteren Mitmenschen gegenüber. Auch wenn in den letzten Jahren die Geburtenanzahl erfreulicherweise wieder leicht gestiegen ist, ist dieser Trend nicht umkehrbar.

Besondere Herausforderungen bringt diese Entwicklung für Unternehmen unter dem Stichwort „Fachkräftemangel“ mit sich. Ein aktives und vorausschauendes Personalmanagement ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Arbeitgeber auch zukünftig noch über die dringend benötigten Mitarbeiter verfügen werden, um weiter erfolgreich am Markt agieren zu können. Dies erfordert teilweise ein neues Verständnis im Bereich Personal: „Wertschätzung“ gegenüber den Mitarbeitern steht hier an oberster Stelle. Das Halten von Personal wird zu einer zentralen Aufgabe. Im Bereich Neuaquisition rücken neue Zielgruppen in den Fokus: so gilt es z. B. die Potenziale von Älteren, Migranten und Wiedereinsteigerinnen zu heben. Auch Schulabgänger mit keinem oder ohne Abschluss verdienen eine Chance.

Die Wirtschaftsförderung Wesermarsch unterstützt im Verbund mit dem Landkreis Wesermarsch und den kreisangehörigen Städten und Gemeinden Unternehmen bei der Bewältigung dieses Wandels: über Expertenvorträge und Plattformen zum Erfahrungsaustausch für Personalverantwortliche, durch die Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft Jade-Weser bei der Suche nach geeigneten Mitarbeiterinnen, durch die Zusammenarbeit in verschiedenen Bündnissen wie dem Regionalen Fachkräftebündnis JadeBay und der Bildungsregion Wesermarsch sowie durch ein aktives Regionalmarketing. Darüber hinaus kann jeder Einzelne etwas dafür tun, um Nachwuchs-/Fachkräfte für die Wesermarsch zu begeistern: es gilt sich über die Vorzüge unseres Landkreises bewusst zu werden und diese aktiv zu kommunizieren. Dazu zählt m. E. allen voran der spannende Mix aus einem naturnahen, familienfreundlichen Umfeld kombiniert mit vielfältigen und innovativen Arbeitgebern - vom lokalen Handwerksbetrieb bis hin zum international tätigen Konzern.

Die in dem Bericht vorgestellten Ergebnisse und Handlungsempfehlungen stellen eine gute Grundlage dar, um dem Fachkräftemangel in der Wesermarsch erfolgreich zu begegnen.

Nils Siemen  
Geschäftsführer Wirtschaftsförderung Wesermarsch GmbH

## Inhalt

Ausgangslage .....	1
Bevölkerung.....	1
Arbeitsmarkt.....	4
Zusammenfassung – Fragestellungen .....	8
Hintergrund, Aufbau und Durchführung des Fachkräftemonitorings.....	9
Auswertung der SchülerInnenbefragung .....	10
Berufliche Zukunft .....	13
Leben in der Wesermarsch.....	20
Zusammenfassung SchülerInnenbefragung .....	27
Auswertung der Befragung an den berufsbildenden Schulen .....	29
Berufliche Zukunft .....	32
Leben in der Wesermarsch.....	34
Zusammenfassung der Befragung an den BBS.....	38
Exkurs: Befragung in den SPRINT-Klassen .....	39
Berufliche Zukunft .....	40
Leben in der Wesermarsch.....	42
Zusammenfassung der Befragung in den SPRINT-Klassen .....	45
Auswertung der Auszubildendenbefragung.....	46
Ausbildung & Beruf .....	47
Leben in der Wesermarsch.....	51
Zusammenfassung Auszubildendenbefragung .....	55
Auswertung der ArbeitgeberInnenbefragung.....	56
Leben in der Wesermarsch.....	59
Rekrutierung & Angebote .....	63
Neuzugewanderte .....	69
Zusammenfassung der ArbeitgeberInnenbefragung .....	71
Exkurs: Befragung der Institutionen.....	73
Handlungsempfehlungen .....	74
Abbildungsverzeichnis.....	78
Anhang .....	I

## Ausgangslage

Die Schlagwörter „Demografischer Wandel“, „Abwanderung“ und „Fachkräftemangel“ begegnen uns fast täglich in den Medien, in persönlichen Gesprächen oder im beruflichen Kontext. Doch was genau verbirgt sich dahinter – insbesondere in Bezug zum Landkreis Wesermarsch? Als Einstieg in die Thematik soll die Ausgangslage im Hinblick auf die Bevölkerung und den regionalspezifischen Arbeitsmarkt genauer beleuchtet und mithilfe statistischer Daten<sup>1</sup> abgebildet werden. Die daraus hervorgehenden Leitfragen werden am Ende des Kapitels vorgestellt.

## Bevölkerung

Aktuell leben 89.022 Menschen in der Wesermarsch – davon 44.390 Frauen und 44.632 Männer. Insgesamt ist eine konstante Abnahme der Bevölkerung zu beobachten. Die vermehrte Zuwanderung im Jahr 2015 schlägt sich in einem kurzfristigen Aufwärtstrend (der männlichen Bevölkerung) nieder; allerdings deuten die Zahlen aus 2017 bereits eine Fortsetzung des Abwärtstrends an<sup>2</sup>.

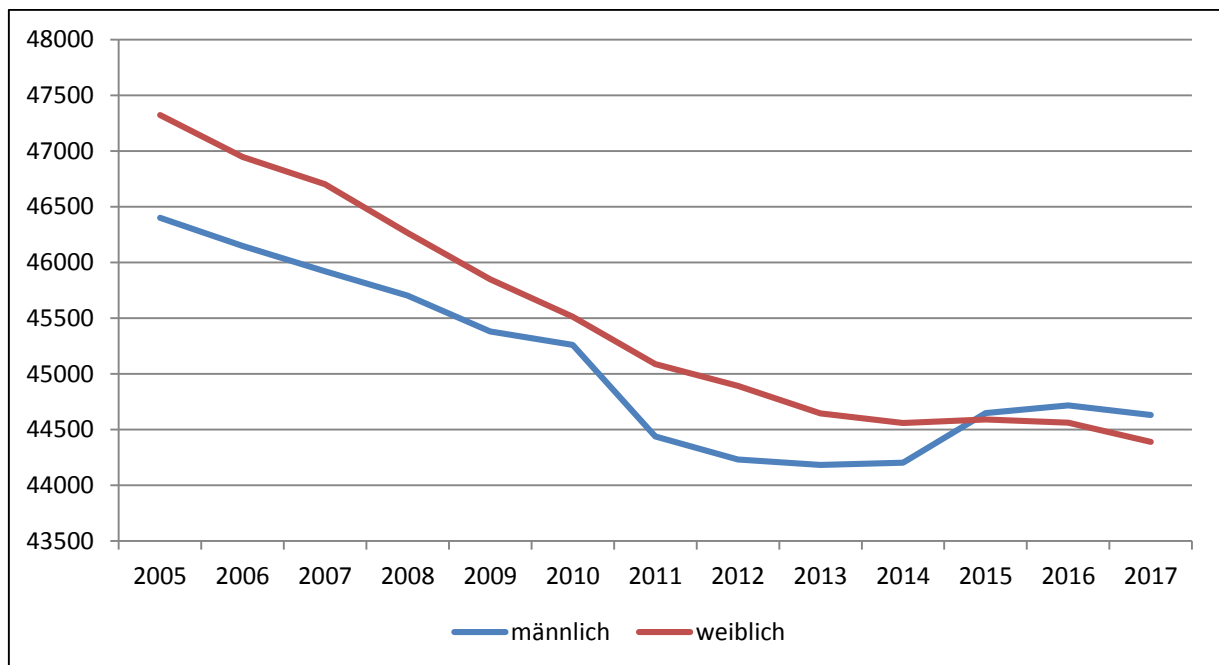


Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung 2005 – 2017; LSN Tabelle A100001K

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt sind besonders die Prognosen für die Altersgruppe der 15- bis 65-jährigen Erwerbspersonen interessant: Zwischen 2019 und 2031 wird eine Abnahme um 19,2 % prognostiziert, was einer Anzahl von 10.558 Menschen entspricht. Die Gruppe der potenziellen Nachwuchskräfte (15- bis 25-Jährige) wird im selben Zeitraum um fast ein Drittel (30,8 %) ihrer Ausgangsgröße schrumpfen (entspricht 2.924 Menschen)<sup>3</sup>.

Neben dem demografischen Wandel, wirkt sich auch das Wanderungsverhalten der Menschen auf die Entwicklung der Fachkräftesituation aus.

<sup>1</sup> Für dieses Kapitel wurden aktuell (Dezember 2018) verfügbare Daten des Landesamtes für Statistik (LSN) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) genutzt.

<sup>2</sup> Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN), Tabelle A100001K.

<sup>3</sup> Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN), Tabelle K1010013; eigene Berechnungen.

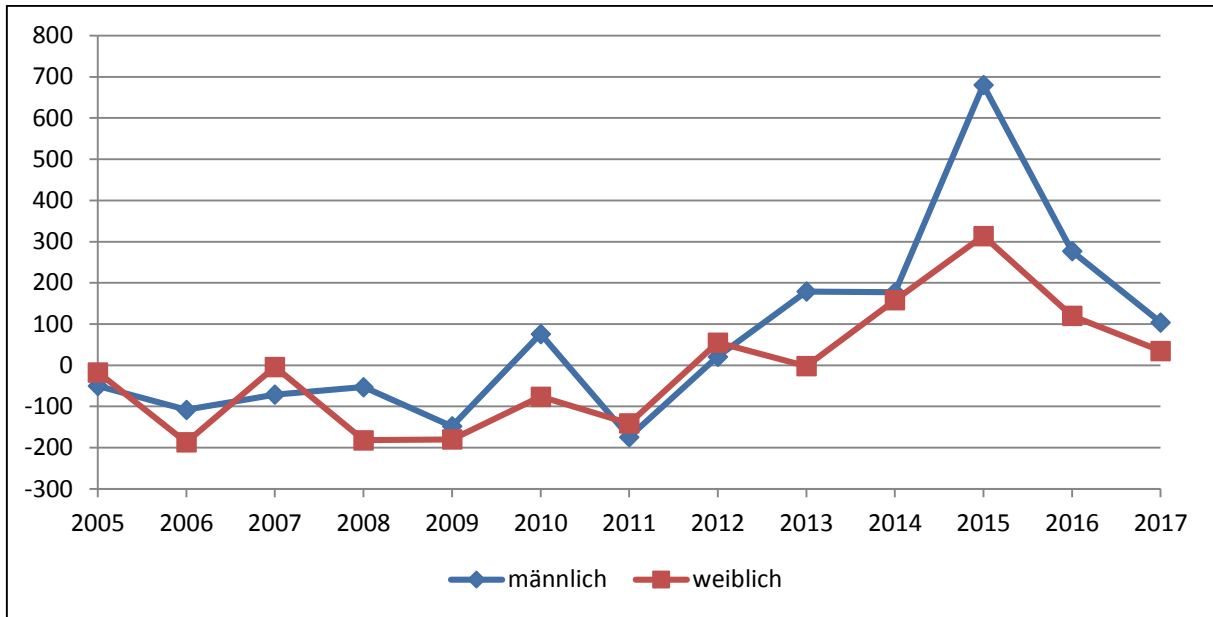


Abbildung 2: Wanderungssaldo 2005 – 2017; LSN Tabelle K1200221

Der Wanderungssaldo<sup>4</sup> der Frauen liegt i. d. R. unter dem der Männer. Die positive Entwicklung seit 2012 ist lediglich auf die Gruppe der AusländerInnen zurückzuführen – der deutsche Bevölkerungsanteil wandert nach wie vor aus dem Landkreis ab.

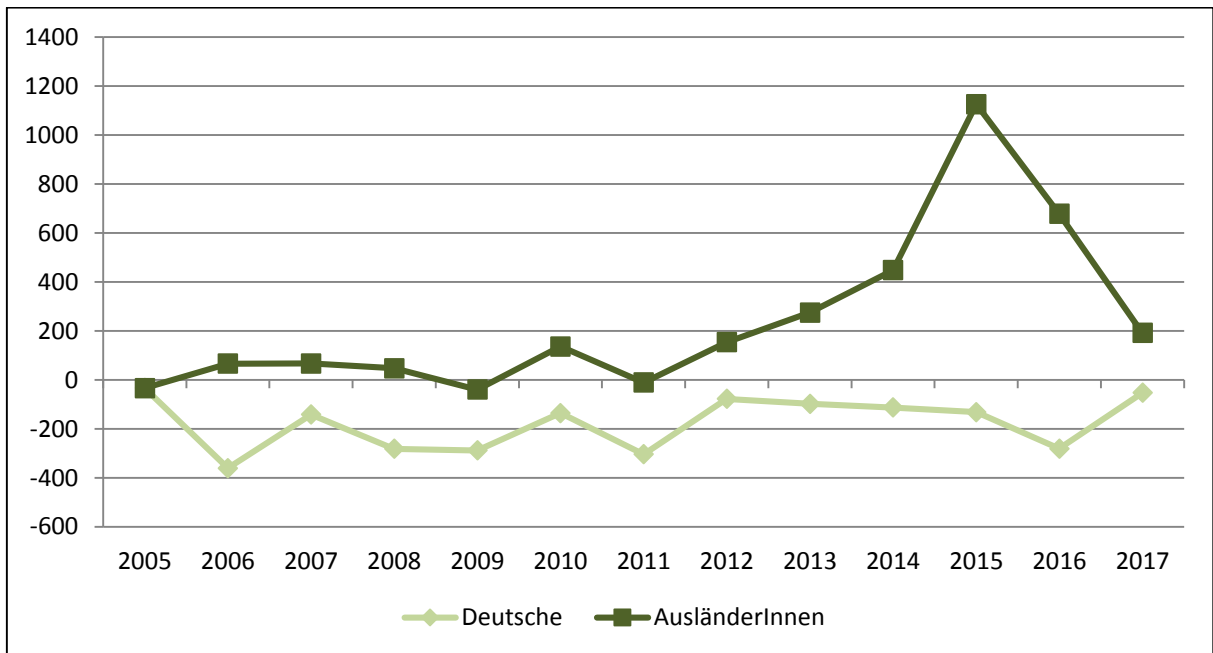


Abbildung 3: Wanderungssaldo nach Nationalität 2005 – 2017; LSN Tabelle K1200221

<sup>4</sup> Der Wanderungssaldo ist die Differenz aus Zu- und Fortzügen in bzw. aus dem Landkreis.

Besonders prekär im Hinblick auf die zukünftige Fachkräftesituation ist dabei die starke Abwanderung junger Menschen aus der Wesermarsch:

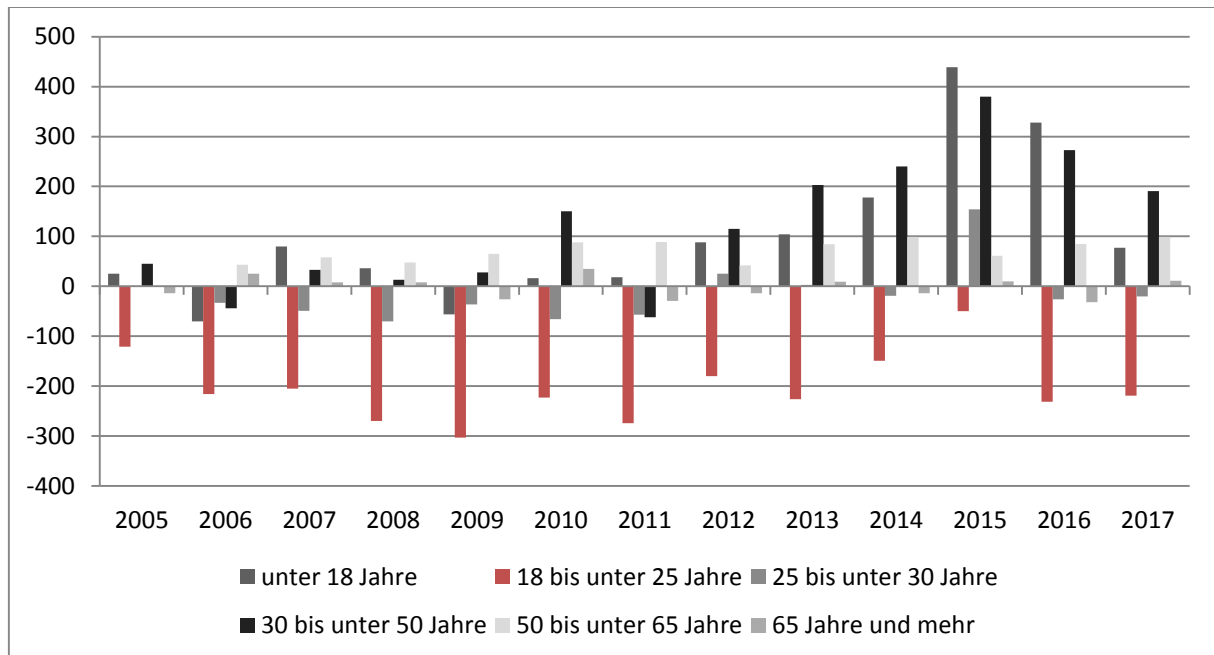


Abbildung 4: Wanderungssaldo nach Altersgruppen 2005 - 2017; LSN Tabelle K1200221

Die Gruppe der 18- bis unter 25-Jährigen zeigt eine deutliche Abwanderungstendenz. Obwohl auch sie von dem seit 2012 herrschenden Aufwärtstrend profitieren und die hohe Zahl der Fortzüge etwas relativiert wird, schaffte es diese Gruppe nicht aus dem Negativsaldo.

Eine durch das Referat für Gleichstellungsfragen in Auftrag gegebene Analysereihe zum Wanderungsverhalten von Frauen<sup>5</sup> zeigt, dass von einer überproportionalen Abwanderung weiblicher Personen gesprochen werden kann. Der vergleichsweise große Negativsaldo ist dabei das Ergebnis starker Abwanderungstendenzen jüngerer Frauen und ausbleibender Familienzuzüge. Als wesentlicher Grund für die Abwanderung wurde die Arbeitsplatz- und Ausbildungssituation im Landkreis genannt, der mit einer stark industriell geprägten Wirtschaftsstruktur offenbar keine ausreichende Zukunftsperspektive für viele Frauen bietet. Allerdings sind im aktuellen Teil (Mai 2018) der Reihe die Anfänge eines behutsamen Wandels erkennbar: Der Beschäftigtenanteil von Frauen im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe hat sich — besonders aufgrund der jüngeren Generation — leicht erhöht. Dies schlägt sich auch in der Auswertung der Auszubildenden-Daten nieder, die ein leicht gestiegenes Interesse junger Frauen an „klassischen Männerberufen“ zeigen.

<sup>5</sup> *Demografische Analysen zum Wanderungsverhalten von Frauen im Landkreis Wesermarsch* (FORUM Huebner, Karsten & Partner, April 2013); *Demografische Analysen zum Wanderungsverhalten von Frauen im Landkreis Wesermarsch* (FORUM Huebner, Karsten & Partner, Februar 2015); *Aktualisierung quantitativer Analysen zum Wanderungsverhalten von Frauen im Landkreis Wesermarsch* (FORUM Huebner, Karsten & Partner, Mai 2018).

## Arbeitsmarkt

Die regionalspezifische Wirtschaftsstruktur wird sehr gut durch folgende Darstellung der IHK Oldenburg<sup>6</sup> nachvollziehbar:



Abbildung 5: Wirtschaftsstruktur des Landkreises Wesermarsch im Vergleich; IHK Oldenburg (Stand Juni 2017)

Im Vergleich zu Bund und Land liegt ein deutlicher Fokus auf Beschäftigungsverhältnissen im industriellen Sektor. Da dieser Sektor i. d. R. ein für Männer attraktiverer Bereich ist, gestaltet sich die Geschlechterverteilung bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen im Landkreis entsprechend:

<sup>6</sup> Zusammenstellung der Strukturdaten des Landkreises Wesermarsch, abrufbar unter: [https://www.ihk-oldenburg.de/blob/olihk24/geschaeftsfelder/unsere-region/Regionalreports/3987146/5e319b12db1d06140c1f8c5a63518cda/th\\_s-Strukturdaten-Lk-Wesermarsch-data.pdf](https://www.ihk-oldenburg.de/blob/olihk24/geschaeftsfelder/unsere-region/Regionalreports/3987146/5e319b12db1d06140c1f8c5a63518cda/th_s-Strukturdaten-Lk-Wesermarsch-data.pdf) (zuletzt abgerufen: Oktober 2018).

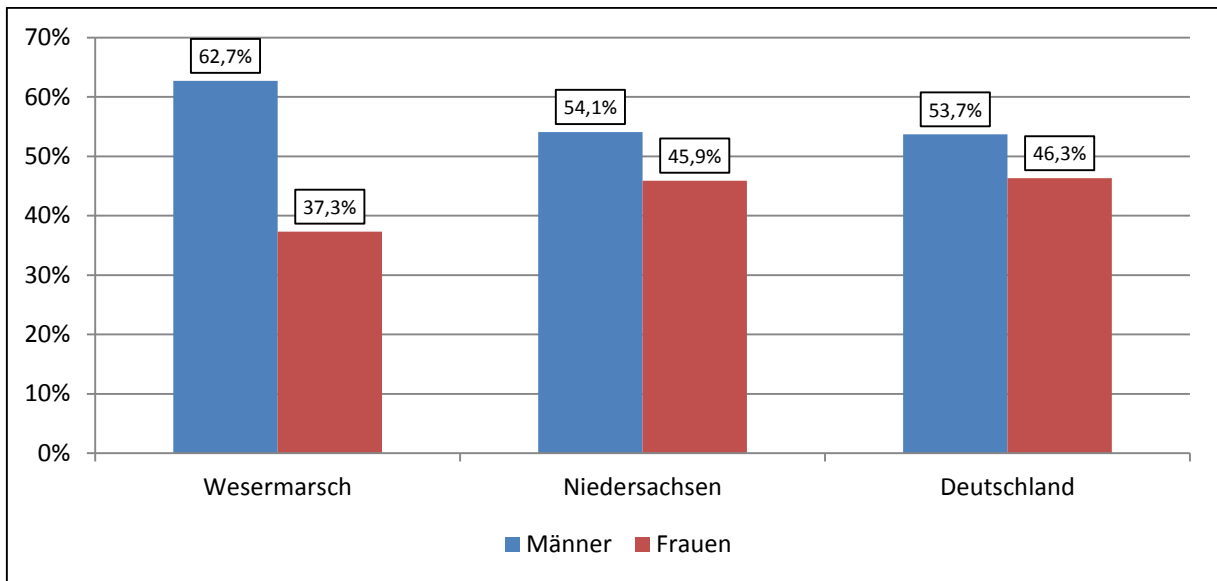


Abbildung 6: Geschlechterverteilung Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse; Statistik der BA (März 2018)

Dies spiegelt sich auch in der aktuellen Arbeitslosenquote der Frauen wider, die mit 7,4 % deutlich über dem niedersächsischen Vergleichswert von 5,9 %<sup>7</sup> liegt.

Insgesamt hat sich die Arbeitslosenquote – dem bundesweiten Trend folgend – positiv entwickelt:

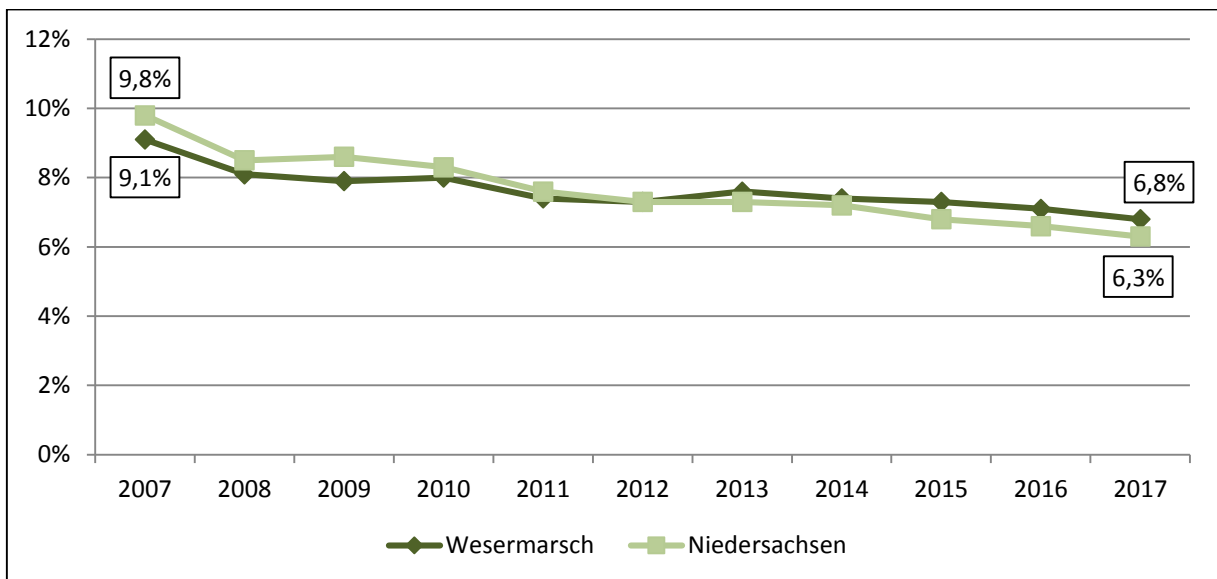


Abbildung 7: Entwicklung der Arbeitslosenquote bezogen auf alle ziv. Erwerbspersonen zwischen 2007 und 2017 im Vergleich; Statistik der BA

<sup>7</sup> Statistik der BA; Dezember 2017.

Ebenso verhält es sich mit der Quote der 15- bis unter 25-Jährigen; allerdings liegt der Landkreis hier etwas deutlicher über dem niedersächsischen Durchschnitt:

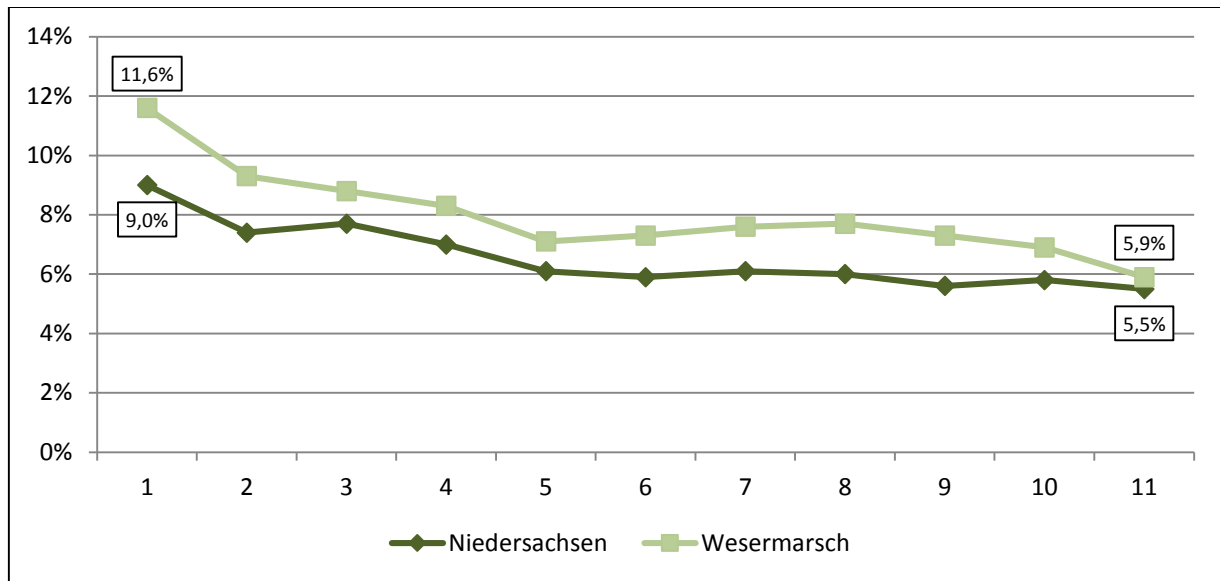
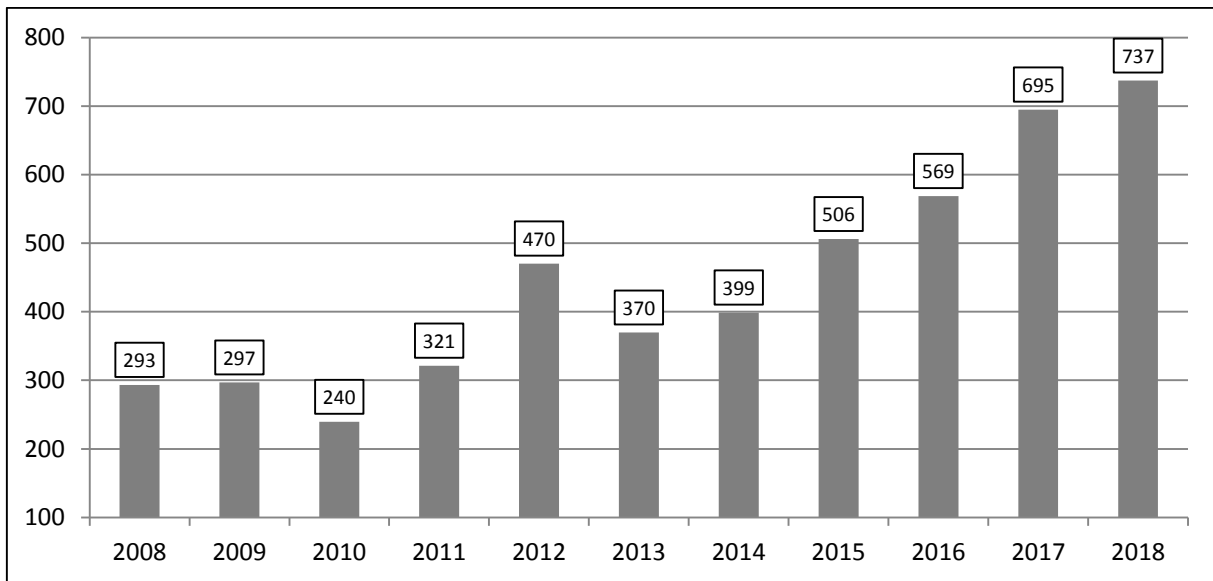


Abbildung 8: Entwicklung der Arbeitslosenquote der 15- bis unter 25-Jährigen zwischen 2007 und 2017; Statistik der BA

7,9 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Landkreis werden durch AusländerInnen besetzt. Dies ist sowohl im Vergleich zur Landes- (8,3 %) als auch zur Bundesebene (11,4 %) ein sehr geringer Anteil. Innerhalb dieser 7,9 % ist das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern mit 82 % männlichen und lediglich 18 % weiblichen ArbeitnehmerInnen sehr ausgeprägt<sup>8</sup>.

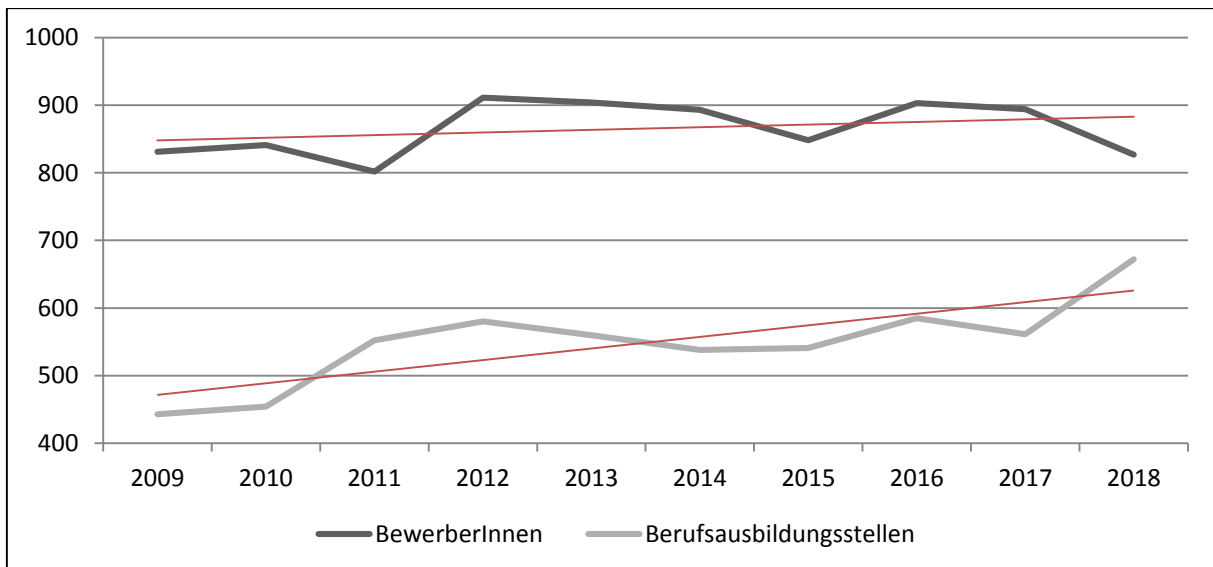
Zwischen 2008 und 2018 kann ein beachtlicher Anstieg an gemeldeten, d. h. der Bundesagentur für Arbeit bekannten, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen verzeichnet werden. Von 293 Stellen im Jahr 2008 hat sich die Anzahl mit 737 freien Stellen im Jahr 2018 mehr als verdoppelt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse stieg ebenfalls an; allerdings lassen die Statistiken keine präzisen Rückschlüsse auf tatsächlich unbesetzt gebliebene Stellen zu. Es kann jedoch, ausgehend von dem deutlichen Anstieg gemeldeter Arbeitsstellen in der vergangenen Dekade und den oben aufgeführten Bevölkerungs- und Abwanderungsdaten, vermutet werden, dass es bereits zu Engpässen bei der Deckung des Fachkräftebedarfes kommt und zukünftig verstärkt kommen wird.

<sup>8</sup> Statistik der BA (März 2018).



**Abbildung 9: Bestand an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen zwischen 2008 und 2018 (gleitende Jahresdurchschnittswerte); Statistik der BA**

Bei den Berufsausbildungsstellen und BewerberInnen ist ebenfalls ein positiver Trend erkennbar – bei letzteren jedoch weniger deutlich bzw. kaum merklich. Gemessen an betrachtetem Zeitraum kann insgesamt vermutlich von einem (leichten) Anstieg an Berufsausbildungsstellen bei relativ gleichbleibender BewerberInnenanzahl gesprochen werden.



**Abbildung 10: BewerberInnen und Berufsausbildungsstellen 2009 bis 2018; Statistik der BA**

Im Ausbildungsjahr 2018/19 wurden 627 Berufsausbildungsstellen und 827 Bewerberinnen und Bewerber gemeldet. Davon waren 59 % männlich und 41 % weiblich. Weniger als die Hälfte der BewerberInnen nahmen eine Ausbildung auf (44,4 %; 367 Personen). 14,4 % (entspricht 119 Personen) blieben unversorgt und 163 Ausbildungsstellen blieben (Stand August 2018) unbesetzt. Der größte Teil der BewerberInnen besitzt einen Realschul- (42,7 %) oder Hauptschulabschluss (27,6 %)<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Statistik der BA (August 2018).

Am letzten Stichtag (März 2018) wurden 1.120 männliche und 604 weibliche Auszubildende<sup>10</sup> erfasst. Gemessen an der Gesamtheit der Auszubildenden herrscht in der Wesermarsch ein Verhältnis von 65 zu 35 Prozent zugunsten der männlichen Auszubildenden vor. Im Vergleich mit dem Bund (45,9 % männlich; 54,1 % weiblich) und dem Land (47,5 % männlich; 52,5 % weiblich)<sup>11</sup> spiegelt sich die regionalspezifische Wirtschaftsstruktur mit vorwiegend von Männern als attraktiv erachteten Berufen auch hier deutlich wider.

## **Zusammenfassung – Fragestellungen**

Der demografische Wandel und die starken Abwanderungstendenzen junger Leute wirken sich aktuell und zukünftig entscheidend auf die Fachkräftesituation im Landkreis aus. **Bis 2031 wird die Gruppe der Erwerbspersonen (15- bis 65-Jährige) um voraussichtlich knapp 20 % schrumpfen. Bei den Nachwuchskräften (15- bis 25-Jährige) wird für denselben Zeitraum eine Verringerung um ca. 30 % prognostiziert.** Die starke Abwanderung junger Menschen zwischen 18 und 25 Jahren verschärft die Situation. (Junge) Frauen verlassen den Landkreis dabei besonders häufig. Ein wahrscheinlicher Grund für die Fortzüge ist die **industriell geprägte Wirtschaftsstruktur** des Landkreises, die i. d. R. für Frauen weniger attraktive Berufe bietet. Die aktuelle Beschäftigungssituation der Wesermarsch untermauert diese These: **Knapp 63 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse werden von männlichen Personen besetzt; die Frauenarbeitslosenquote liegt im überdurchschnittlich hohen Bereich.** Unter den Auszubildenden gestaltet sich das Geschlechterverhältnis ähnlich wie in der Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: **59 % der Auszubildenden sind männlich.** Die der Agentur für Arbeit jährlich gemeldeten sozialversicherungspflichtigen **Arbeitsstellen haben sich zwischen 2008 und 2018 mehr als verdoppelt.** Auch bei den Berufsausbildungsstellen ist ein positiver Trend bemerkbar. Bezugnehmend auf die konstante Abnahme der Bevölkerung und die starken Abwanderungstendenzen junger Menschen (Frauen) kann davon ausgegangen werden, dass es bereits jetzt zu Engpässen im Fachkräftebereich kommt. Zukünftig wird sich die Situation aller Wahrscheinlichkeit nach noch verschärfen.

Vor diesem Hintergrund sind besonders folgende Fragestellungen an die potenziellen Nachwuchskräfte von Interesse:

- Wie (un-)attraktiv ist die Wesermarsch für junge Leute?
- Wie gut sind (weibliche) Nachwuchskräfte über die Arbeitsmarktsituation vor Ort informiert?
- Was macht Berufe und Jobs (für Frauen) attraktiv?

Auf der anderen Seite ist es wichtig, mithilfe des Wissens von ArbeitgeberInnen und Institutionen des Landkreises tief in die Fachkräftethematik einzusteigen:

- Wie schätzen ArbeitgeberInnen/Institutionen die Fachkräftesituation in der Wesermarsch ein?
- Wie (un-)attraktiv ist die Wesermarsch aus ArbeitgeberInnen- und Institutionensicht für potenzielle ArbeitnehmerInnen?
- Was tun ArbeitgeberInnen der Region bereits, um für sich/ihre Branche zu werben?

Vorliegender Bericht soll helfen, durch die Beantwortung o. g. Fragen ein tiefergehendes Verständnis für die Fachkräftesituation vor Ort zu erlangen.

---

<sup>10</sup> Statistik der BA (März 2018).

<sup>11</sup> Statistik der BA (Dezember 2017).

## Hintergrund, Aufbau und Durchführung des Fachkräftemonitorings

Das Fachkräftemonitoring wurde im Rahmen des Bundesprogramms „Bildung integriert“ durchgeführt, an dem sich der Landkreis Wesermarsch seit Dezember 2016 beteiligt. Den Kern des Programms bildet der Aufbau eines datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements; begleitet werden teilnehmende Kommunen durch sog. Transferagenturen. Teil der Begleitung waren u. a. zwei Veranstaltungen (Analyse- und Lösungswerkstatt) Mitte/Ende 2017, an denen sich Akteure aus der Kreisverwaltung und dem Bildungsbereich des Landkreises beteiligten. Die Teilnehmenden entschieden sich für eine Priorisierung des Themas „Fachkräfte“ und verständigten sich über die Durchführung eines einschlägigen Monitorings. Grundlage bildet ein Instrument der Metropolregion Nordwest, das von den Landkreisen Verden und Osnabrück entwickelt wurde. Konkret handelt es sich dabei um einen umfangreichen, für verschiedene Zielgruppen gestalteten Fragenkatalog, der mehrere Themenblöcke (Module) umfasst, die je nach Interessenlage zu Fragebögen kombiniert werden können. Neben den Pflichtmodulen „Fachkräftemangel/offene Stellen“, „Strukturdaten“ und „Kontakt/ Themen“ können (mit Rücksicht auf die Gesamtlänge) vier weitere Module gewählt und zu einem fertigen Fragebogen zusammengefügt werden. Für vorliegendes Fachkräftemonitoring wurden „Rekrutierung“, „Angebote/Maßnahmen“, „Attraktivität der Region“ und das „Freie Kriterium“ gewählt. Letzteres beinhaltet selbst konzipierte Fragen zu Neuzugewanderten, ein Schwerpunktthema des Bildungsbüros. Aus genannten Modulen wurden Fragebögen für folgende Zielgruppen erstellt (s. Anhang):

- ArbeitgeberInnen des Landkreises
- Institutionen (wie z. B. JadeBay oder das regionale Jobcenter)
- Auszubildende
- SchülerInnen der Abschlussklassen an den allgemeinbildenden Schulen, der berufsbildenden Schulen und der SPRINT-Klassen

Die inhaltliche und organisatorische Begleitarbeit wurde von einer für das Fachkräftemonitoring gegründeten Arbeitsgruppe, bestehend aus VertreterInnen der Wirtschaftsförderung, des Bildungsbüros und der Leitung des Fachdienstes für Schulen, Kultur und Sport geleistet. Die Befragung an den Schulen erfolgte im März/April 2018; die restlichen Gruppen wurden im Juli/August 2018 befragt. Die erhobenen Daten wurden im Bildungsbüro gesammelt und ausgewertet.

## Auswertung der SchülerInnenbefragung

Die Befragung der Schülerinnen und Schüler (SuS)<sup>12</sup> in den Abschlussklassen der weiterführenden Schulen erfolgte im März/April 2018 mit Papierfragebögen, die in den Klassen verteilt wurden (s. Anhang, S. II-VII). Die Ausfüllzeit des Bogens betrug ca. 10 Minuten. Neben der Abfrage der Strukturdaten wurden die teilnehmenden SuS zu den Themen „Berufliche Zukunft“ und „Leben in der Wesermarsch“ befragt. Insgesamt nahmen 815 von 992 SuS<sup>13</sup>, die sich in den Abschlussklassen des Schuljahres 2017/18 befanden, an der Umfrage teil. Dies entspricht einer Gesamtquote von 82,2 %.

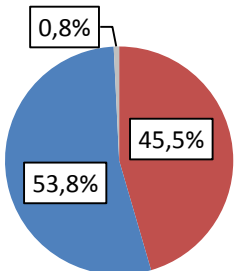
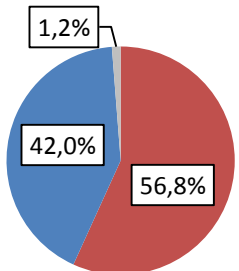
	Sekundarstufe I <sup>14</sup>	Sekundarstufe II <sup>15</sup>
<b>Gesamtzahl SuS laut Schulstatistik 2017/18</b>	702	290
<b>Teilnehmende (Grundgesamtheit)</b>	653	162
<b>prozentualer Anteil an Gesamtzahl laut Schulstatistik 2017/18</b>	93,0 %	55,9 %
<b>Verteilung Geschlecht</b>	 <p>0,8% 45,5% 53,8%</p> <p>■ Mädchen ■ Jungen ■ k. A.</p>	 <p>1,2% 42,0% 56,8%</p> <p>■ Mädchen ■ Jungen ■ k. A.</p>
<b>Durchschnittsalter</b>	16,1 Jahre	18,1 Jahre
<b>Migrationshintergrund<sup>16</sup></b>	24,2 %	18,5 %
<b>im Ausland geboren</b>	6,7 %	5,6 %

Abbildung 11: Übersicht Stichprobe Schülerinnen und Schüler

<sup>12</sup> Die im Folgenden genannten Zahlen beziehen sich auf in der Wesermarsch lebende Personen, einpendelnde SuS wurden nicht berücksichtigt.

<sup>13</sup> Grundlage ist die Schulstatistik des Fachdienstes für Schulen, Kultur und Sport der Kreisverwaltung.

<sup>14</sup> Förderschulen, Oberschulen, Haupt- und Realschulen, IGS, Gymnasium Berne (keine Oberstufe).

<sup>15</sup> Gymnasien (inkl. Oberstufe der BBS); Aufgrund des ungünstigen Befragungszeitraumes (kurz vor den Abschlussprüfungen) konnten aus zeitlichen Gründen nicht alle Klassen/Kurse befragt werden.

<sup>16</sup> min. ein Elternteil wurde außerhalb Deutschlands geboren.

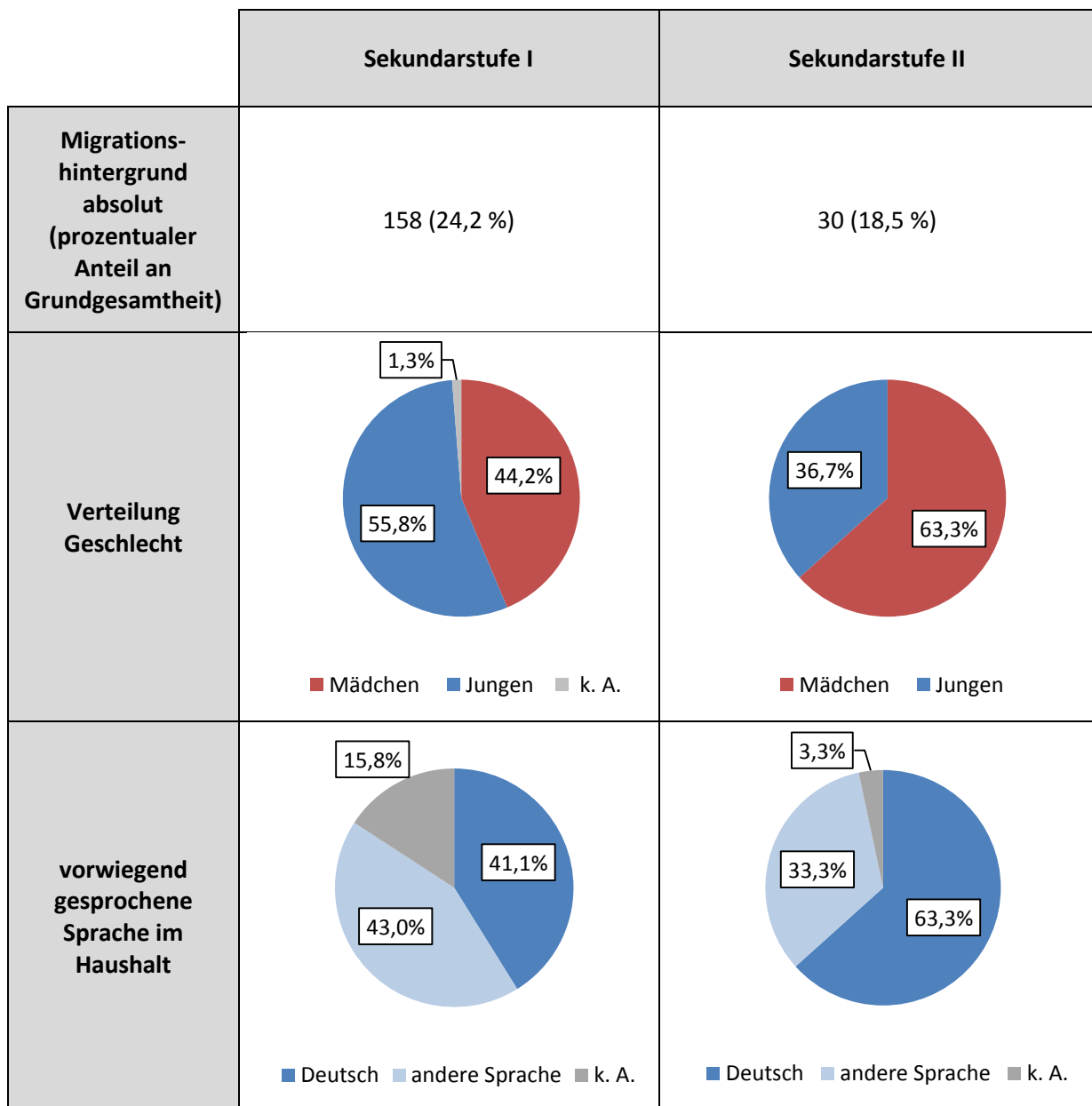


Abbildung 12: Übersicht Anteil SuS mit Migrationshintergrund

Die Frage nach der Sprache, die im Haushalt vorwiegend gesprochen wird, konnte von vielen SuS mit Migrationshintergrund nicht eindeutig beantwortet werden. In mehreren Fällen wurde das Kreuz zwischen die beiden Antwortoptionen („(vorwiegend) Deutsch“, „(vorwiegend) eine andere Sprache“) gesetzt. Bei dem Anteil, der keine Angabe machen konnte handelt es sich demnach in vielen Fällen um Haushalte mit ausgewogenem Sprachmix.

Knapp 60 % der Grundgesamtheit streben einen (erweiterten) Realschulabschluss an. Die (Fach-)Hochschulreife nimmt mit fast 20 % den zweiten, Hauptschulabschlüsse nehmen mit rund 16 % den dritten Platz ein. Die genaue Aufteilung sieht folgendermaßen aus:

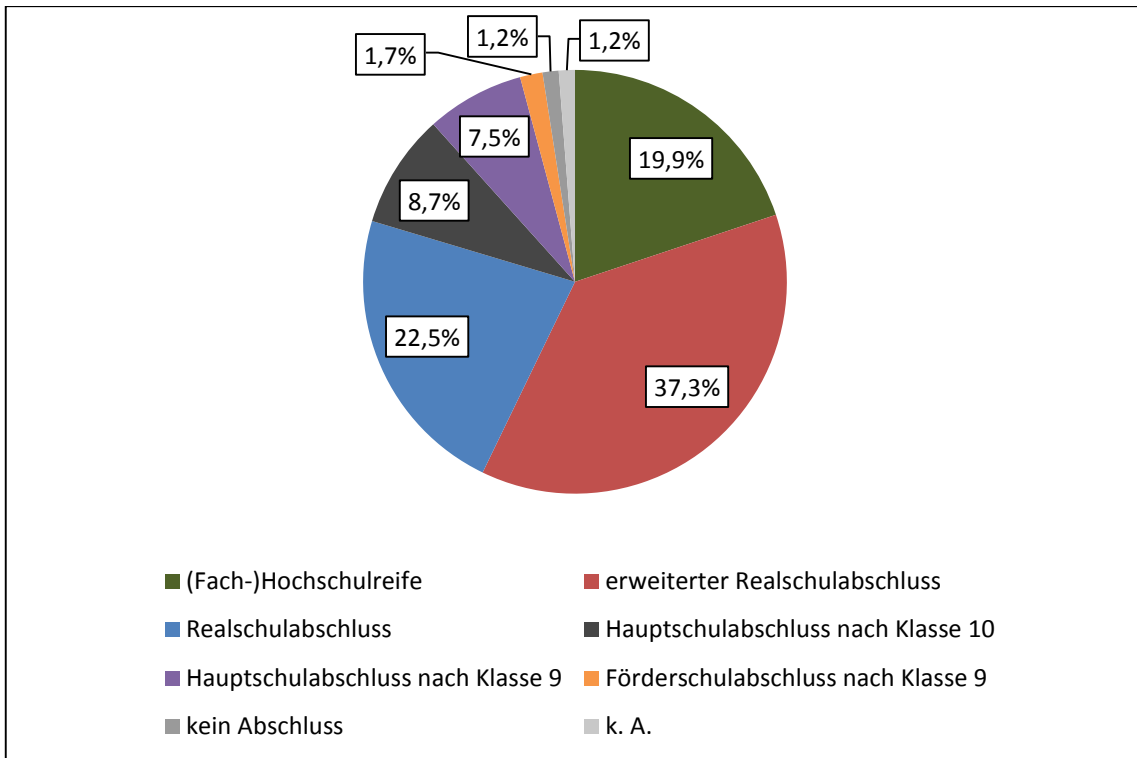


Abbildung 13: angestrebte Schulabschlüsse in der Grundgesamtheit

## Berufliche Zukunft

Der erste Teil des Fragebogens befasste sich mit den Vorstellungen, Wünschen und Wissensständen der SuS in Bezug auf ihre berufliche Zukunft. Erwartungsgemäß strebt der größte Teil der Sek. I (70 %) eine Ausbildung an. Ein knappes Drittel der Sek. II zieht ebenfalls eine Ausbildung in Betracht; dies entsprach im vergangenen Jahrgang immerhin 54 Personen, die potenziell dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stünden. Eine relativ große Gruppe von über 18 % in der Sek. II ist zudem noch unentschlossen.

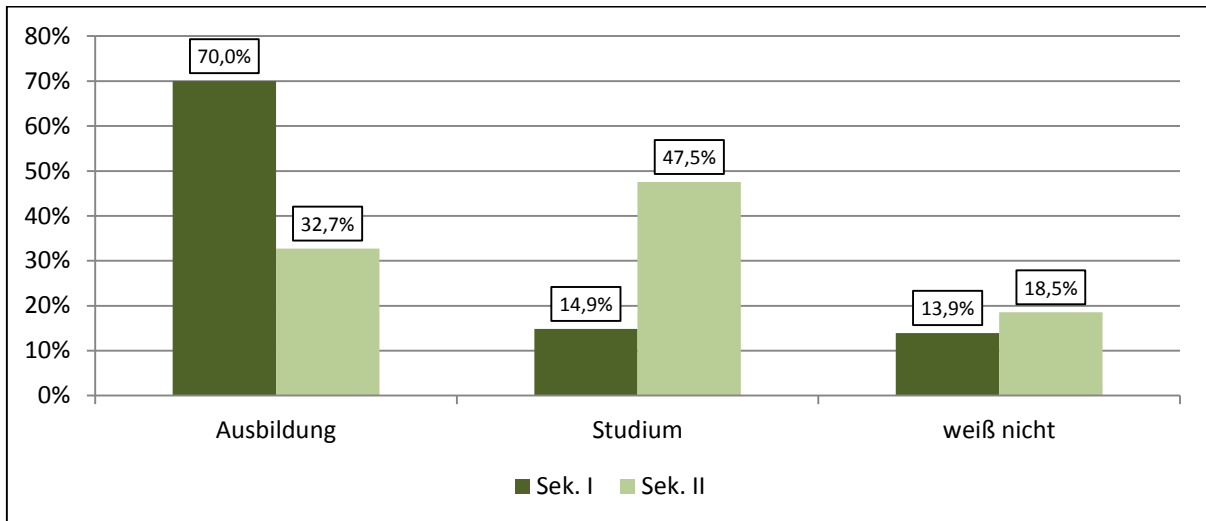


Abbildung 14: Ausbildung/Studium nach Sekundarstufe

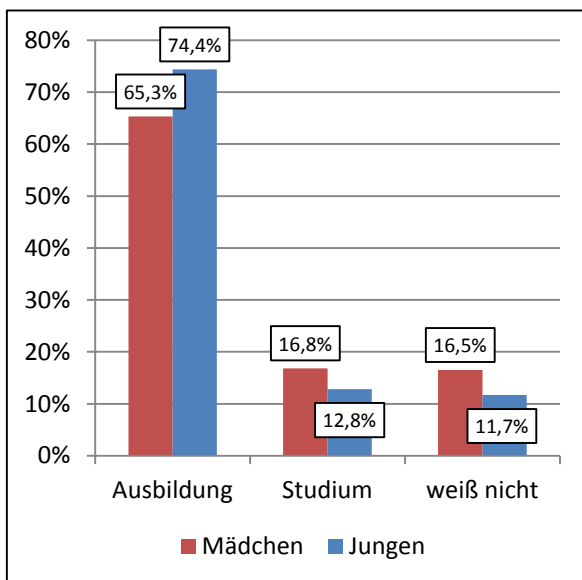


Abbildung 15: Ausbildung/Studium Sek. I nach Geschlecht

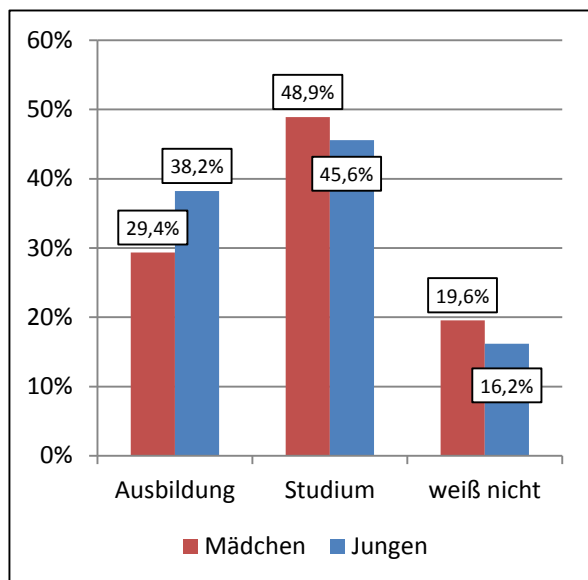


Abbildung 16: Ausbildung/Studium Sek. II nach Geschlecht

Bei der Betrachtung der Antworten nach Geschlecht fällt auf, dass Mädchen insgesamt eher zum Studium und Jungen eher zu einer beruflichen Ausbildung tendieren. Zudem sind Mädchen bezüglich ihrer beruflichen Zukunft unentschlossener als ihre männlichen Klassenkameraden.

In der Gruppe der SuS mit Migrationshintergrund scheint der Trend zum Studium insgesamt größer zu sein:

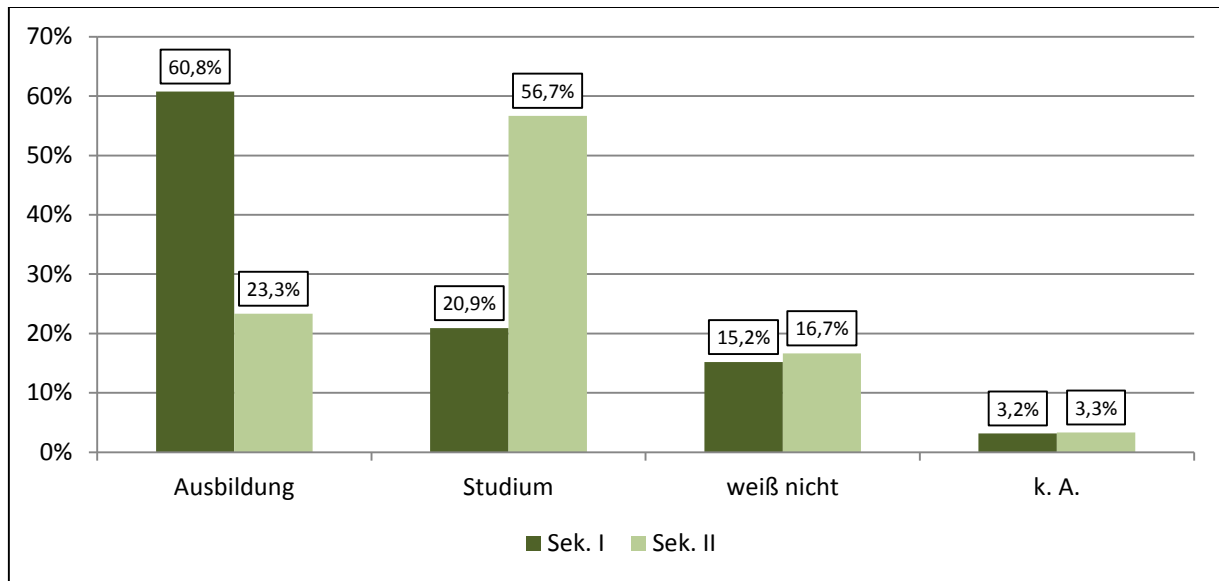


Abbildung 17: Ausbildung/Studium nach Sekundarstufe (Migrationshintergrund)

Die Informationssuche<sup>17</sup> erfolgt in beiden Sekundarstufen zum größten Teil online oder über das soziale Umfeld („Familie und Freunde“). Angebote der Agentur für Arbeit/des Jobcenters werden ebenfalls gern genutzt. Hier ist besonders das online-Angebot der Agentur beliebt, wie sich in der offenen Frage zeigte: Ein knappes Viertel (24,6 %) der Antwortgebenden in der Sek. I und 31,4 % der Sek. II<sup>18</sup> nannten die Portale *Jobbörse* oder *planet-beruf*. Messen und Jobbörsen spielen für die Sek. II eine vergleichsweise bedeutendere Rolle.

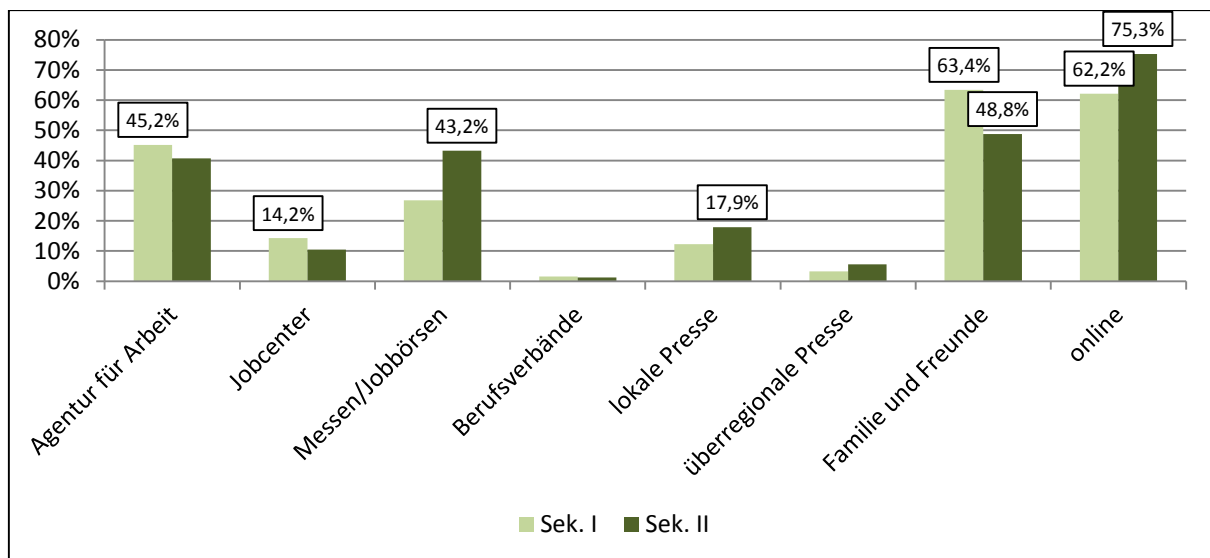


Abbildung 18: Informationsquellen nach Sekundarstufe (Mehrfachnennungen möglich)

<sup>17</sup> In der Frage wurde explizit zu freien Stellen auf dem Ausbildungsmarkt befragt, allerdings erfolgte die Beantwortung, gemessen an den Angaben, die zu Online-Portalen gemacht wurden, eher generell in Bezug zur beruflichen Zukunft (z. B. Nennung von Webseiten, die über Studienmöglichkeiten informieren). „Ausbildungsplatzsuche“ bezieht sich in diesem Fall also nur zum Teil auf die berufliche Ausbildung.

<sup>18</sup> 19,9 % der SuS in der Sek. I und 21,6 % der SuS in der Sek. II gaben in der offenen Frage eine Antwort.

Die Geschlechter unterscheiden sich in ihren Präferenzen nicht wesentlich. Es fällt lediglich auf, dass Mädchen eher die Presse zu Rate ziehen als Jungen und sich etwas mehr online informieren. Jungen hingegen nannten vergleichsweise öfter die Informationssuche auf Messen und Jobbörsen.

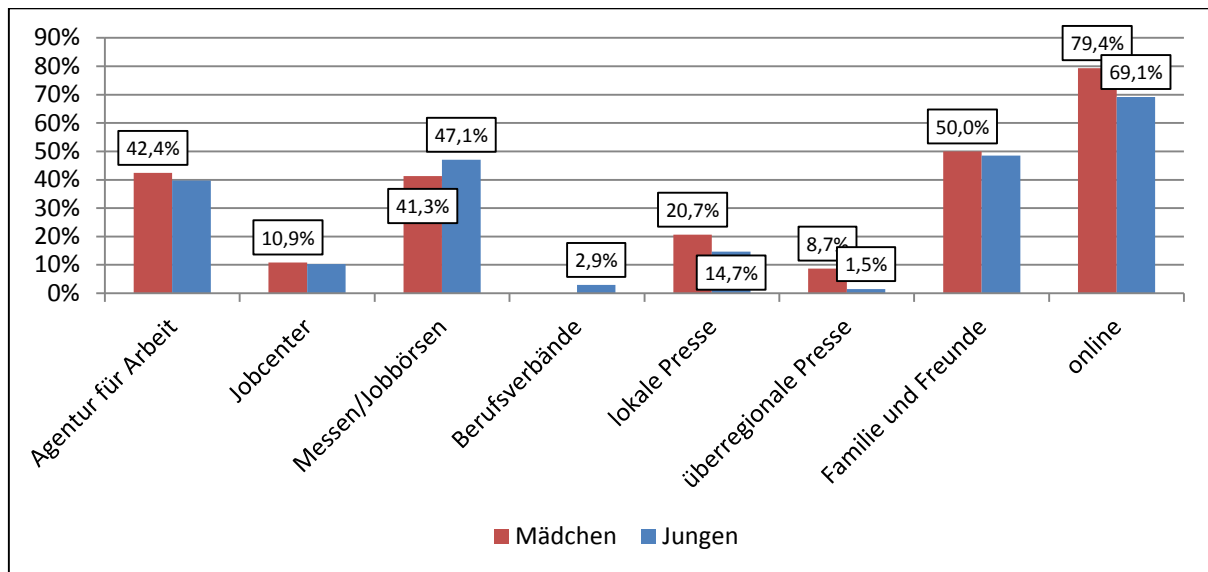


Abbildung 19: Informationsquellen nach Geschlecht - Sek. II (Mehrfachnennungen möglich)

Insgesamt fühlen sich die SuS in der Sek. I besser informiert, was Stellenangebote, ArbeitgeberInnen und erlernbare Berufe in der Wesermarsch angeht und wählten – besonders bei den Berufen – deutlich eher die Optionen „sehr gut“ oder „ganz gut“ (informiert) als die SuS der Sek. II.

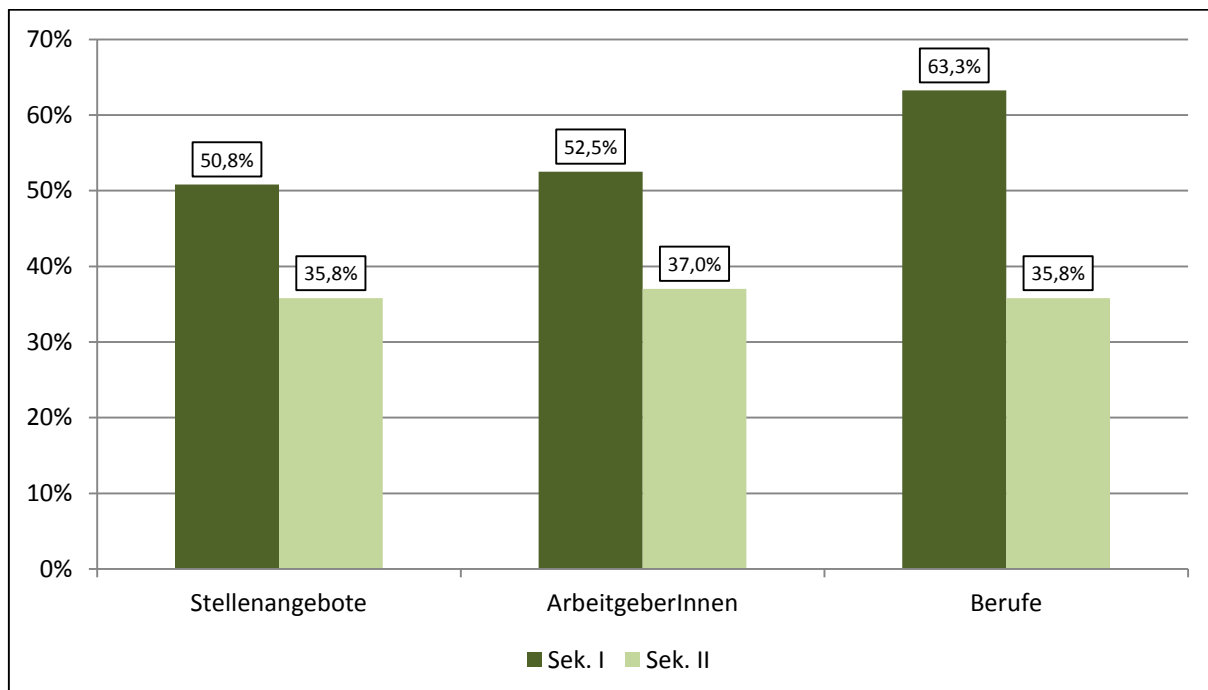


Abbildung 20: "sehr gut" oder "ganz gut" informiert über Stellenangebote, ArbeitgeberInnen und Berufe in der Wesermarsch nach Sekundarstufe

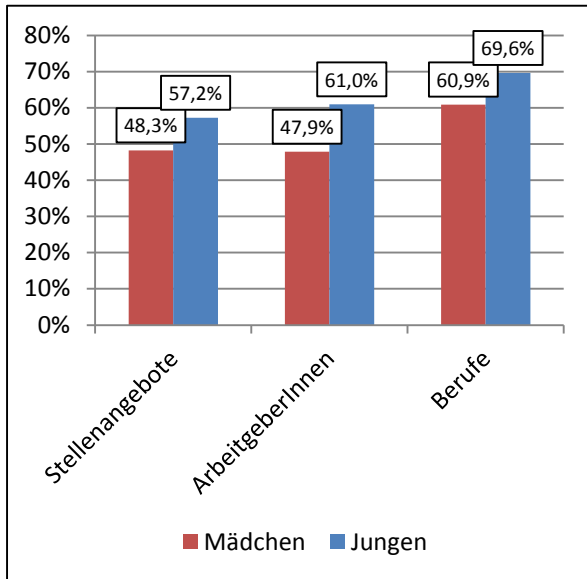


Abbildung 21: "sehr gut" oder "ganz gut" informiert über Stellenangebote, ArbeitgeberInnen und Berufe in der Wesermarsch nach Geschlecht - Sek. I

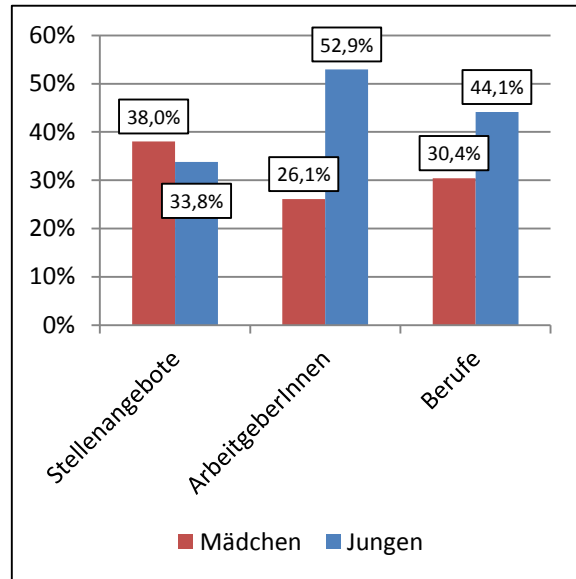
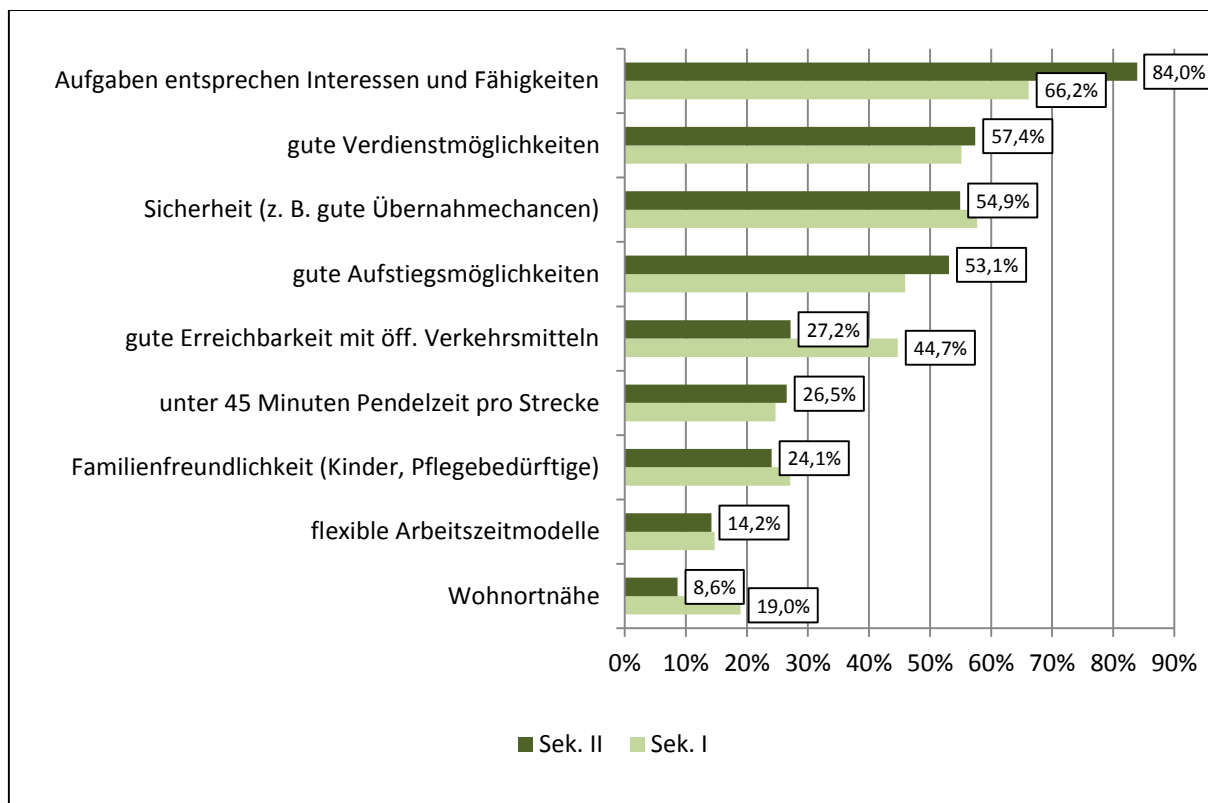


Abbildung 22: "sehr gut" oder "ganz gut" informiert über Stellenangebote, ArbeitgeberInnen und Berufe in der Wesermarsch nach Geschlecht - Sek. II

Insgesamt fühlen sich die männlichen SuS in beiden Sekundarstufen besser informiert<sup>19</sup>. In der Sek. II fällt auf, dass sich Mädchen nur halb so gut über ArbeitgeberInnen der Region informiert fühlen wie Jungen. Auch bei der Einschätzung des eigenen Wissens zu Berufen liegen die Mädchen deutlich unter den Angaben ihrer männlichen Peers. Möglicherweise besteht bei den Schülerinnen von vorn herein aufgrund eines Studienwunsches oder der Kenntnis der regionalspezifischen Wirtschaftsstruktur nicht das Bedürfnis, weitergehende Informationen einzuholen.

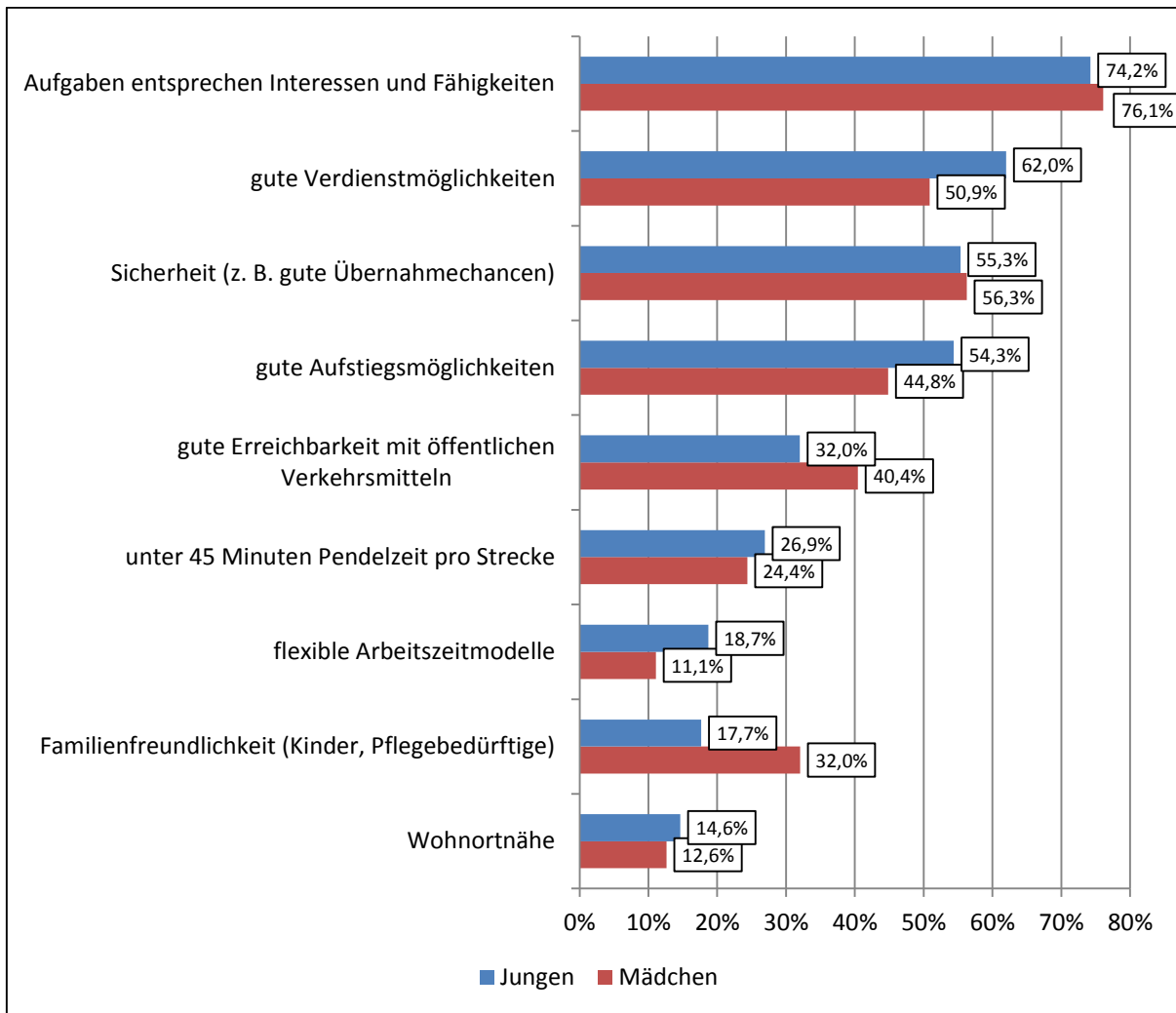
<sup>19</sup> Auch geschlechtsspezifisches Antwortverhalten und die damit verbundene Tatsache, dass Mädchen eher zu Untertreibungen neigen, wenn es um die Darstellung ihres eigenen Wissens geht, könnte hier eine gewisse Rolle spielen und sollte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Die Frage nach der Gewichtung verschiedener Aspekte im späteren Arbeitsleben ergab folgendes Bild (Wertung der Aspekte als „sehr wichtig“):



**Abbildung 23: Aspekte des späteren Arbeitslebens mit der Gewichtung "sehr wichtig" nach Sekundarstufe (Mehrfachnennungen möglich)**

Die SuS der Sek. II legen etwas mehr Wert darauf, dass die zu bearbeitenden Aufgaben ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen, als jene der Sek. I – dennoch schätzen diesen Aspekt auch hier zwei Drittel als „sehr wichtig“ ein. Deutliche Unterschiede sind in der Bewertung der Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln und der Nähe zum aktuellen Wohnort erkennbar. Ersteres mag damit zusammenhängen, dass die Wahrscheinlichkeit des Führerscheinesbesitzes und somit höherer Mobilität bzw. der Unabhängigkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln in der Sek. II deutlich größer ist. Auch der Wunsch nach Nähe zum aktuellen Wohnort könnte mit dem jüngeren Alter zusammenhängen. Unabhängig von den dahinterstehenden Gründen, werden diese Wertungen bei der Ausbildungsplatzsuche jedoch eine Rolle spielen.



**Abbildung 24: Aspekte des späteren Arbeitslebens mit der Gewichtung "sehr wichtig" nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)**

Bei der Betrachtung des Rankings nach Geschlecht fällt auf, dass guter Verdienst und gute Aufstiegsmöglichkeiten eher Jungen als wichtig erachten. Familienfreundlichkeit hingegen ist ein Aspekt, den Mädchen stärker gewichten. In gewisser Weise spiegeln sich hier die stereotypen Geschlechterrollen wider. Interessant ist allerdings, dass flexible Arbeitszeitmodelle — gern von jungen Müttern für den Wiedereinstieg genutzt — vermehrt von Jungen als „sehr wichtig“ eingeschätzt wurden. Noch differenziertere Aussagen lassen sich mit Hilfe der geschlechts- und sekundarstufenspezifischen Betrachtung des Rankings machen: Flexible Arbeitszeitmodelle sind eher den (männlichen) Schülern der Sek. II wichtig (22,1 %; Sek. I: 15,4 %). Bemerkenswert ist, dass Familienfreundlichkeit für ein Viertel (25,1 %) der Jungen in der Sek. I sehr wichtig ist (dem gegenüber stehen 10,3 % der Jungen in der Sek. II).

Am Ende der Frage gab es die Möglichkeit, in einem offenen Feld weitere wichtige Aspekte zu nennen, die nicht im Multiple-Choice-Teil vorkamen. Die meisten Antworten<sup>20</sup> fielen explizit oder implizit<sup>21</sup> unter die Kategorie *gutes Betriebsklima*: Knapp 63 % der gegebenen Antworten in der Sek.

<sup>20</sup> Insgesamt haben 23,6 % der SuS in der Sek. I und 21,0 % der SuS in der Sek. II eine Angabe bei der offenen Frage gemacht.

<sup>21</sup> Zu den impliziten Angaben zählen bspw. gute Stimmung im Team, respektvoller Umgang miteinander, nette Kollegen und Kolleginnen usw.

II und 58,8 % in der Sek. I. Da bei der Beantwortung einer offenen Frage mehr Eigenleistung als bspw. im Multiple-Choice-Teil erbracht werden muss, scheint gutes Betriebsklima als besonders nennenswerter Aspekt einen hohen Stellenwert zu besitzen.

Den Abschluss des ersten Fragenblocks bildete eine weitere offene Frage, in der wir uns danach erkundigten, was sich die SuS wünschen würden, um bessere Informationen über Praktikums- und Ausbildungsplätze zu erhalten<sup>22</sup>. Am häufigsten wurden Antworten gegeben, die unter die Kategorie *persönlicher Kontakt/(eigene) Erfahrungen* fallen. Dazu zählten vor allem die (persönliche) Vorstellung der ArbeitgeberInnen in den Schulen, mehr Zeit für Praktika, Erfahrungsberichte Auszubildender und der (häufigere) Besuch von Jobmessen mit der Schule. Allgemein wird die Schule als zentraler Multiplikator für Informationen zu Berufen etc. gesehen; sowohl passiv (z. B. durch informative Aushänge) als auch aktiv (Beschäftigung mit dem Thema im Unterricht). Ebenfalls mehrfach genannt wurden der Wunsch nach einer Übersicht (online oder Papier) und gezielter Werbung (z. B. über einen Newsletter). Hier wird das Bedürfnis nach strukturierter Information und Orientierung in einer als unübersichtlich empfundenen Thematik deutlich.

	Sek. I	Sek. II
<b>persönlicher Kontakt/(eigene) Erfahrung</b>	24,8 %	37,1 %
<b>Schule</b>	21,5 %	28,6 %
<b>Übersicht</b>	9,4 %	7,1 %
<b>aktuelle Informationen/Werbung</b>	7,2 %	4,3 %

**Abbildung 25: Bessere Informationen über mögliche Praktikums- und Ausbildungsplätze durch.. (offene Frage; Mehrfachnennungen möglich)**

Im Rahmen des im Landkreis Wesermarsch durchgeführten BMVI-Modellvorhabens<sup>23</sup> wurden mit Schülern und Schülerinnen zwei Fachwerkstätten zur Azubi-Mobilität<sup>24</sup> veranstaltet, deren Ergebnisse sich weitestgehend mit jenen des Fachkräftemonitorings decken: Interesse am Tätigkeitsfeld, Verdienstmöglichkeiten und die Erreichbarkeit sind wesentliche Faktoren bei der Wahl des Ausbildungsplatzes. Die meisten Teilnehmenden möchten am jetzigen Wohnort bleiben, allerdings sollte die Fahrtzeit zum Arbeitsort maximal eine Stunde betragen. Bekannt sind vor allem ArbeitgeberInnen, die medial oder im Familien- und Freundeskreis präsent sind (s. Abschnitt zu Informationsquellen oben). Ist eine Ausbildungsstelle mit öffentlichen Verkehrsmitteln schlecht erreichbar, wird i. d. R. von einer Bewerbung abgesehen<sup>25</sup>.

<sup>22</sup> In der Sek. I machten 47,0 % der Grundgesamtheit eine Angabe, in der Sek. II 43,2 %.

<sup>23</sup> Modellvorhaben „Langfristige Sicherung von Versorgung und Mobilität in ländlichen Räumen“ des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI); Laufzeit: 1. Januar 2016 bis 15. August 2018.

<sup>24</sup> Durchführung am 14. Dezember 2017 in Elsfleth und Berne mit insg. 160 SuS.

<sup>25</sup> vgl. Dokumentation Nr. 5, Fachwerkstätten Azubi-Mobilität Elsfleth & Berne, 14. Dezember 2017; abrufbar unter: [http://www.landkreis-wesermarsch.de/uploads/files/movo\\_vermob\\_fws\\_azubimobi.pdf](http://www.landkreis-wesermarsch.de/uploads/files/movo_vermob_fws_azubimobi.pdf)

## Leben in der Wesermarsch

Der zweite Teil der Befragung an den weiterführenden Schulen des Landkreises beschäftigt sich mit der Attraktivität der Region aus Sicht der Jugendlichen. Zunächst wurde danach gefragt, aufgrund welcher Aspekte die SuS gern in der Wesermarsch leben und was ihnen auf der anderen Seite fehlt. Insgesamt wird das soziale Umfeld mit großem Abstand als attraktivster Faktor benannt; auch die Landschaft scheint aus SchülerInnen­sicht deutlich zur Lebensqualität beizutragen.

Die Sekundarstufen unterscheiden sich vor allem in der Einschätzung der Ausbildungsmöglichkeiten, der beruflichen Zukunftsmöglichkeiten und der Einkaufsmöglichkeiten, die in der Sek. I besser eingeschätzt werden. Auch Freizeitmöglichkeiten und die Verkehrsanbindung werden vermehrt als positive Aspekte wahrgenommen. Insgesamt wird die Wesermarsch von der Sek. I auf breiterer Front besser bewertet.

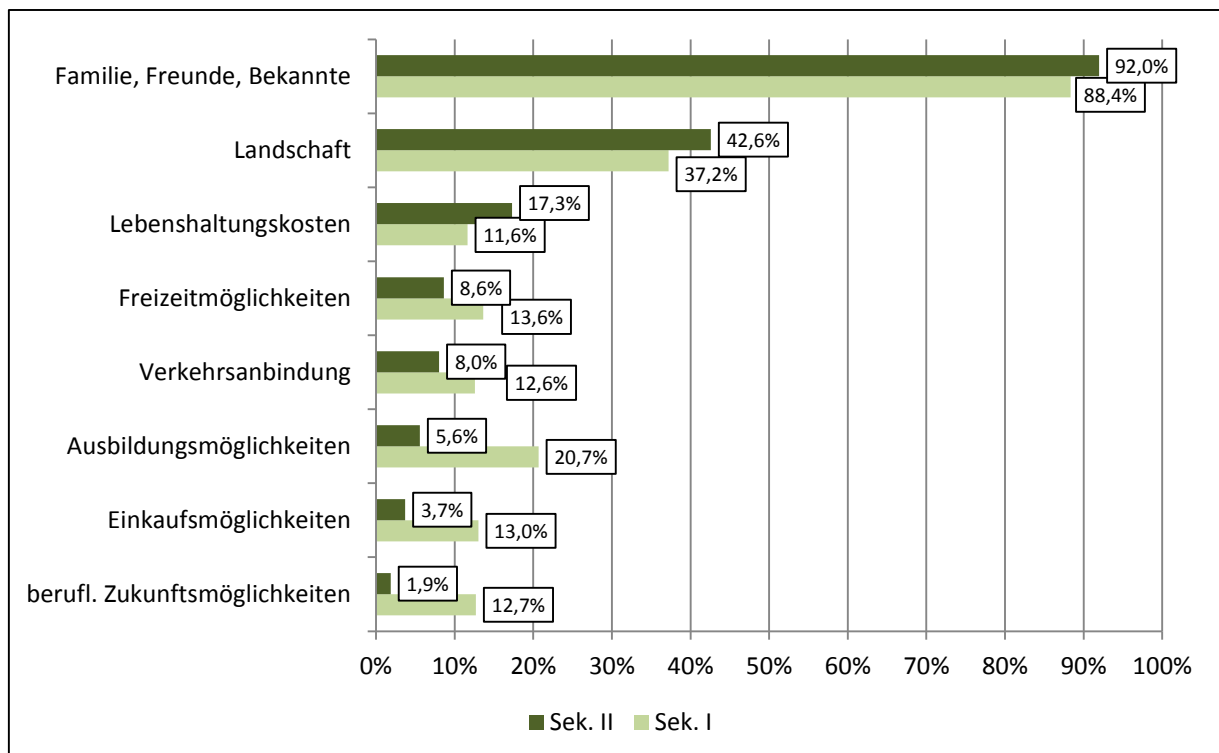


Abbildung 26: Warum lebst du/leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch? nach Sekundarstufe (Mehrfachnennungen möglich)

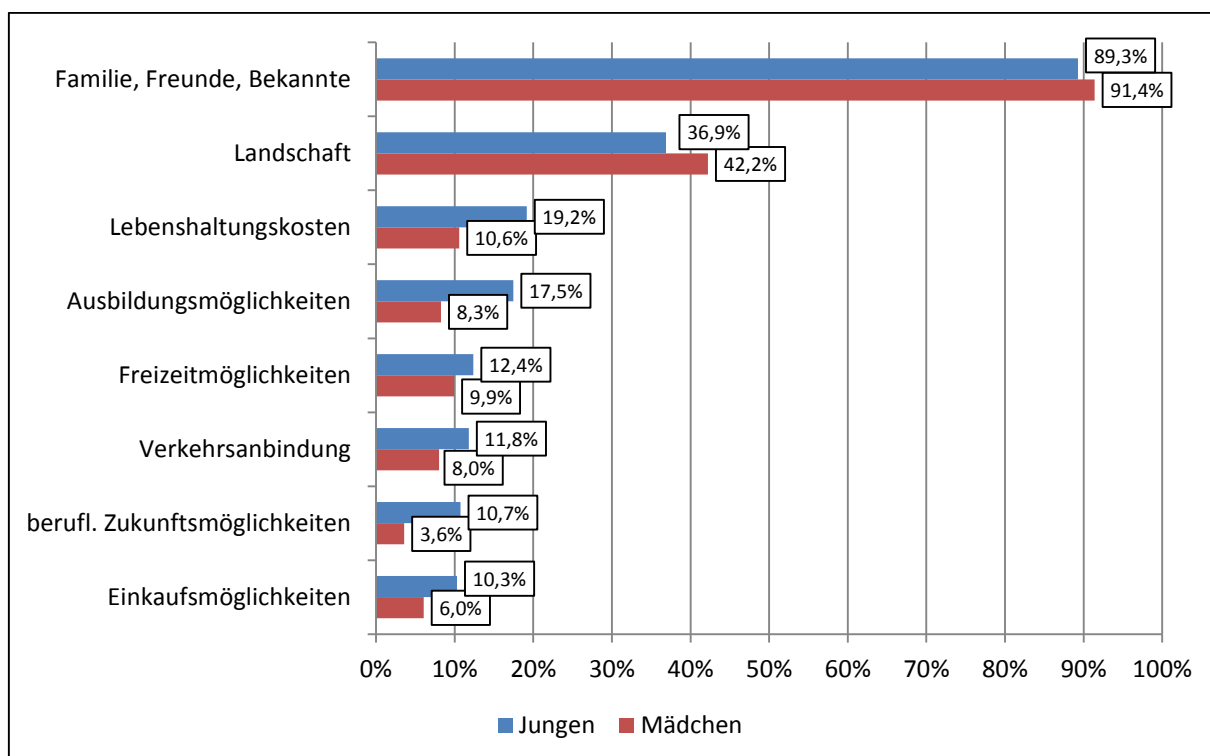


Abbildung 27: Warum lebst du/leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch? nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

Die Auswertung der Antworten nach Geschlecht zeigt, dass Jungen viele Aspekte positiver bewerten als Mädchen. Dazu zählen vor allem die Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten vor Ort.

Interessant ist zudem die Auswertung der Antworten nach angestrebtem Schulabschluss:

Warum lebst du gern in der Wesermarsch?	Förderschul- und Hauptschulabschluss	(erweiterter) Realschulabschluss	(Fach-) Hochschulreife
Familie, Freunde, Bekannte	86,3 %	89,1 %	92,0 %
Landschaft	34,9 %	37,6 %	42,6 %
Lebenshaltungskosten	18,5 %	8,6 %	17,3 %
Freizeitmöglichkeiten	19,9 %	10,3 %	8,6 %
Einkaufsmöglichkeiten	16,4 %	11,1 %	3,7 %
Verkehrsanbindung	12,3 %	11,9 %	8,0 %
Ausbildungsmöglichkeiten	31,5 %	17,9 %	5,6 %
berufliche Zukunftsmöglichkeiten	23,3 %	9,7 %	1,9 %

Abbildung 28: Warum lebst du gern in der Wesermarsch? tabellarische Darstellung nach Schulabschluss (Mehrfachnennungen möglich)

Ausbildungs- und berufliche Zukunftsmöglichkeiten werden von der Gruppe der SuS, die einen Förder- oder Hauptschulabschluss anstreben als deutlich positiver wahrgenommen als von den SuS der Gymnasien: Ein knappes Drittel sieht in den Ausbildungsmöglichkeiten einen positiven Aspekt der Wesermarsch, während dies nur auf 5,6 % der SuS in der Sek. II zutrifft. Ähnlich verhält es sich mit den beruflichen Zukunftsmöglichkeiten: Je höher der Abschluss, desto geringer die positive Wahrnehmung.

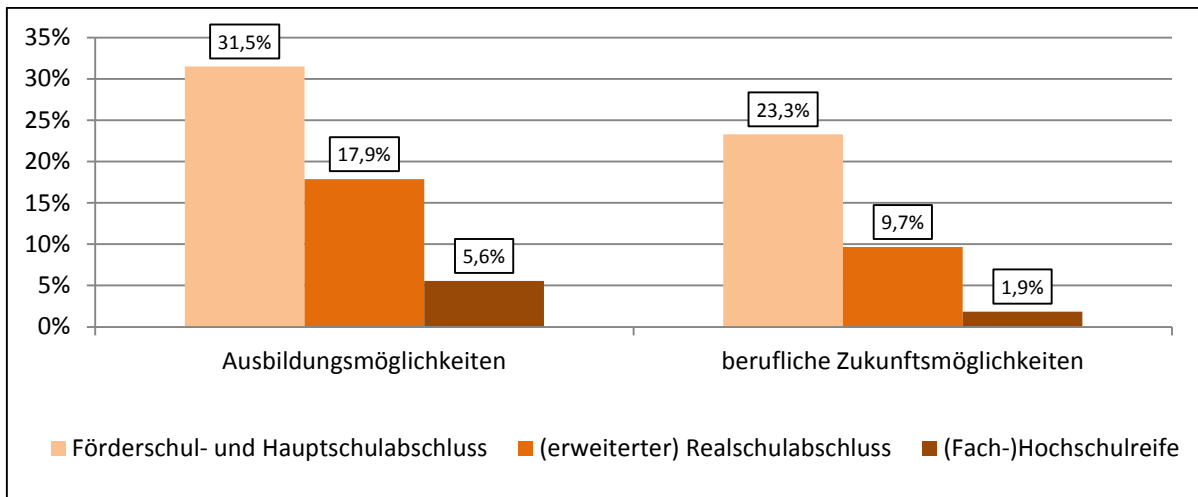


Abbildung 29: positive Einschätzung der beruflichen Zukunft nach angestrebtem Abschluss

Das soziale Umfeld und die Landschaft werden hingegen mit höherem Abschluss wohlwollender eingeschätzt. Mit Freizeit- und Einkaufsmöglichkeiten sowie der Verkehrsanbindung verhält es sich wiederum wie mit den beruflichen Aspekten: Je niedriger der angestrebte Abschluss, desto eher wird das Vorhandene positiv bewertet.

Im zweiten Teil der Frage konnten die SuS ankreuzen, was ihnen in der Wesermarsch fehlt:

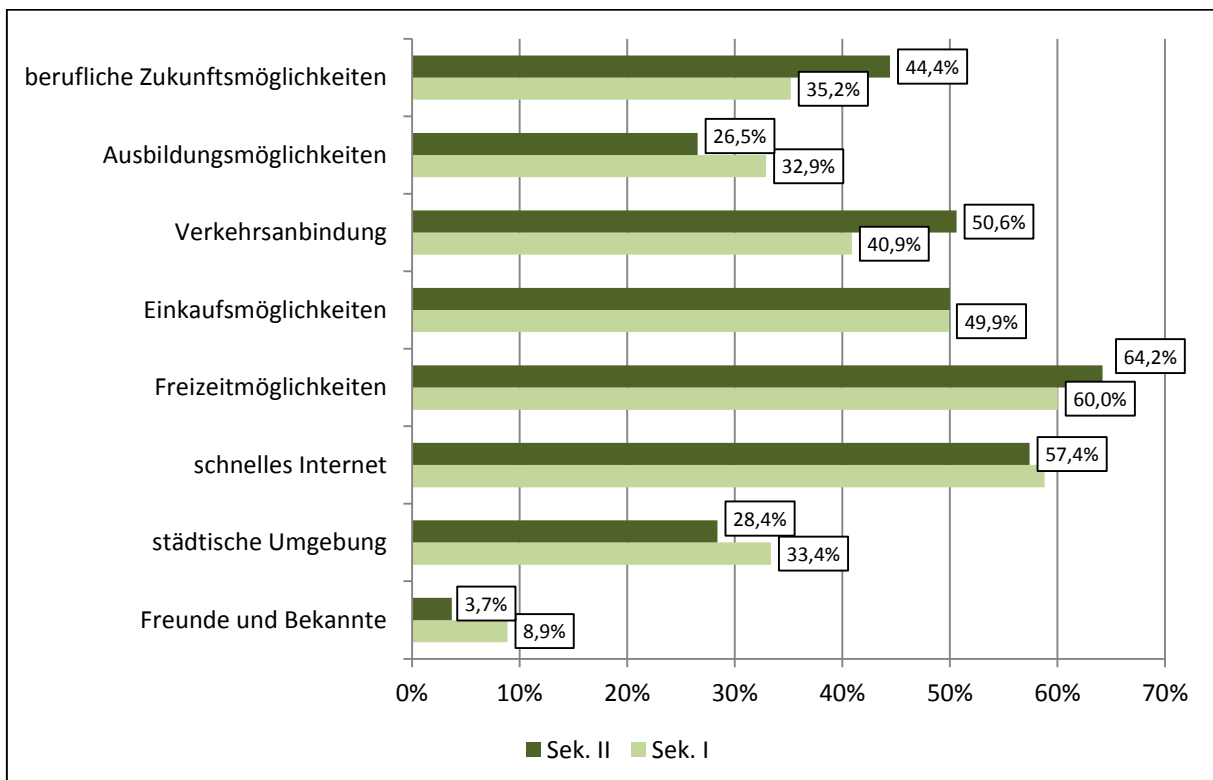


Abbildung 30: Was fehlt Dir/Ihnen hier? nach Sekundarstufe (Mehrfachnennungen möglich)

Die Antworten der beiden Sekundarstufen fallen hier insgesamt sehr ähnlich aus. Freizeitmöglichkeiten und schnelles Internet sind die am häufigsten gewählten Aspekte. Die vorhandene Verkehrsanbindung wird mit einem Unterschied von knapp 10 % durch die SuS in der Sek. II schlechter bewertet.

Etwas deutlichere Unterschiede ergeben sich bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung der Frage. Das Fehlen des schnellen Internets wurde von 74 % der Schüler und demgegenüber lediglich 44 % der befragten Schülerinnen gewählt. Einkaufsmöglichkeiten vermissen hingegen 60 % der Mädchen und nur 38 % der Jungen. Die eher von Mädchen als problematisch empfundene Verkehrsanbindung könnte ggf. mit der ebenfalls schlechteren Einschätzung der beruflichen Zukunft und der vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten in Zusammenhang stehen: Orientieren sich Mädchen beruflich (aufgrund der lokalen Wirtschaftsstruktur) über die Landkreisgrenzen hinaus, sind sie evtl. abhängiger von der vorhandenen Infrastruktur als diejenigen, die vor Ort bleiben können/wollen.

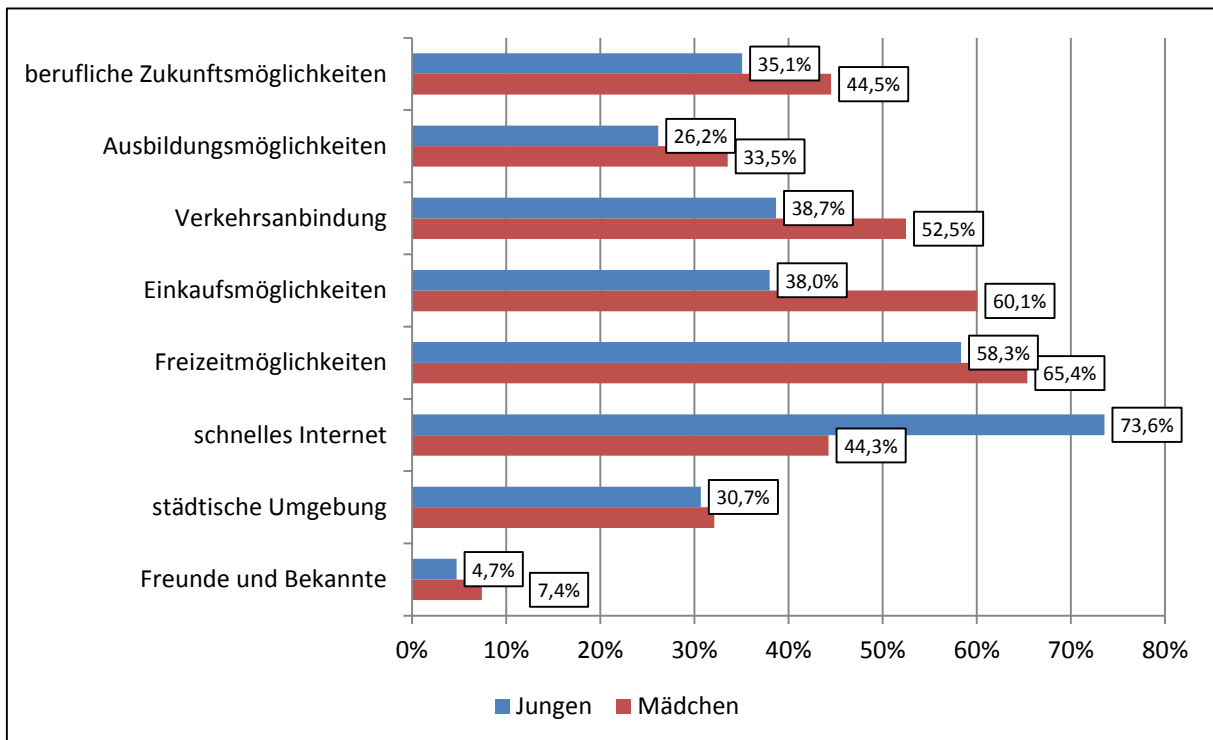


Abbildung 31: Was fehlt Dir/Ihnen hier? nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

Die Auswertung der Antworten zur beruflichen Zukunft nach angestrebtem Abschluss spiegeln nur bedingt die Ergebnisse des ersten Fragenteils wider. Die Einschätzungen der drei Gruppen gestalten sich auch hier nach dem Stufenprinzip, liegen jedoch deutlich dichter beisammen. Besonders die SuS, die einen Förder- oder Hauptschulabschluss anstreben, sehen einen Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten. Dieses Ergebnis steht dem oberen zunächst entgegen – es könnte allerdings sein, dass es sich um zwei verschiedene Gruppen innerhalb der Grundgesamtheit der Förder- und HauptschülerInnen handelt; eine, die die vorhandene Situation eher positiv einschätzt und eine, die sie eher negativ bewertet.

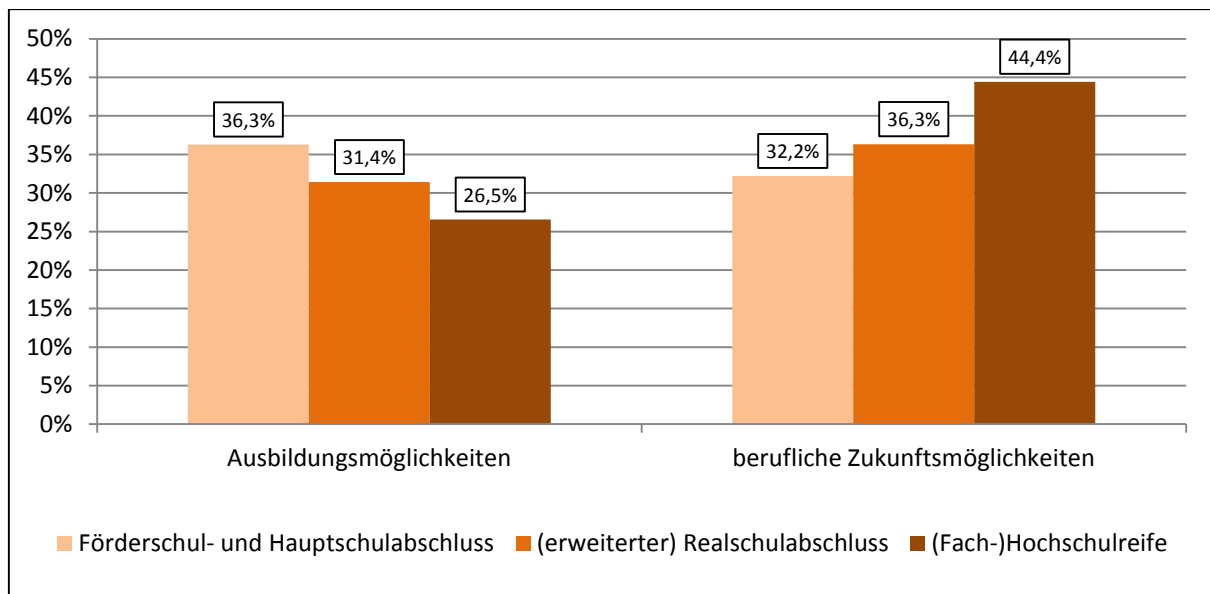


Abbildung 32: negative Einschätzung der beruflichen Zukunft nach angestrebtem Abschluss

Zum Abschluss des ersten Teils baten wir die SuS, drei Aussagen zur subjektiven Attraktivitätseinschätzung der Wesermarsch als Wohn- und Arbeitsort zu bewerten. Es konnte zwischen *trifft voll und ganz zu*, *trifft etwas zu*, *trifft kaum zu* und *trifft überhaupt nicht zu* gewählt werden.

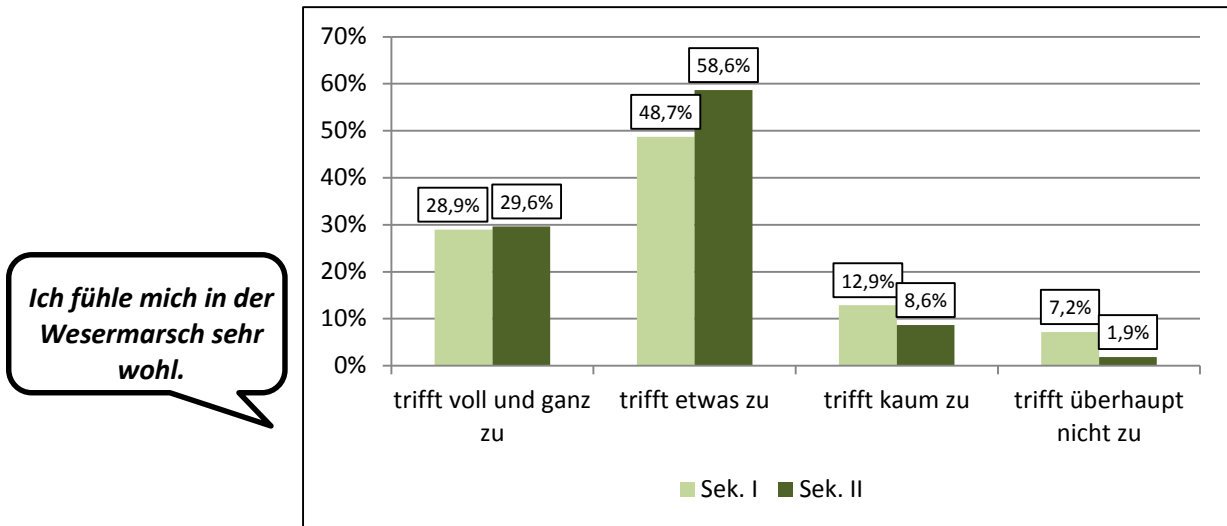


Abbildung 33: Bewertung der Aussage *Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.* nach Sekundarstufe

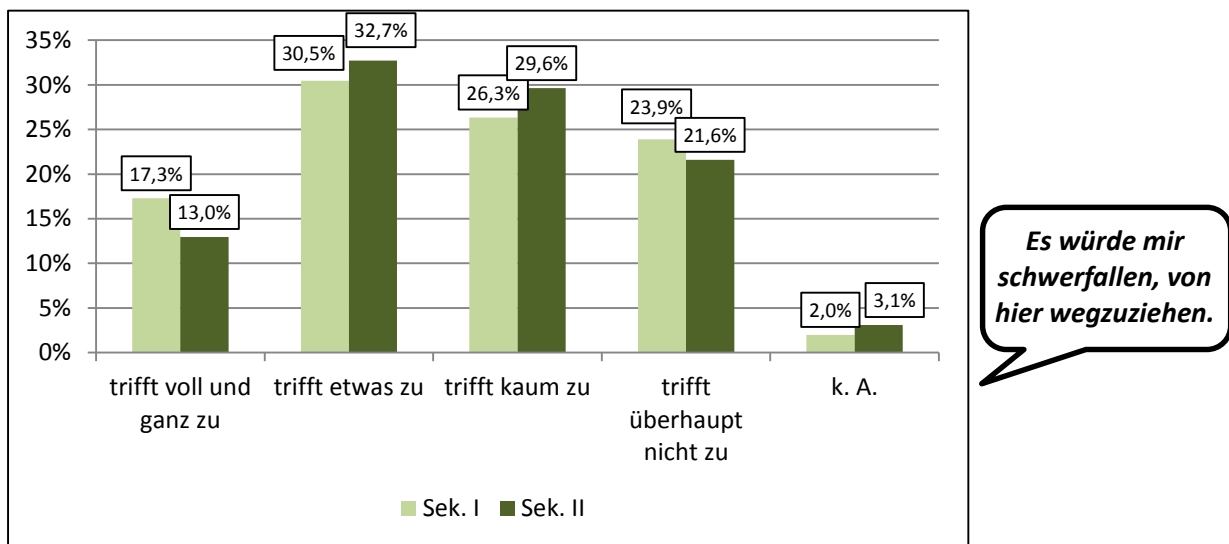
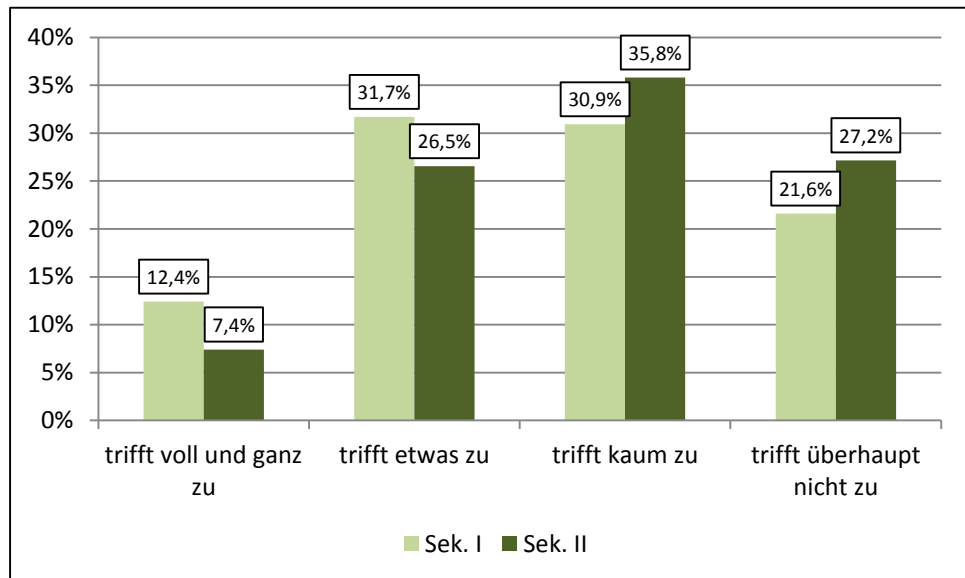


Abbildung 34: Bewertung der Aussage *Es würde mir schwerfallen, von hier wegzuziehen.* nach Sekundarstufe

**Ich sehe meine Zukunft im Landkreis Wesermarsch.**



**Abbildung 35: Bewertung der Aussage *Ich sehe meine Zukunft im Landkreis Wesermarsch.* nach Sekundarstufe**

In den oben abgebildeten Grafiken ist sehr gut erkennbar, dass sich der überwiegende Teil der SuS im Landkreis wohlfühlt. Durchschnittlich haben bei der ersten Aussage ca. 82 % der Befragten *trifft voll und ganz zu* oder *trifft etwas zu* angegeben, während rund 15 % *trifft kaum* oder *überhaupt nicht zu* wählten. Die SuS der Sek. II haben sich insgesamt sogar etwas positiver geäußert<sup>26</sup>. Bei der zweiten Aussage *Es würde mir schwerfallen, von hier wegzuziehen.* ist die Verteilung recht gleichmäßig: knapp 47 % stimmten zu, gut 50 % nicht. Eine Zukunft sehen fast 60 % der Grundgesamtheit jedoch nicht im Landkreis – besonders die SuS der Sek. II markierten hier tendenziell eher die Antwortmöglichkeiten *trifft kaum* oder *überhaupt nicht zu*<sup>27</sup>.

In der Sek. II folgte eine offene Frage, in der wir die SuS baten, Gründe für das evtl. (geplante) Verlassen des Landkreises zu nennen. 63 % der Befragten haben eine Antwort gegeben; am häufigsten wird der Wesermarsch demzufolge wegen langfristig (besserer) beruflicher Zukunftsmöglichkeiten oder einer Ausbildung der Rücken gekehrt (44 %). Ungefähr ein Viertel gab die Aufnahme eines Studiums als Grund für den Weggang an. „Lifestyle-Faktoren“ wie Großstadtfair, bessere Freizeitmöglichkeiten und eine gute Verkehrsanbindung spielen in der Entscheidung über den künftigen Lebensmittelpunkt für 28 % der Antwortgebenden eine entscheidende Rolle. Viele nannten zudem, dass sie einfach „mal rauskommen“ und eine andere Umgebung sehen möchten oder einen Auslandsaufenthalt planen (ca. 15 %)<sup>28</sup>.

<sup>26</sup> 88 % der Sek. II haben der Aussage zugestimmt, in der Sek. I waren es 78 %.

<sup>27</sup> Rund 63 % der Sek. II wählten *trifft kaum zu* oder *trifft überhaupt nicht zu*. In der Sek. I waren es knapp 53 %.

<sup>28</sup> Insgesamt haben eher Mädchen die offene Frage ausgefüllt (Verhältnis 60/40). Bei der Nennung der Gründe *berufliche Zukunft/Ausbildung* und *Studium* ist das Verhältnis ausgeglichen, d. h. Mädchen und Jungen haben diese Angabe nahezu gleich oft gemacht. Eine Angabe im Bereich „Lifestyle“ wurde fast doppelt so oft von Mädchen gemacht (18 % weiblich, 10 % männlich); in der Kategorie „Rauskommen“ äußerten sich sogar fast ausschließlich Mädchen (13 % weiblich, 2 % männlich).

## Zusammenfassung SchülerInnenbefragung

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse der SchülerInnenbefragung knapp und übersichtlich zusammengefasst.

### Berufliche Zukunft:

- 70 % der SuS in der Sek. I und knapp 33 % der SuS in der Sek. II streben die Aufnahme einer Berufsausbildung an.
- Informationen zu (Ausbildungs-)Stellen suchen die Befragten überwiegend online (Ø 69 %) oder im sozialen Umfeld (Ø 56 %).
- Die SuS in der Sek. I fühlen sich deutlich besser über Berufe in der Wesermarsch informiert als in der Sek. II. Dies gilt auch für die Bereiche *Stellenangebote* und *ArbeitgeberInnen vor Ort*.
- Mädchen der Sek. II fühlen sich nur halb so gut über ArbeitgeberInnen der Region informiert wie ihre männlichen Peers; insgesamt deuten die Angaben darauf hin, dass Jungen sich besser über den regionalen Arbeitsmarkt informiert fühlen.
- Für ihr späteres Arbeitsleben ist den SuS besonders wichtig, dass die Aufgaben ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen, sie gute Verdienstmöglichkeiten haben, über einen sicheren, d. h. beständigen, verlässlichen Arbeitsplatz verfügen und sich ihnen gute Aufstiegsmöglichkeiten bieten.
- Die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln (45 %) und die Nähe des Arbeitsplatzes zum Wohnort (20 %) wurden von den SuS der Sek. I deutlich stärker gewichtet.
- Ungefähr ein Viertel der (männlichen) Sek. I-Schüler betrachtet Familienfreundlichkeit als sehr wichtig.
- Besonders großen Wert legen die SuS auf ein gutes Betriebsklima (freundlicher, respektvoller Umgang im Team).
- Um (qualitativ und quantitativ) besser über den lokalen Arbeitsmarkt informiert zu sein, wünschen sich die Befragten vor allen Dingen mehr „persönlichen Kontakt/(eigene) Erfahrungen“, darunter fallen u. a. Vorstellungen der Betriebe in der Schule, aber auch mehr Zeit für Praktika oder Messebesuche.

### Leben in der Wesermarsch:

- Das Leben in der Wesermarsch wird von ca. 90 % der Befragten besonders aufgrund des sozialen Umfeldes (Familie, Freunde und Bekannte ) als positiv wahrgenommen (an zweiter Stelle steht die Landschaft mit ca. 40 %).
- Die SuS der Sek. I bewerten den Landkreis als Wohn- und Arbeitsort insgesamt positiver als jene der Sek. II; ebenso verhält es sich mit Jungen, die die Wesermarsch im Vergleich positiver wahrnehmen als Mädchen.
- Je höher der angestrebte Schulabschluss, desto schlechter werden die Ausbildungs- und beruflichen Zukunftsmöglichkeiten vor Ort eingeschätzt. Dies ist besonders im Hinblick darauf, dass in der Sek. II gleichzeitig die (subjektive) Informiertheit über den lokalen Arbeitsmarkt niedriger liegt ein interessantes Ergebnis.
- Ungefähr 82 % der SuS fühlen sich in der Wesermarsch sehr wohl, allerdings sehen nur 40 % der Befragten eine Zukunft im Landkreis (in der Sek. II sogar nur 34 %).

- Die SuS der Sek. II verlassen den Landkreis vor allem wegen (langfristig) besserer beruflicher Perspektiven. Die Aufnahme eines Studiums außerhalb der Wesermarsch wurde am zweithäufigsten angegeben.

## Auswertung der Befragung an den berufsbildenden Schulen

Die Befragung an den berufsbildenden Schulen (BBS) erfolgte ebenfalls im März/April 2018. Auch hier wurden Papierfragebögen (s. Anhang, S. VIII-X) genutzt, die in den Klassen verteilt wurden und deren Ausfüllzeit ca. 10 Minuten betrug. Neben der Erfassung allgemeiner Strukturdaten, befragten wir zu den Themen „Berufliche Zukunft“ und „Leben in der Wesermarsch“. Insgesamt nahmen 228 von 561<sup>29</sup> Schülerinnen und Schülern an der Umfrage teil. Die Stichprobe erfasst demnach einen Anteil von 40,2 %. Die drei Standorte Brake, Nordenham und Elsfleth sind zu nahezu gleichen Teilen vertreten.

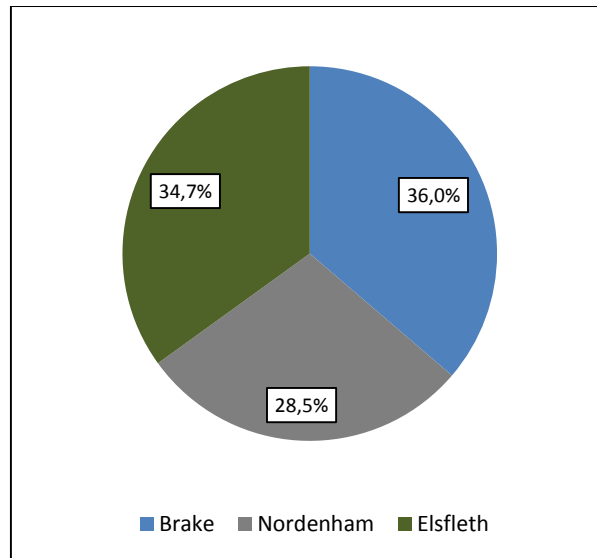


Abbildung 36: Anteil der Standorte an Grundgesamtheit

Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 19,1 Jahren, allerdings sind knapp 60 % zwischen 16 und 18 Jahre alt. Der Anteil der SuS mit Migrationshintergrund beträgt 26,8 %. Davon spricht ungefähr ein Drittel (32,7 %) im Haushalt überwiegend eine andere Sprache als Deutsch. Nicht in Deutschland geboren wurden 3,5 % der Stichprobe.

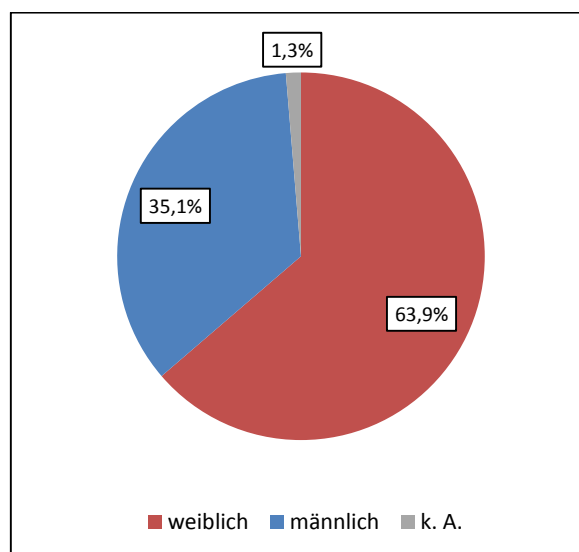
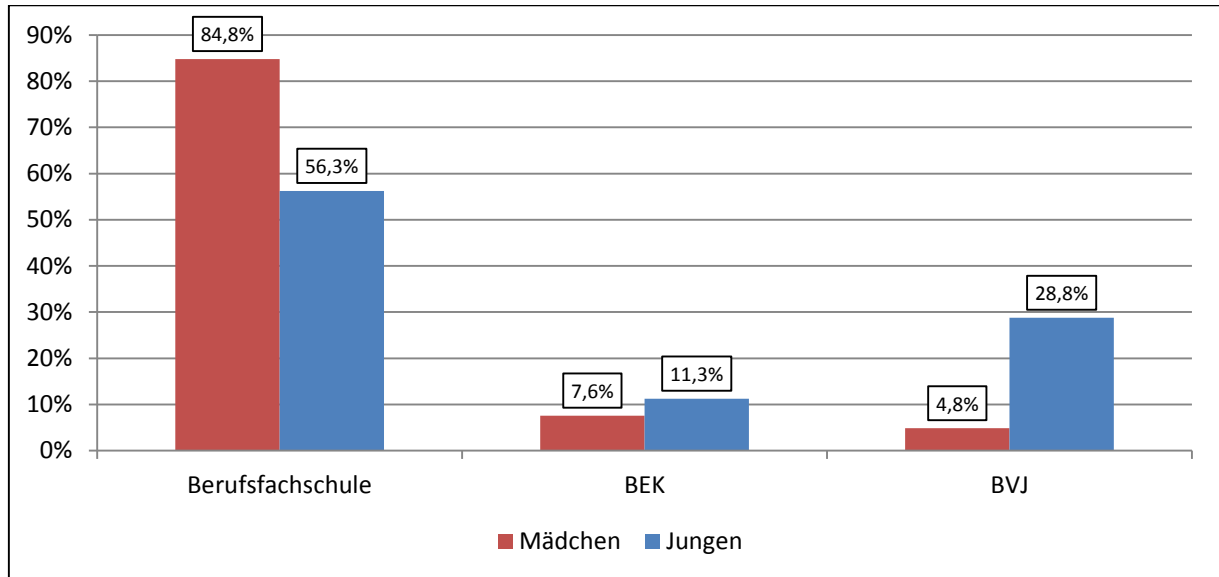


Abbildung 37: Verteilung Geschlecht SuS BBS

<sup>29</sup> Grundlage ist die Schulstatistik des Fachdienstes für Schulen, Kultur und Sport der Kreisverwaltung.

Die meisten SuS der BBS haben bereits einen Realschulabschluss (41,7 %) bzw. einen erweiterten Realschulabschluss (27,2 %). Hauptschulabschlüsse sind mit 11,4 % am dritthäufigsten vertreten. Keinen Abschluss haben lediglich 2,6 % der Teilnehmenden. Ein knappes Drittel (32 %) möchte an der BBS den erweiterten Realschulabschluss erwerben.



**Abbildung 38: Besuchter Bildungsgang nach Geschlecht**

Durchschnittlich 75 % der Grundgesamtheit besuchen die Berufsfachschule. Die am häufigsten vertretenen Fachrichtungen sind Sozialpädagogik (19,7 %) Wirtschaft mit dem Schwerpunkt Bürodienstleistungen (16,7 %) und sozialpädagogische Assistenz (13,6 %). Somit handelt es sich bei der Hälfte der Befragten um SuS in eher von Frauen bevorzugten Fachrichtungen – deswegen der hohe Frauenanteil in der Gruppe der BerufsfachschülerInnen (bzw. in der Stichprobe insgesamt). Den kleinsten Anteil haben die SuS der Berufseinstiegsklassen (BEK), die mit 8,8 % vertreten sind. Die Gruppe *Berufsvorbereitungsjahr* (BVJ) besteht hauptsächlich aus männlichen Schülern.

<b>Fachrichtung</b>	<b>proz. Anteil</b>
Sozialpädagogik	19,7 %
Wirtschaft, Schwerpunkt Bürodienstleistungen	16,7 %
sozialpäd. Assistenz	13,6 %
Hauswirtschaft & Pflege	6,1 %
Mechatronik	5,7 %
Altenpflege	5,3 %
Metalltechnik & Hauswirtschaft	4,4 %
Metalltechnik, Schwerpunkt Metallbau	4,0 %
Gastronomie	4,0 %
Logistik	4,0 %
Lagerlogistik	3,1 %
Wirtschaft (BVJ)	2,6 %
Pflegeassistenz	2,2 %
Metall & Elektrotechnik	1,8 %
Einzelhandel	1,8 %
ErzieherIn	0,9 %
IndustriemechanikerIn	0,4 %
FriseurIn	0,4 %
FachverkäuferIn Bäckerei	0,4 %

Abbildung 39: vertretene Fachrichtungen und Anteil an Grundgesamtheit

## Berufliche Zukunft

Genau wie in der Befragung der SuS an weiterführenden Schulen, erkundigten wir uns im ersten Teil zur beruflichen Zukunft nach Informationsquellen, die bei der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz genutzt werden.

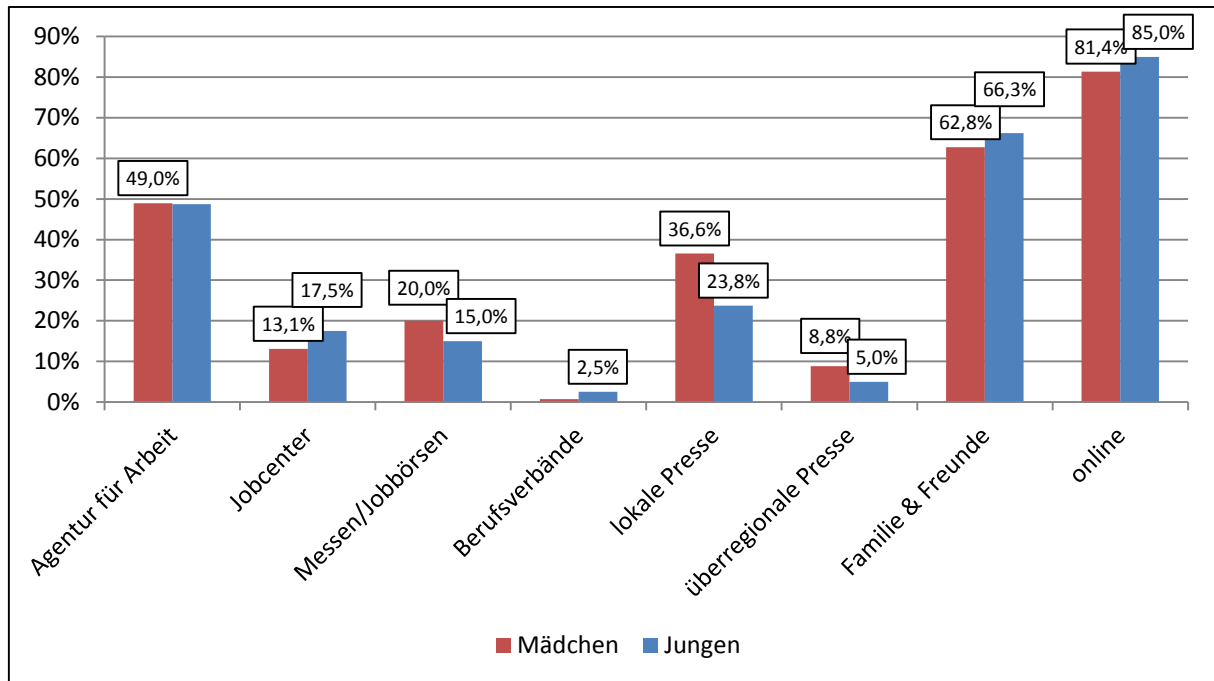


Abbildung 40: Informationsquellen nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

Auch in dieser Gruppe werden Informationen vor allem online, im sozialen Umfeld oder bei der Agentur für Arbeit eingeholt. Besonders beliebt ist das online-Angebot der Nordwest-Zeitung, das von einem Drittel der Antwortgebenden<sup>30</sup> genannt wurde. An zweiter Stelle steht das (auch von den SuS der weiterführenden Schulen gern genutzte) online-Angebot der Agentur für Arbeit (22,7 %).

In Vergleich deutlich weniger beliebt sind Messen und Jobbörsen – obwohl die jährlich stattfindende Berufsfindungsmesse des Bildungsnetzwerkes (BiNe) am Standort Brake durchgeführt wird (Ø 18,4 % der SuS in den BBS, Ø 35 % in den Abschlussklassen der weiterführenden Schulen). Die Nutzung der lokalen Presse ist hingegen in der BBS-Gruppe ausgeprägter: 31,6 % (besonders Mädchen) informieren sich über dieses Medium. Bei den SuS in den weiterführenden Schulen beträgt der Anteil durchschnittlich 15 %.

<sup>30</sup> offene Frage; 33 % der Grundgesamtheit gaben eine Antwort.

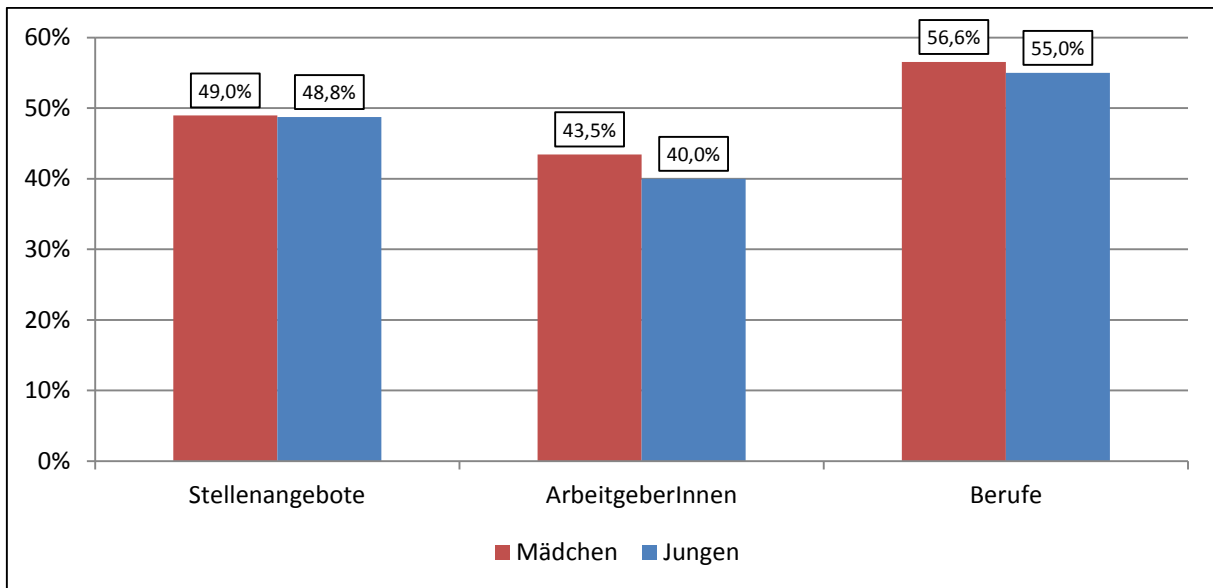


Abbildung 41: "sehr gut" oder "ganz gut" informiert über Stellenangebote, ArbeitgeberInnen und Berufe in der Wesermarsch nach Geschlecht

Zwischen den Geschlechtern gibt es in der (subjektiven) Informiertheit über Stellenangebote, ArbeitgeberInnen und Berufe in der Region keine wesentlichen Unterschiede. Die allgemeine Informiertheit ist jener der SuS an weiterführenden Schulen sehr ähnlich: Beide Gruppen fühlen sich am besten über Berufe und ähnlich gut über Stellenangebote und ArbeitgeberInnen informiert.

Wie bei den SuS in den weiterführenden Schulen stellten wir auch hier die offene Frage, was sich die Teilnehmenden wünschen, um bessere Informationen über Praktikums- und Ausbildungsplätze zu erhalten. Von den 100 Antwortgebenden nannten 24 % die Schule, die eine aktive(re) Rolle einnehmen sollte. 18 % wünschten sich eine übersichtliche Darstellung vorhandener Angebote (online oder papierbasiert) und 12 % sprechen sich für persönlichen Kontakt/(eigene) Erfahrungen aus (worunter bspw. Vorstellungen der ArbeitgeberInnen in der Schule, Messebesuche oder Praktika fallen).

	SuS BBS (N=100)	SuS weiterführende Schulen (Ø; N=377)
Schule	24 %	25,1 %
Übersicht	18 %	8,4 %
persönlicher Kontakt/(eigene) Erfahrung	12 %	31 %
aktuelle Informationen/Werbung	11 %	5,6 %

Abbildung 42: Bessere Informationen über mögliche Praktikums- und Ausbildungsplätze durch.. (offene Frage; Mehrfachnennungen möglich)

## Leben in der Wesermarsch

Im zweiten Teil des Fragebogens baten wir die Teilnehmenden Aspekte zu bewerten, die am Leben in der Wesermarsch als positiv wahrgenommen werden. Auch hier liegen das soziale Umfeld (82 %) und die Landschaft (32 %) vorn. Im Vergleich zur Befragung an den weiterführenden Schulen, zeigt sich kein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern. Lediglich die Verkehrsanbindung und die Freizeitmöglichkeiten werden von den männlichen Teilnehmern etwas besser eingeschätzt. Ausbildungs- und berufliche Zukunftsmöglichkeiten schätzen Jungen und Mädchen (fast) gleich ein. An den weiterführenden Schulen gibt es deutlichere Unterschiede (Ausbildungsmöglichkeiten werden von 8,3 % der Schülerinnen und von 17,5 % der Schüler positiv bewertet; berufl. Zukunftsmöglichkeiten bewerten 3,6 % der Schülerinnen und 10,7 % der Schüler positiv).

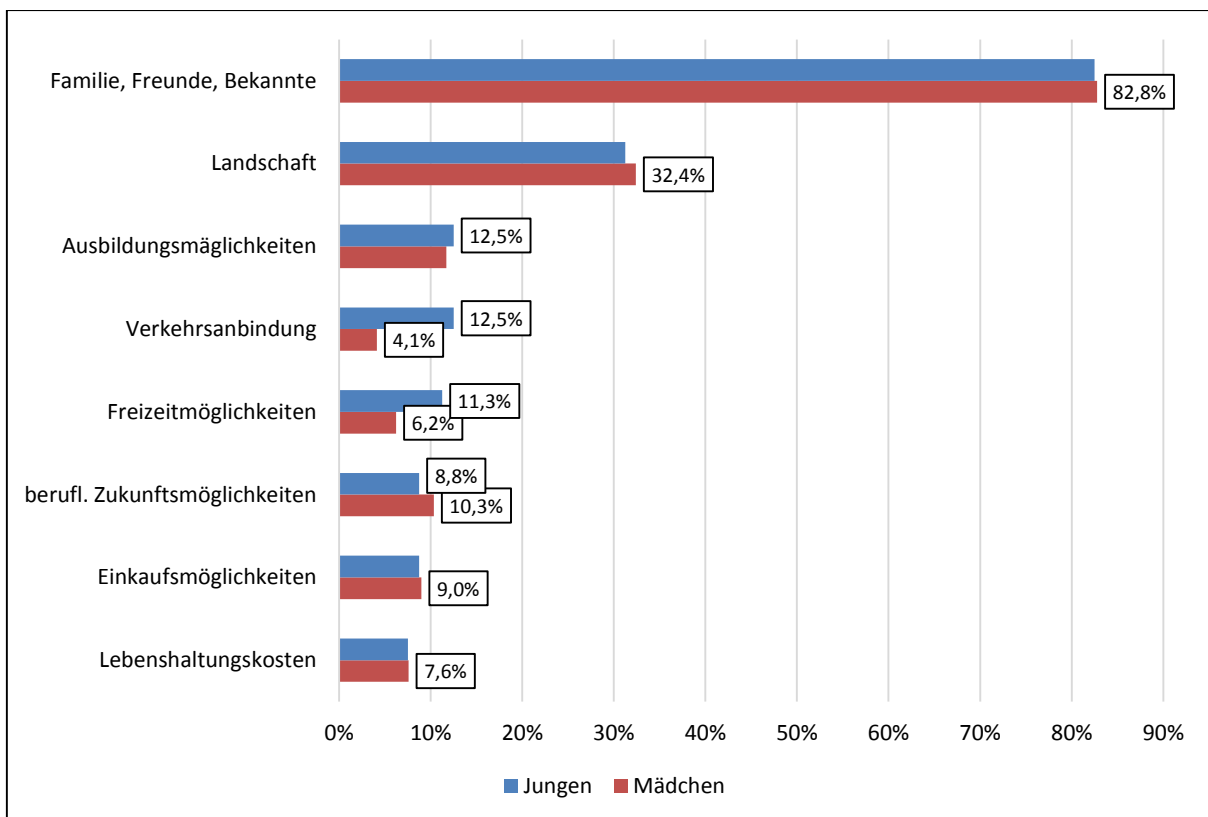


Abbildung 43: Warum leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch? nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

Bei der Frage danach, was in der Wesermarsch fehlt, fallen die Antworten in beiden SchülerInnen-Gruppen ebenfalls sehr ähnlich aus. Auch in den BBS fehlt vor allem männlichen Teilnehmern das schnelle Internet (63,8 %), während Mädchen mit der Verkehrsanbindung (49 %) und den Einkaufsmöglichkeiten (44,8 %) unzufriedener sind. Berufliche Zukunftsmöglichkeiten und Ausbildungsmöglichkeiten werden von beiden Gruppen ungefähr gleich bewertet – dieses Ergebnis deckt sich mit den Ergebnissen des ersten Fragenteils. Bei den SuS der weiterführenden Schulen gab es auch hier eine deutliche(re) Abstufung: Berufliche Zukunftsmöglichkeiten fehlten durchschnittlich 44,5 % der Mädchen und 35,1 % der Jungen; Ausbildungsmöglichkeiten 33,5 % der Mädchen und 26,2 % der Jungen.

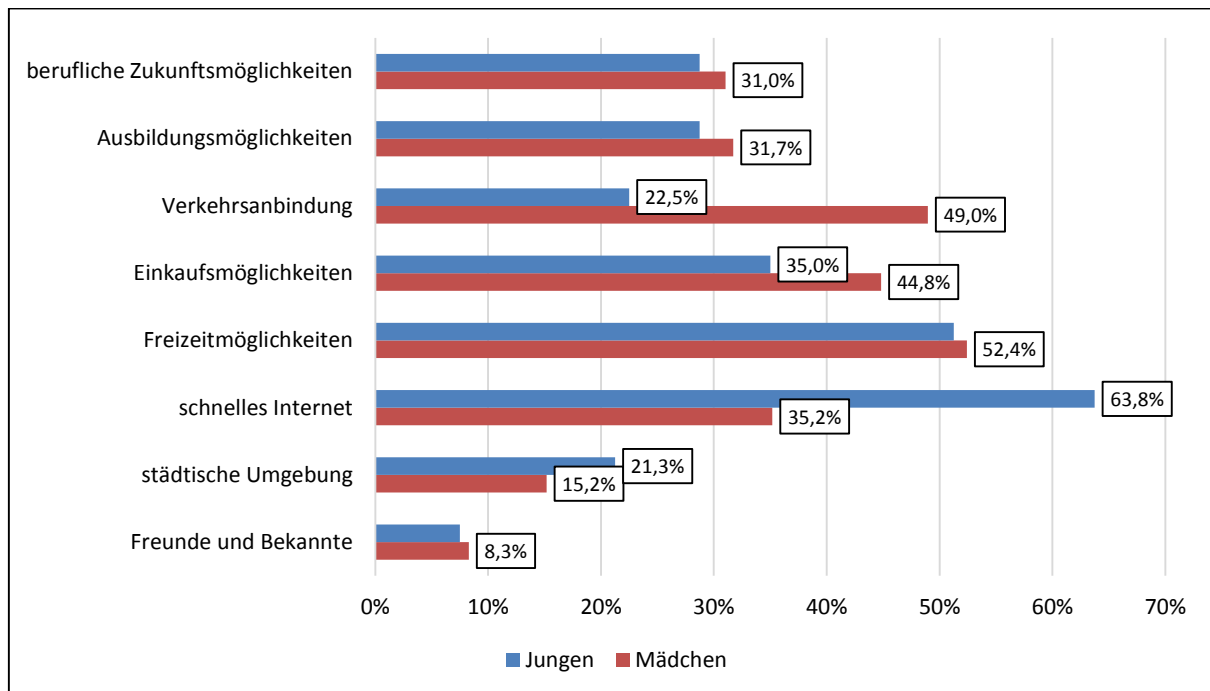


Abbildung 44: Was fehlt Ihnen hier? nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

Zum Schluss baten wir die SuS, drei Aussagen zur subjektiven Attraktivitätseinschätzung der Wesermarsch als Wohn- und Arbeitsort zu bewerten. Es konnte zwischen *trifft voll und ganz zu*, *trifft etwas zu*, *trifft kaum zu* und *trifft überhaupt nicht zu* gewählt werden. Auch hier stimmte der größte Teil (78,6 %) der Aussage „*Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl*“ zu. 13,1 % der weiblichen und ein Fünftel der männlichen Teilnehmenden machte eine verneinende Aussage<sup>31</sup>.

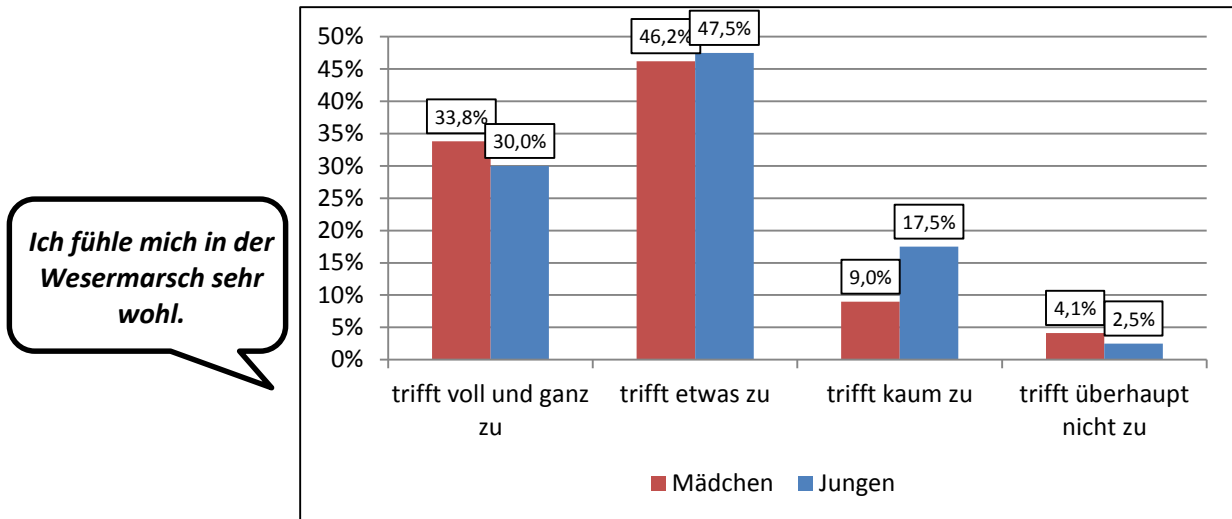


Abbildung 45: Bewertung der Aussage *Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.* nach Geschlecht

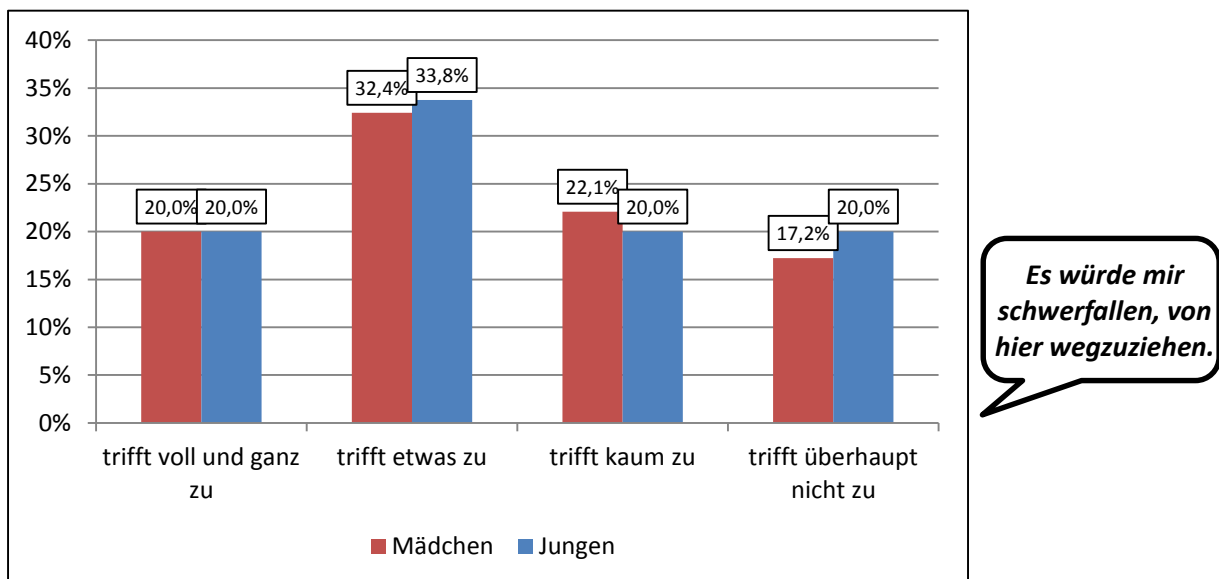
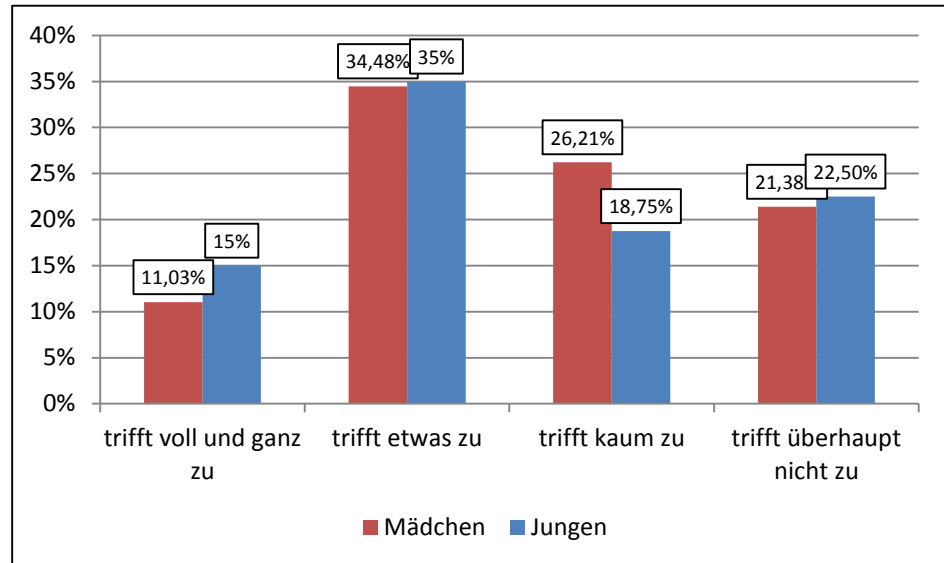


Abbildung 46: Bewertung der Aussage *Es würde mir schwerfallen, von hier wegzuziehen.* nach Geschlecht

<sup>31</sup> Bei den SuS der weiterführenden Schulen ist das Verhältnis umgekehrt (13,2 % der Jungen und 16,8 % der Mädchen stimmen der Aussage nicht zu).

*Ich sehe meine  
Zukunft im  
Landkreis  
Wesermarsch.*



**Abbildung 47: Bewertung der Aussage Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl. nach Geschlecht**

Mehr als der Hälfte (52,6 %) würde es zudem schwerfallen, von hier wegzuziehen – ähnlich wie bei den SuS der weiterführenden Schulen. Eine Zukunft im Landkreis sehen durchschnittlich 47 %, tendenziell aber eher die männlichen Teilnehmer (50 %; weibliche Teilnehmerinnen zu 46 %). An den weiterführenden Schulen gaben durchschnittlich 40 % an, für sich eine Zukunft in der Wesermarsch zu sehen — insbesondere Jungen mit 46 % (Mädchen lagen bei 33 %). Diese Geschlechterschere ist in den BBS dementsprechend weniger ausgeprägt.

## **Zusammenfassung der Befragung an den BBS**

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse der BBS-SchülerInnenbefragung knapp und übersichtlich zusammengefasst.

### Berufliche Zukunft:

- Die beliebtesten Informationsquellen bei der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz sind auch hier das soziale Umfeld (63 %) und das Internet (83 %).
- Besonders häufig wurde die Nutzung der online-Angebote der Nordwest-Zeitung (33 %) und der Agentur für Arbeit (23 %) erwähnt (offene Frage).
- Im Gegensatz zu den SuS der weiterführenden Schulen, informieren sich die SuS der BBS weniger häufig auf Messen und Jobbörsen (18 %), dafür aber vermehrt in der lokalen Presse (32 %).
- Über Stellenangebote, ArbeitgeberInnen und Berufe fühlen sich die SuS an den berufsbildenden Schulen durchschnittlich ähnlich gut informiert wie die Gruppe an den weiterführenden Schulen. Knapp die Hälfte gab bei Stellenangeboten an „sehr gut“ oder „ganz gut“ informiert zu sein, bei ArbeitgeberInnen waren es 42 % und bei Berufen 56 %. Es bestehen keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern.
- Um besser über Praktikums- und Ausbildungsplätze informiert zu sein, erhoffen sich die Befragten vor allem mehr Aktivitäten seitens der Schule (24 %), eine übersichtliche Darstellung vorhandener Angebote (18 %) und 12 % wünschen sich mehr persönlichen Kontakt/(eigene) Erfahrungen.

### Leben in der Wesermarsch

- Auch in dieser Gruppe leben die Befragten vor allem aufgrund des sozialen Umfeldes (82 %) gerne in der Wesermarsch.
- Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind in der Attraktivitätseinschätzung minimal und zeigen sich lediglich in den durch männliche Teilnehmer etwas besser bewerteten Punkten „Verkehrsanbindung“ und „Freizeitmöglichkeiten“. Ausbildungs- und berufliche Zukunftsmöglichkeiten werden von Jungen und Mädchen sehr ähnlich eingeschätzt.
- Der größte Teil der Befragten fühlt sich in der Wesermarsch sehr wohl (79 %). Über die Hälfte würde den Landkreis nur ungern verlassen (53 %) und knapp 47 % sehen ihre Zukunft in der Wesermarsch – bei den SuS der weiterführenden Schulen waren es 40 %.

## Exkurs: Befragung in den SPRINT-Klassen

Bei dem so genannten „SPRINT-Projekt“ (Sprach- und Integrationsprojekt) handelt es sich um einen Schulversuch im Land Niedersachsen, der vom Niedersächsischen Kultusministerium gefördert wird und sich an jugendliche Neuzugewanderte im Alter von 16 bis 21 Jahren richtet. In der Wesermarsch wird SPRINT an den berufsbildenden Schulen seit Februar 2016 angeboten. Im Zentrum des modular aufgebauten SPRINT-Systems steht der Erwerb der deutschen Sprache, der um Einführungen in die regionale Kultur- und Lebenswelt sowie das Arbeits- und Berufsleben ergänzt wird. Die SPRINT-Klassen laufen jeweils ein Jahr. Im Februar 2017 wurde das Projekt an den berufsbildenden Schulen Wesermarsch um das SPRINT-Dual-Projekt erweitert, das ebenfalls vom Niedersächsischen Kultusministerium gefördert wird und bei dem das schulische Lernen noch stärker mit der betrieblichen Praxis verknüpft wird. Im Anschluss an die regulären SPRINT-Klassen können die Jugendlichen seitdem in das SPRINT-Dual-Projekt wechseln, das mindestens sechs und maximal neun Monate läuft. In der Berufsschule vertiefen die Neuzugewanderten dabei an zwei Tagen in der Woche ihre bereits erworbenen Sprachkenntnisse und arbeiten an drei Tagen im Rahmen einer so genannten Einstiegsqualifizierung (EQ) in einem regionalen Betrieb – mit dem Ziel im Anschluss daran in ein reguläres Ausbildungsverhältnis übernommen zu werden.

Im Zuge des Fachkräftemonitorings wollten wir gern mehr über die Teilnehmenden der SPRINT-Klassen<sup>32</sup> und ihren Bildungs- und Berufshintergrund erfahren und die Ergebnisse als informatives Gegenstück zum Fragenblock „Neuzugewanderte“ nutzen, den wir auf ArbeitgeberInnen- und Institutionenseite abfragten. Insgesamt nahmen 35 SprachschülerInnen teil. Zum Befragungszeitpunkt befanden sich 45 SuS in den SPRINT-Klassen, unsere Stichprobe umfasst demnach 77,8 % der Grundgesamtheit.

Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden beträgt 18,7 Jahre. 60 % der Befragten sind männlich, 28,6 % weiblich (11,4 % machten keine Angabe zu ihrem Geschlecht). Ein gutes Viertel der Befragten gab als Herkunftsland Syrien an (25,7 %). Jeweils 17,1 % kommen aus dem Irak oder Gambia und 11,4 % aus Afghanistan.

---

<sup>32</sup> Fragebogen im Anhang S. XI-XIII

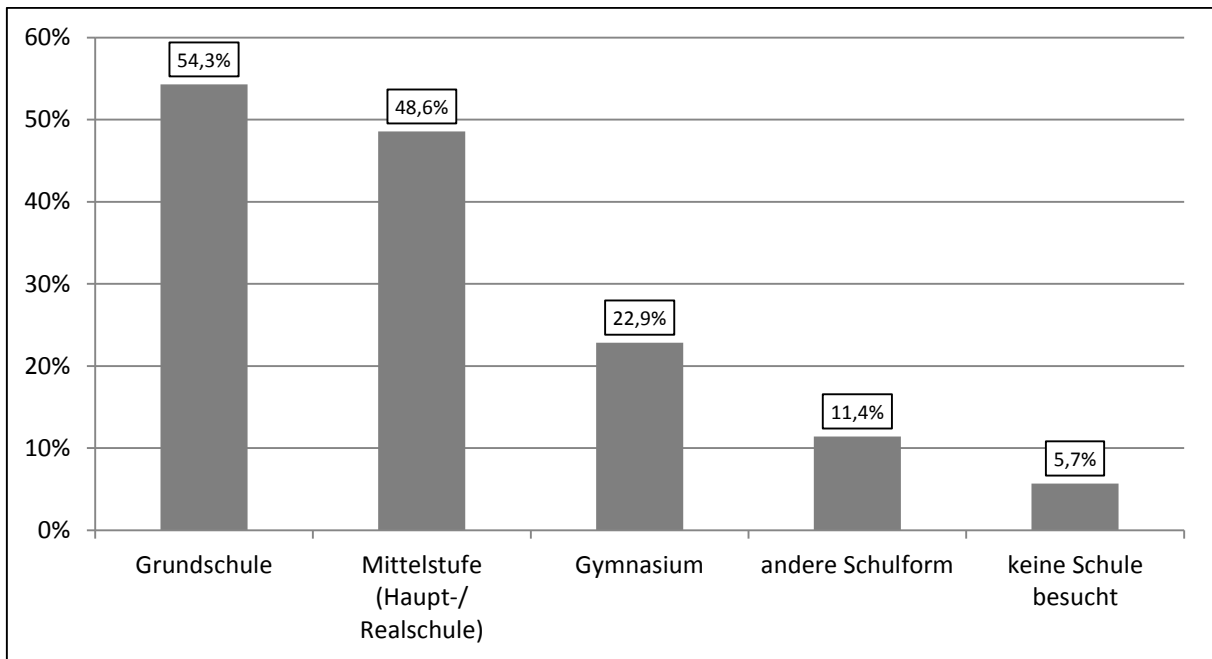


Abbildung 48: Besuchte (höchste) Schulformen in den SPRINT-Klassen (Mehrfachnennungen möglich)

Die Grundschule besuchten über die Hälfte der Befragten, auch MittelstufenschülerInnen sind gut vertreten. Knapp 23 % besuchten ein Gymnasium und 5,7 % haben keine formale Schulbildung genossen. Einen Schulabschluss besitzen 28,6 %, einen Berufsabschluss<sup>33</sup> 5,7 % der Befragten.

### Berufliche Zukunft

Nach Abschluss der SPRINT-Klasse möchte der überwiegende Teil der SuS (80 %) eine Berufsausbildung aufnehmen. Die Vertiefung der Sprachkenntnisse ist für knapp die Hälfte der Befragten ebenfalls wichtig.

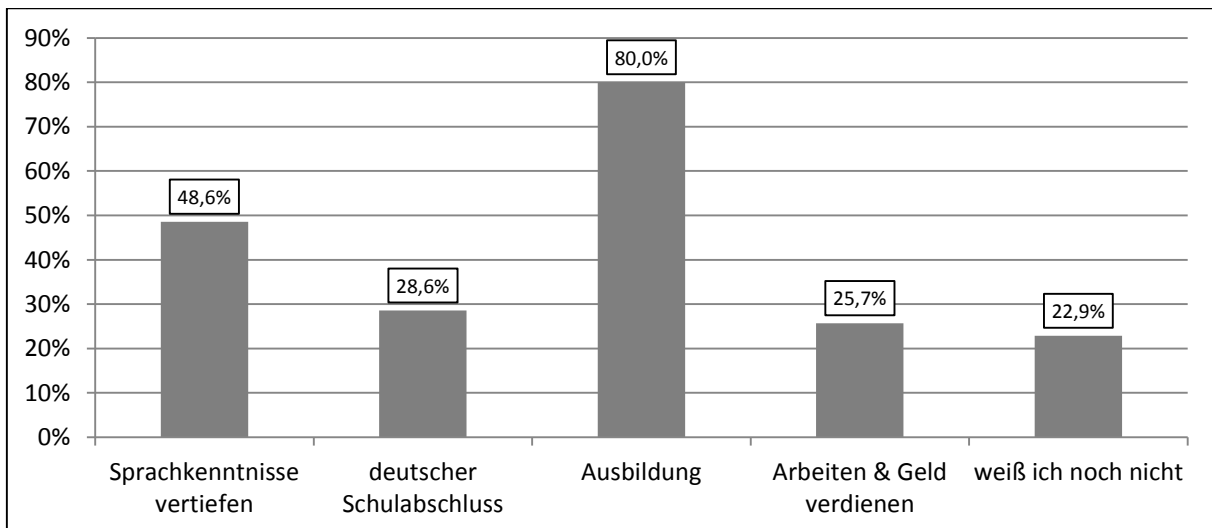


Abbildung 49: Zukunft nach Abschluss der SPRINT-Klasse (Mehrfachnennungen möglich)

<sup>33</sup> Es wurde nicht explizit nach in Deutschland anerkannten Berufsabschlüssen gefragt.

Über Stellenangebote und ArbeitgeberInnen in der Wesermarsch fühlen sich die befragten SPRINT-SuS eher schlecht informiert. *Sehr gutes* oder *ganz gutes* Wissen über Stellenangebote haben lediglich 20 % der Befragten, während über die Hälfte (54,3 %) ihr Wissen als *könnte besser sein* oder *nicht gut* kategorisierte. Ein gutes Viertel (28,6 %) schätzt das vorhandene Wissen über potenzielle ArbeitgeberInnen als mangelhaft ein. Mögliche Berufe scheinen etwas bekannter zu sein: 34,7 % gaben eine positive Antwort – allerdings gaben auch hier 25,8 % an, sich nicht gut informiert zu fühlen. Ergänzend muss an dieser Stelle gesagt werden, dass ein wesentlicher Teil der Befragten keine Angabe<sup>34</sup> machte. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

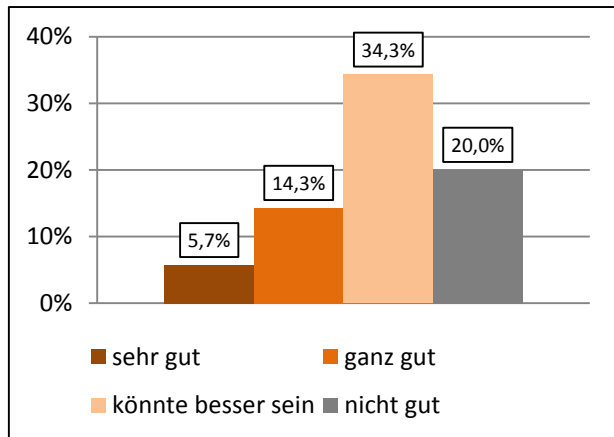


Abbildung 50: Einschätzung der Informiertheit über Stellenangebote in der Wesermarsch

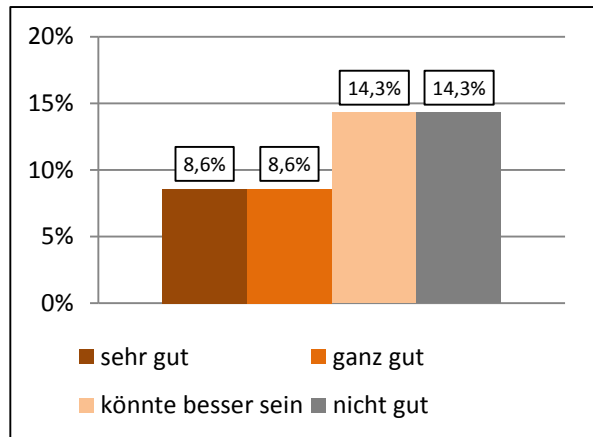


Abbildung 51: Einschätzung der Informiertheit über ArbeitgeberInnen in der Wesermarsch

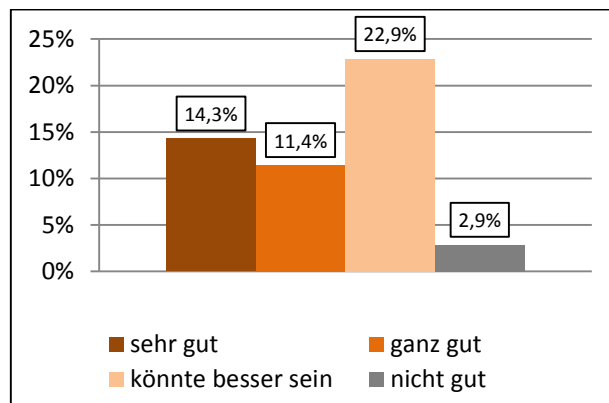


Abbildung 52: Einschätzung der Informiertheit über Berufe in der Wesermarsch

Die Wünsche für die berufliche Zukunft der SuS in den SPRINT-Klassen<sup>35</sup> sind sehr breit gefächert. Das größte Interesse besteht mit 65,4 % an Tätigkeiten im Handwerk, dicht gefolgt vom Gesundheitsbereich (34,6 %).

<sup>34</sup> Stellenangebote: 25,7 %; ArbeitgeberInnen: 54,3 %; Stellenangebote: 48,6 %.

<sup>35</sup> offene Frage, Prozentangaben beziehen sich auf die Anzahl der Antwortgebenden (N=26).

## Leben in der Wesermarsch

Die Einschätzungen zur Attraktivität der Wesermarsch unterscheiden sich relativ stark von denen der befragten SuS an weiterführenden Schulen/BBS. Auch bei den SPRINT-SchülerInnen hat das soziale Umfeld den positivsten Einfluss auf die Lebensqualität, allerdings hat es nicht denselben herausragenden Status. Dennoch ist die häufige Nennung m. E. erstaunlich, da es sich in der Regel um neu hinzugezogene, noch wenig verwurzelte Jugendliche/junge Erwachsene handelt, die häufig ohne ihre Familien in die Wesermarsch gekommen sind. Die Freizeit- und Einkaufsmöglichkeiten werden von den Neuzugewanderten deutlich positiver eingeschätzt als von den SuS der weiterführenden Schulen/BBS, wohingegen die Landschaft (ansonsten solider zweiter Platz) einen der letzten Plätze belegt.

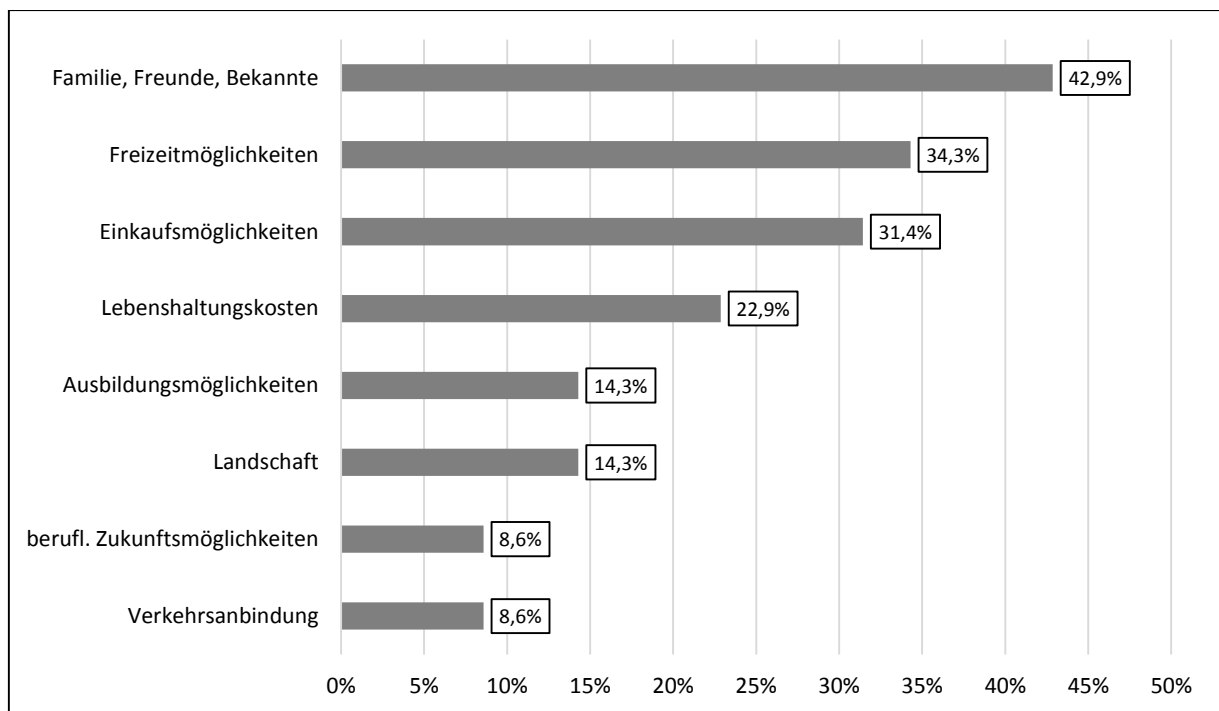


Abbildung 53: Warum leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch? (Mehrfachnennungen möglich)

Bei den als fehlend wahrgenommenen Aspekten hat über die Hälfte der Teilnehmenden den Punkt *Ausbildungsmöglichkeiten* gewählt. Damit liegen sie deutlich über den Einschätzungen der SuS an weiterführenden Schulen. Vermutlich ist dies kein Spezifikum der Wesermarsch, sondern auf die allgemeine Problematik neu zugewanderter Menschen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, zurückzuführen. Dennoch ist hier – gerade in Kombination mit dem in dieser Gruppe subjektiv eher als mangelhaft empfundenen Wissen über Stellenangebote und ArbeitgeberInnen in der Region – ein möglicher Handlungsansatz erkennbar.

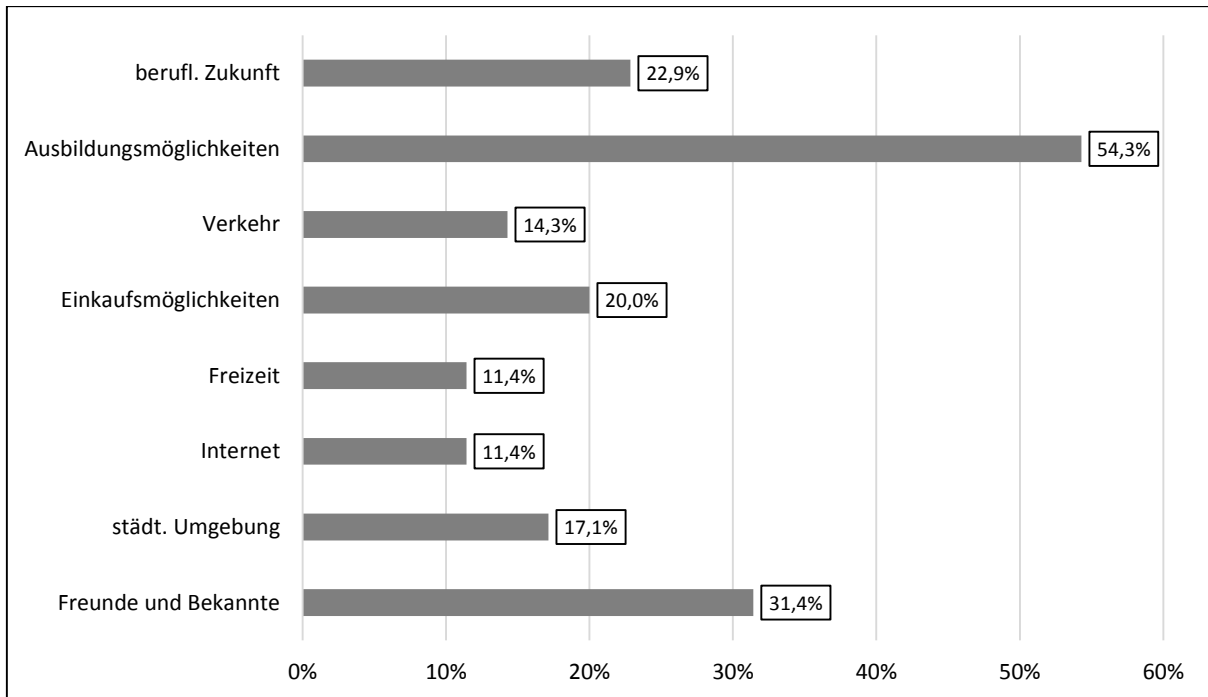


Abbildung 54: Was fehlt Ihnen hier? (Mehrfachnennungen möglich)

Die Bewertung der u. g. Aussagen zeigt, dass sich die SPRINT-SuS in der Wesermarsch eher wohlfühlen (34,3 %) und es ihnen eher schwerfallen würde, den Landkreis zu verlassen (48,6 %). Allerdings ist auch hier zu beachten, dass oft keine Angabe gemacht wurde (40 % der Teilnehmenden bei der Bewertung der ersten und 22,9 % bei der Bewertung der zweiten Aussage). Ein nicht unwesentlicher Teil hat zudem angegeben, sich in der Wesermarsch nicht wohl zu fühlen (25,7 % der Teilnehmenden bei der Bewertung der ersten und 28,5 % bei der Bewertung der zweiten Aussage). Da sich die SPRINT-SuS in den meisten Fällen erst seit kurzer Zeit in der Wesermarsch aufhalten, ist noch keine Verwurzelung oder Identifikation mit dem Wohnort erwartbar. Dennoch wurden unter den gegebenen Voraussetzungen recht positive Bewertungen abgegeben, was allerdings auch mit einer gewissen Orientierung der Teilnehmenden an sozial erwünschten Antworten zusammenhängen kann, die in dieser Gruppe wahrscheinlich stärker ist als bei den SuS der weiterführenden Schulen.

Im offenen Teil erkundigten wir uns nach Gründen für eine Wegorientierung aus dem Landkreis. Insgesamt gaben 9 Personen eine Antwort. Mehrfach genannt wurde eine Orientierung in städtischere Umgebungen und die (damit vermutlich in Verbindung stehende) Suche nach Arbeitsmöglichkeiten.

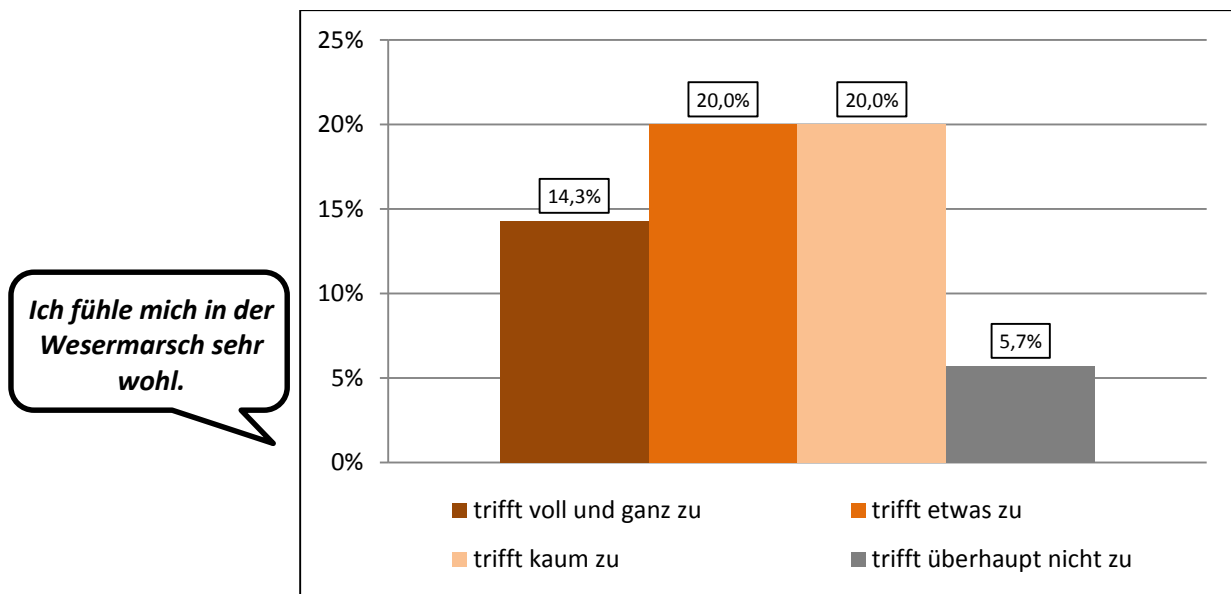


Abbildung 55: Bewertung der Aussage *Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.*

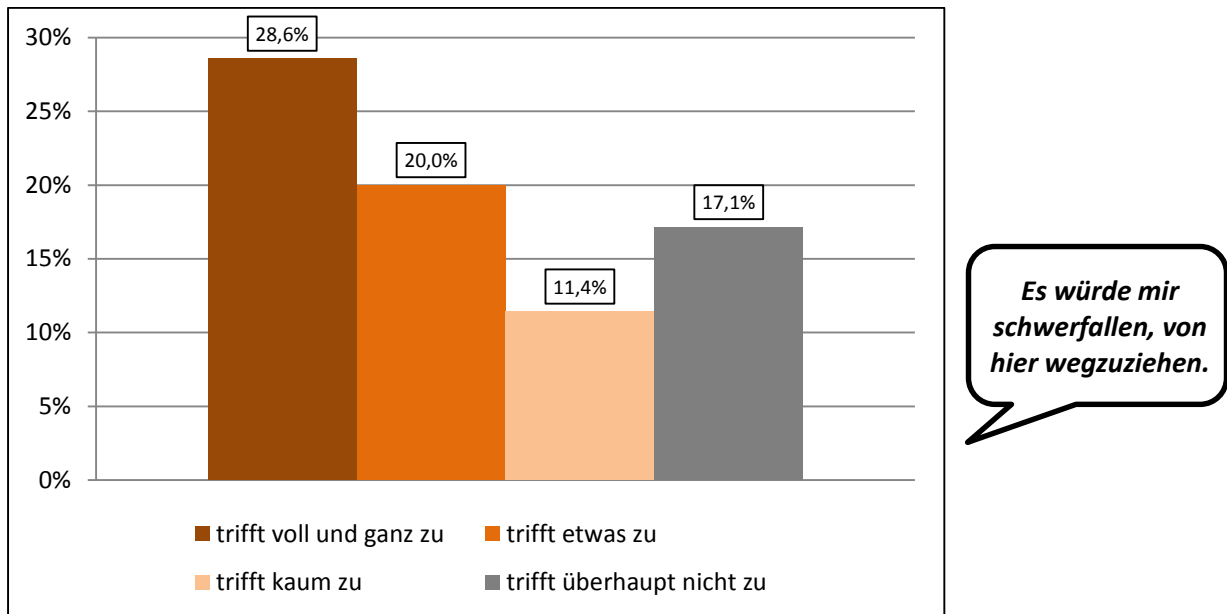


Abbildung 56: Bewertung der Aussage *Es würde mir schwerfallen, von hier wegzuziehen.*

### Zusammenfassung der Befragung in den SPRINT-Klassen

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse der Befragung in den SPRINT-Klassen knapp und übersichtlich zusammengefasst.

- Knapp die Hälfte der SPRINT-SuS besuchte im Herkunftsland die Mittelstufe; lediglich 5,7 % genossen keine formale Schulbildung.
- Nach Besuch der SPRINT-Klasse wollen 80 % der Befragten eine Ausbildung aufnehmen – etwas weniger als die Hälfte hat jedoch (auch) Interesse an einer weiteren Vertiefung ihrer Sprachkenntnisse.
- Über Stellenangebote und ArbeitgeberInnen vor Ort fühlen sich die Teilnehmenden eher schlecht informiert. Etwas besser ist das Wissen über Berufe der Region. Insgesamt ist die subjektive Informiertheit ausbaufähig.
- Das größte Interesse besteht an Ausbildungsberufen im Handwerk (65 %) und im Gesundheitsbereich (35 %).
- Die Wesermarsch wird als Wohnort von den SPRINT-SuS insgesamt auf breiterer Front positiv bewertet als von den SuS der weiterführenden Schulen: Die vorhandenen Freizeit- und Einkaufsmöglichkeiten werden beispielsweise von ca. einem Drittel als positiver Aspekt des Lebens im Landkreis angesehen.

## Auswertung der Auszubildendenbefragung

Die Befragung der Auszubildenden in dualen Berufsausbildungen erfolgte im Juli/August 2018 sowohl über einen online-Fragebogen als auch im Papierformat (s. Anhang, S. XIV - XVI). Die Weitergabe der Links bzw. der Papierbögen lag dabei größtenteils in den Händen der ArbeitgeberInnen, da die Auszubildenden nicht direkt kontaktiert wurden. Insgesamt liegen Ergebnisse von 44 Auszubildenden vor<sup>36</sup>. Aufgrund der Größe der Grundgesamtheit können hier keine generellen Aussagen über die Zielgruppe getroffen werden — dies sollte bei der Interpretation und Weiterverwendung der Ergebnisse berücksichtigt werden. Dennoch liefern die vorliegenden Daten einige interessante Hinweise und Denkanstöße.

Neben einer Abfrage der Strukturdaten, beinhaltete der Bogen die Themenblöcke „Ausbildung & Beruf“ und „Leben in der Wesermarsch“. Insgesamt betrug die Ausfüllzeit ca. 10 Minuten. Das Geschlechterverhältnis der Befragten ist ausgeglichen: 50 % der Grundgesamtheit sind männlich, 47,7 % weiblich<sup>37</sup>. Ein Viertel der Teilnehmenden hat einen Migrationshintergrund, 11,4 % wurden außerhalb Deutschlands geboren und ebenfalls 11,4 % sprechen in ihrem Elternhaus vorwiegend eine andere Sprache als Deutsch (nicht genau dieselbe Gruppe). Das Alter der Befragten reicht von 16 bis 45 Jahren und liegt im Durchschnitt bei 21,5 Jahren (mit 57 % ist das Gros der Befragten allerdings zwischen 17 und 20 Jahren alt).

Fast 60 % der Teilnehmenden haben einen Realschulabschluss, ein Viertel der Stichprobe verfügt über die Hochschulreife.

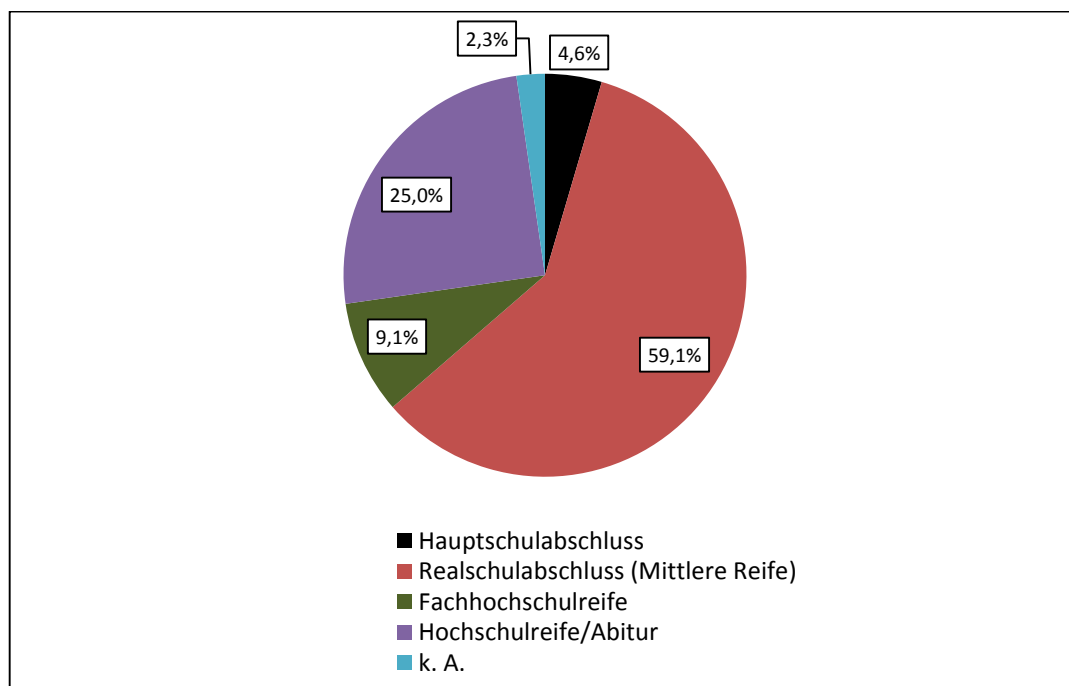


Abbildung 57: Schulabschlüsse in der Grundgesamtheit (N=44)

Fast drei Viertel der Befragten (72,7 %) durchlaufen zum Befragungszeitpunkt ihre Erstausbildung. 11,4 % haben bereits eine Ausbildung abgeschlossen. Jeweils 4,6 % haben zudem bereits ein Studium abgeschlossen, eine Ausbildung begonnen oder ein Studium begonnen. Der größte Teil der Befragten

<sup>36</sup> Laut Statistik der BA (März 2018) gibt es insgesamt 1.724 Auszubildende im Landkreis.

<sup>37</sup> Die restlichen 2,27 % haben keine Angabe zu ihrem Geschlecht gemacht.

absolviert aktuell eine Ausbildung als Chemikant (22,7 %), gefolgt von der Ausbildung zum/zur Kaufmann/-frau für Büromanagement (11,4 %) und angehenden Steuerfachangestellten (9,1 %)³⁸.

87,5 % der Stichprobe wohnen und arbeiten im Landkreis. Der Rest wohnt entweder nicht in der Wesermarsch oder absolviert eine Ausbildung außerhalb der Landkreisgrenzen.

## Ausbildung & Beruf

Zunächst wurden Gründe für die Wahl des aktuellen Ausbildungsplatzes abgefragt. Der am häufigsten gewählte Faktor ist persönliches Interesse am Beruf (70,5 %). Gute Perspektiven (50 %) und die Nähe zum Heimatort (40,9 %) spielten ebenfalls eine wesentliche Rolle. Empfehlungen von LehrerInnen (13,6 %) und BerufsberaterInnen (9,1 %) hatten auf die Ausbildungsplatzwahl dieser Gruppe hingegen einen deutlich kleineren Einfluss als das unmittelbare soziale Umfeld (27,3 %).

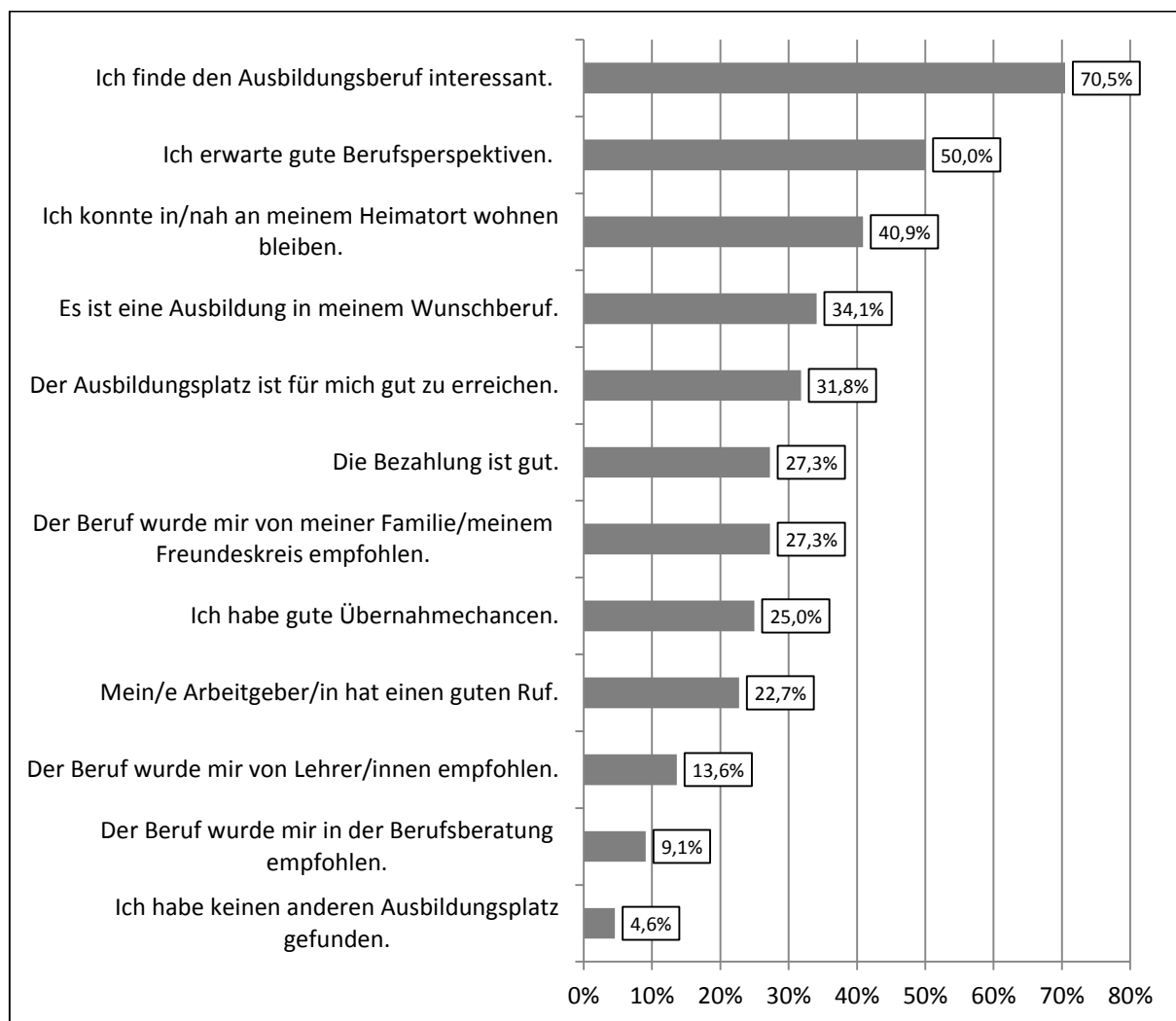


Abbildung 58: Einflussfaktoren bei der Wahl des Ausbildungsplatzes (Mehrfachnennungen möglich)

³⁸ Weiterhin waren folgende Ausbildungsberufe vertreten (ein bis drei Personen): Verwaltungsfachangestellte/r, Industriemechaniker/in, Industriekaufmann/-frau, Fachinformatiker/in für Systemintegration, Vermessungstechniker/in, techn. Zeichner/in, Elektroniker/in für Betriebstechnik, (Zahn-)Medizinische Fachangestellte, Anlagenmechaniker/in, Friseur/in, Einzelhandelskaufmann/-frau, Sozialversicherungsfachangestellte/r, Bäckereifachverkäufer/in.

Die Angaben der Geschlechter unterscheiden sich bei dieser Frage teilweise recht deutlich. Die gute Erreichbarkeit des Ausbildungsplatzes (40,9 %) und die Nähe zum Heimatort (50 %) wurden etwas häufiger von weiblichen Auszubildenden gewählt, während gute Übernahmechancen den männlichen Teilnehmern deutlich wichtiger sind (38,1 %).

Der geringe Stellenwert von Empfehlungen der LehrerInnen und/oder BerufsberaterInnen ist bei männlichen Auszubildenden besonders ausgeprägt – hier wird eher der Rat von Familie und Freunden beherzigt.

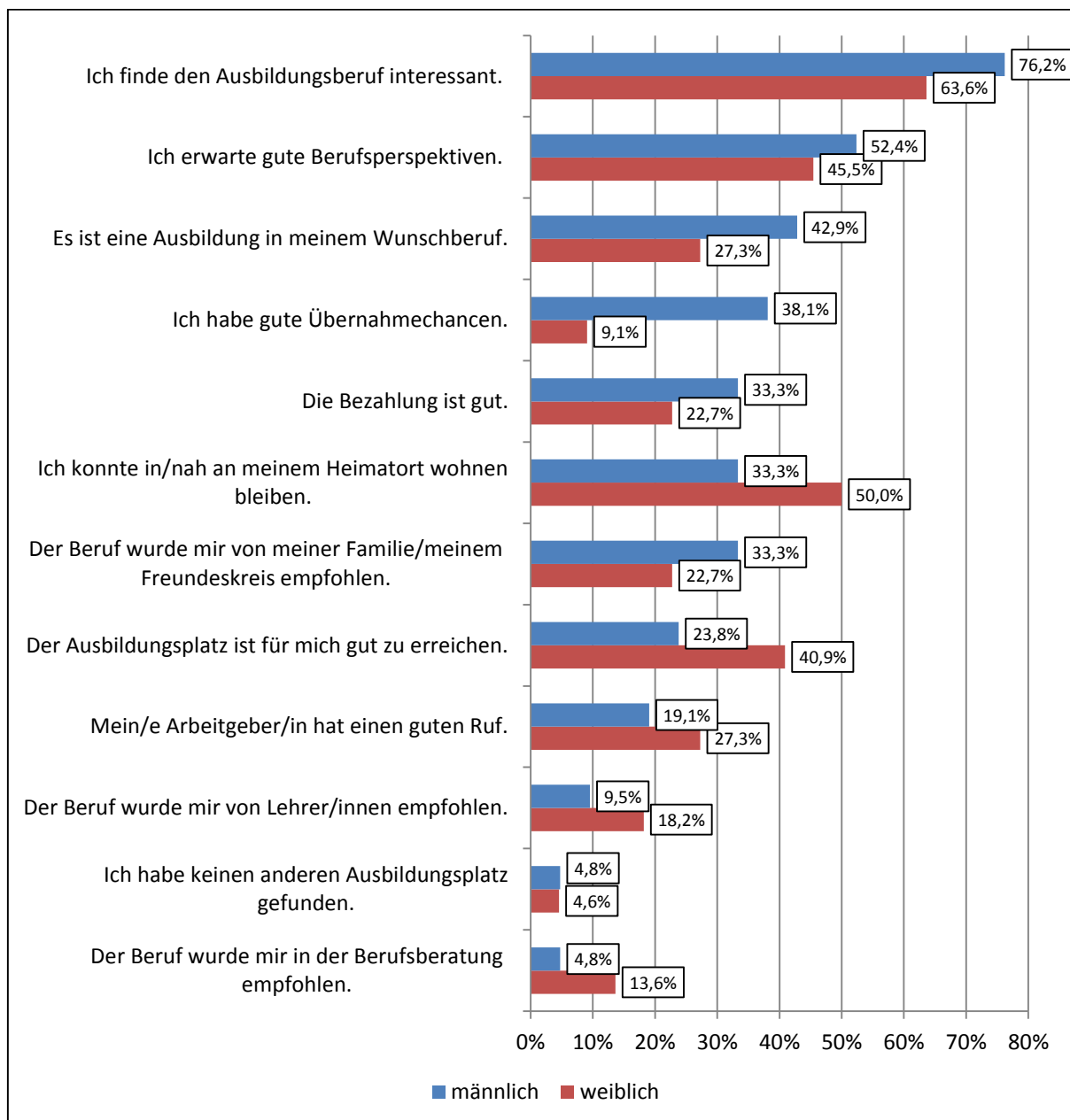


Abbildung 59: Einflussfaktoren bei der Wahl des Ausbildungsplatzes nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

Nach der Ausbildung wollen 65,9 % der Befragten in ihrem Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten (davon haben 58,6 % bereits eine Übernahmezusage), ein Viertel ist sich noch unschlüssig.

Die beliebtesten Angebotswünsche an (zukünftige) ArbeitgeberInnen sind Mobilitätsangebote (wie z. B. eine Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel), Schulungen zu übergreifenden Themen wie Zeitmanagement, flexible Arbeitszeitmodelle und ein Sportprogramm. Während Sportprogramme, flexible Arbeitszeitmodelle und Schulungen überwiegend von weiblichen TeilnehmerInnen gewählt wurden, legen die männlichen Auszubildenden etwas größeren Wert auf Mobilitätsangebote.

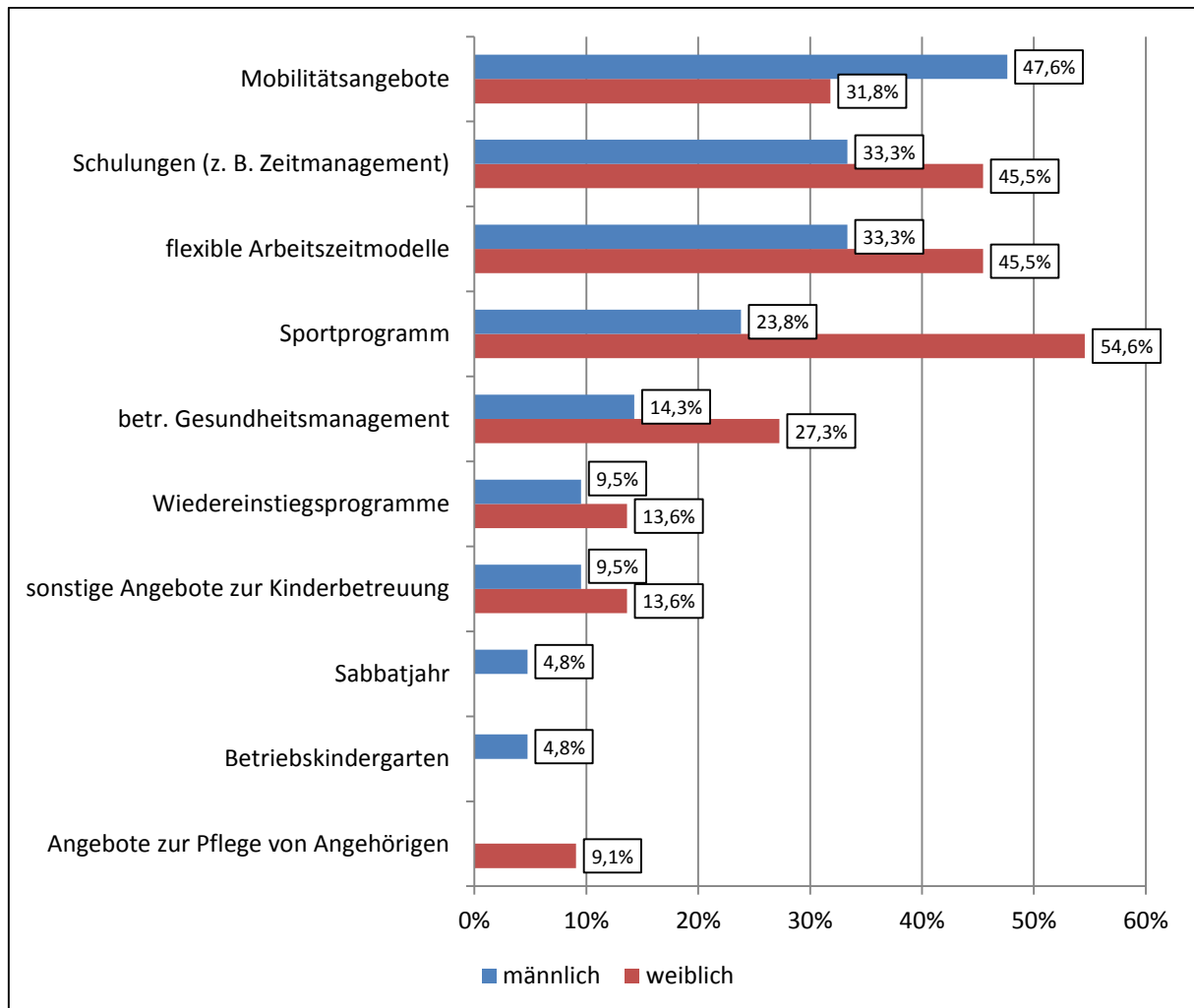


Abbildung 60: Angebotswünsche an (zukünftige/n) ArbeitgeberIn

Die verwendeten Quellen bei der Informationssuche in Bezug auf Lehr- und Arbeitsstellen ähneln in ihrer Gewichtung den Antworten der SuS: Am häufigsten werden Online-Angebote genutzt (79,6 %), dicht gefolgt vom sozialen Umfeld (54,6 %). Messen und Jobbörsen sind eher für die männlichen Auszubildenden relevant. Die Angebote der Agentur für Arbeit werden von beiden Geschlechtern angenommen, etwas besser jedoch von den weiblichen Befragten. Die lokale Presse wird – ähnlich wie bei den SuS an den BBS – weitaus häufiger genutzt (45,5 %) als von den SuS der weiterführenden Schulen (15,1 %).

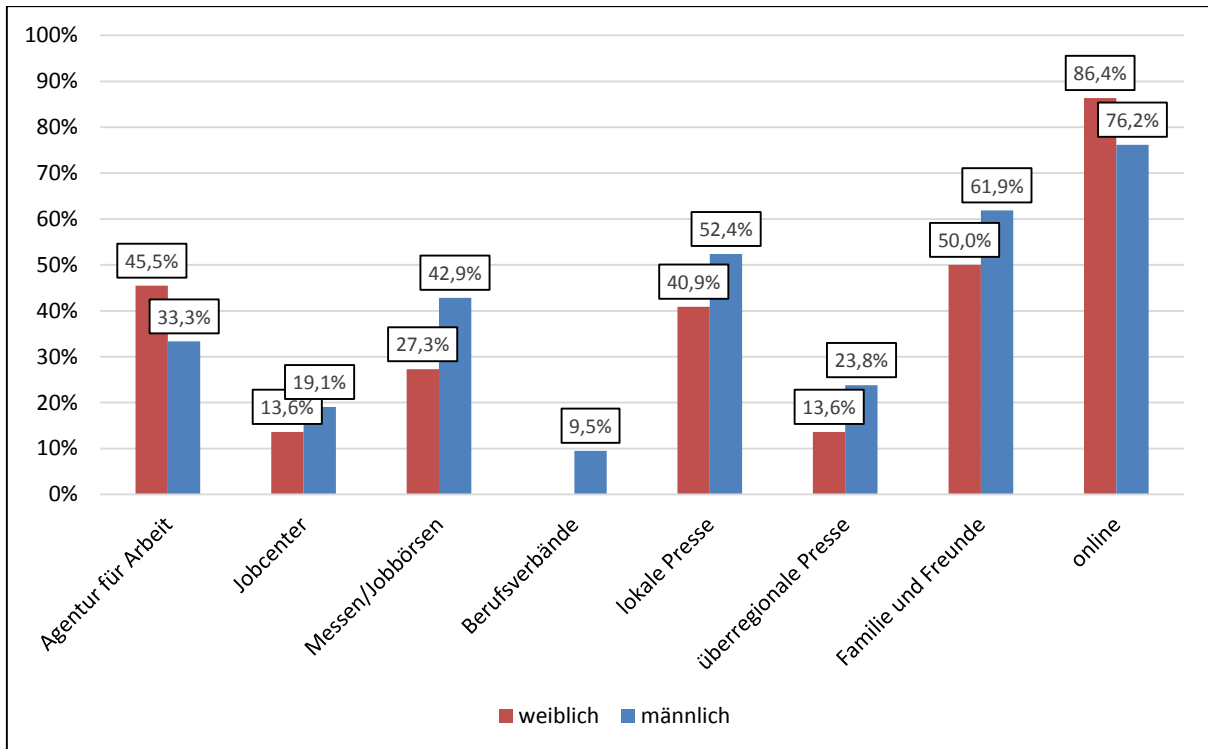


Abbildung 61: Informationsquellen nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)

## Leben in der Wesermarsch

Der Teil der Auszubildenden-Stichprobe, der in der Wesermarsch lebt (N=37 bzw. 84,1 % der Grundgesamtheit) hat folgende Angaben zu positiven und negativen Aspekten des Lebens im Landkreis gemacht:

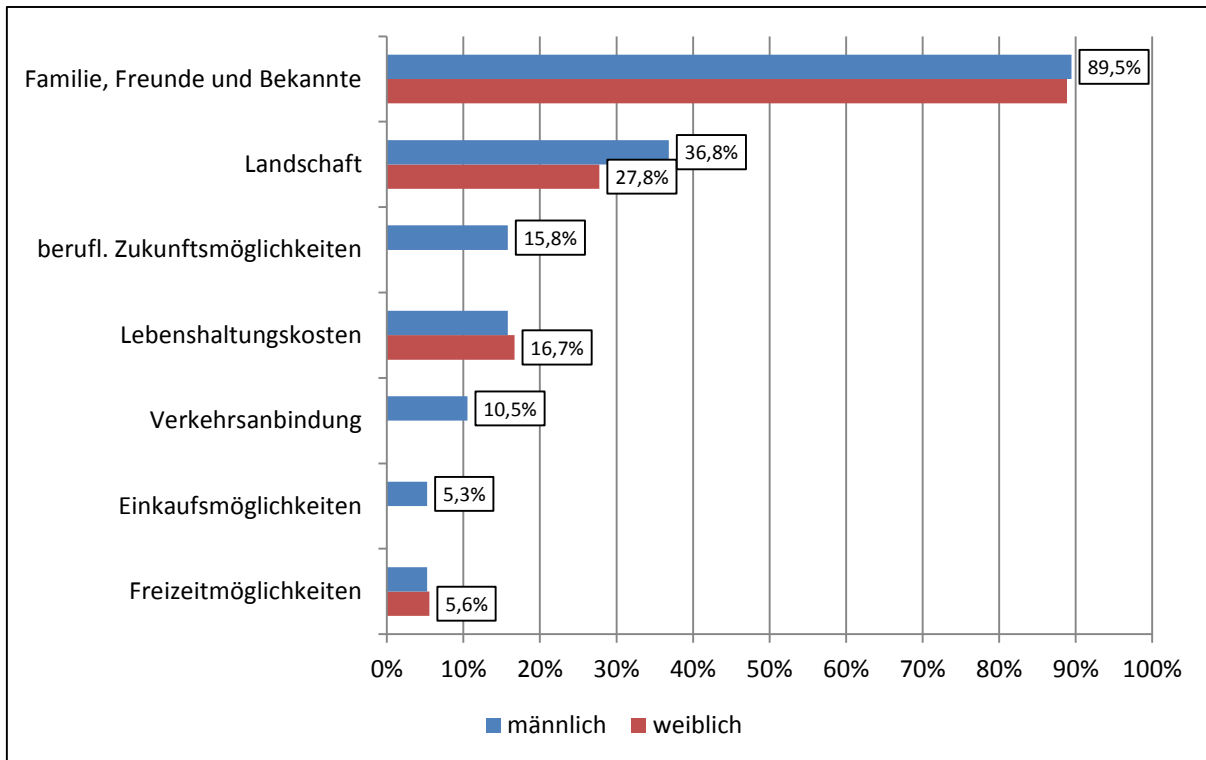
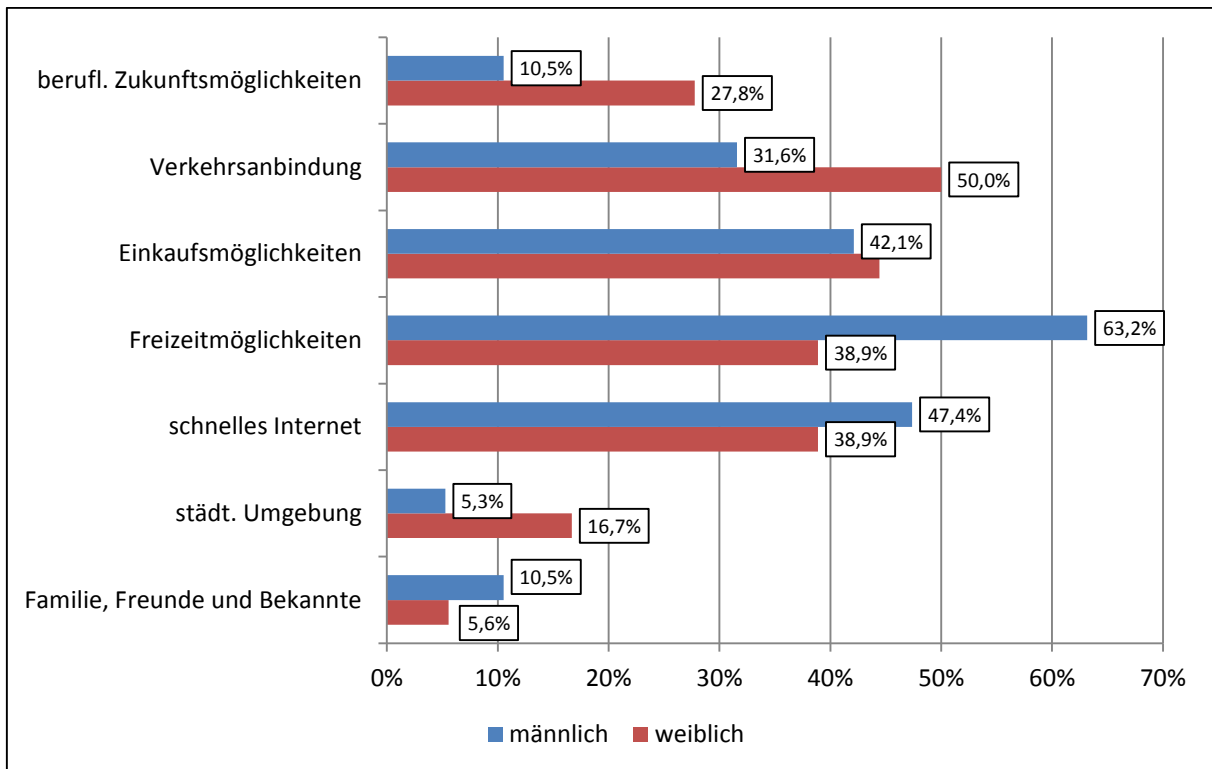


Abbildung 62: Warum leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch? nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich)<sup>39</sup>

Das soziale Umfeld ist auch hier der mit Abstand am meisten gewählte positive Aspekt des Lebens im Landkreis (89,2 %). Die Landschaft und Lebenshaltungskosten werden ebenfalls von beiden Geschlechtern als positiv benannt. Berufliche Zukunftsmöglichkeiten, die Verkehrsanbindung sowie die lokalen Einkaufsmöglichkeiten wurden ausschließlich von männlichen Auszubildenden gewählt. Insgesamt ergibt sich somit ein ähnliches Bild wie bei den befragten SuS der weiterführenden und berufsbildenden Schulen.

<sup>39</sup> „Ausbildungsmöglichkeiten“ war im Fragebogen für Auszubildende keine Antwortoption.



**Abbildung 63: Was fehlt Ihnen in der Wesermarsch? (Mehrfachnennungen möglich)<sup>40</sup>**

Fast 30 % der weiblichen und ca. 10 % der männlichen Auszubildenden gaben an, dass berufliche Zukunftsmöglichkeiten fehlen — obwohl beide Gruppen als Auszubildende bereits im Berufsleben stehen. Eine gute Verkehrsanbindung fehlt ebenfalls vor allem den Frauen. Während Freizeitmöglichkeiten sowohl von Schülerinnen als auch Schülern gleichermaßen vermisst werden, ist dies in der Auszubildenden-Gruppe besonders bei den (männlichen) Teilnehmern der Fall. Schnelles Internet ist in dieser Gruppe ebenfalls wichtig, jedoch deutlich weniger Befragten als in den Gruppen der Sus (hier wählten durchschnittlich knapp 74 % der Schüler an weiterführenden Schulen und fast 64 % der BBS-SuS diesen Aspekt). Eine städtische Umgebung scheint für die hier ansässigen Auszubildenden nicht so relevant zu sein, wobei weibliche Auszubildende vergleichsweise größeren Wert darauf legen.

<sup>40</sup> „Ausbildungsmöglichkeiten“ war im Fragebogen für Auszubildende keine Antwortoption.

Wie bei den SuS baten wir auch hier die Teilnehmenden, drei Aussagen zur subjektiven Attraktivitätseinschätzung der Wesermarsch als Wohn- und Arbeitsort zu bewerten. Es konnte zwischen *trifft voll und ganz zu*, *trifft etwas zu*, *trifft kaum zu* und *trifft überhaupt nicht zu* gewählt werden.

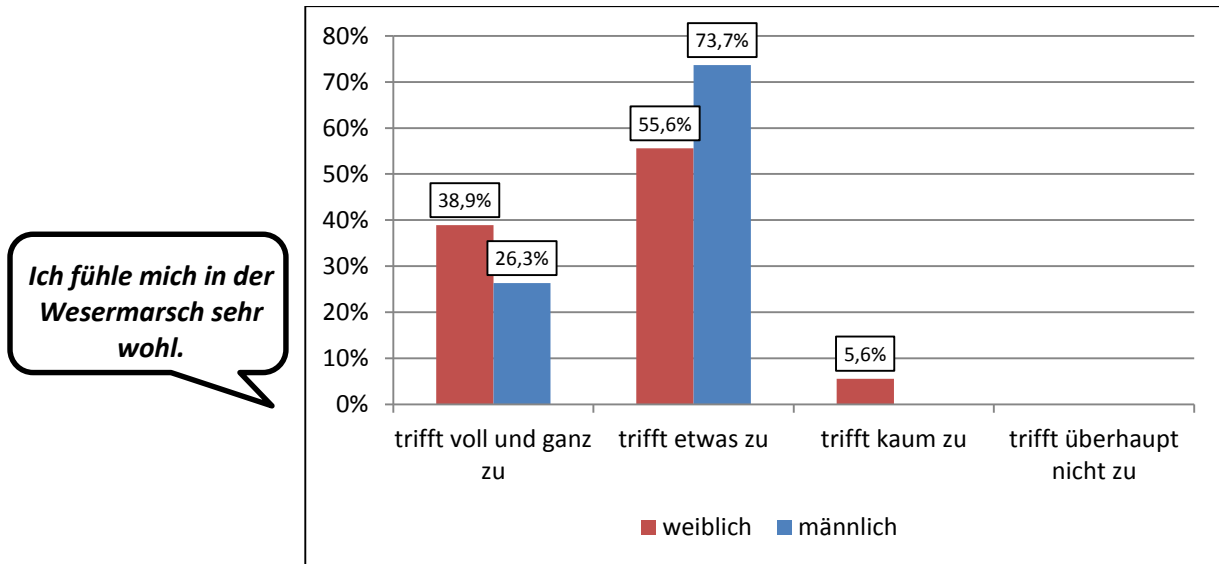


Abbildung 64: Bewertung der Aussage *Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.* nach Geschlecht

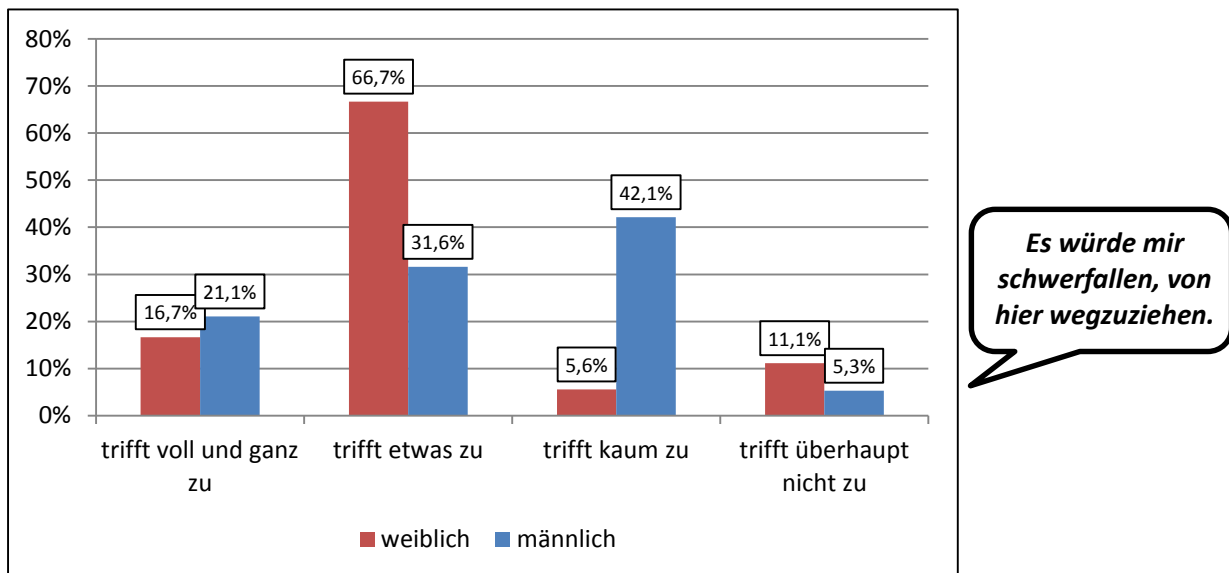
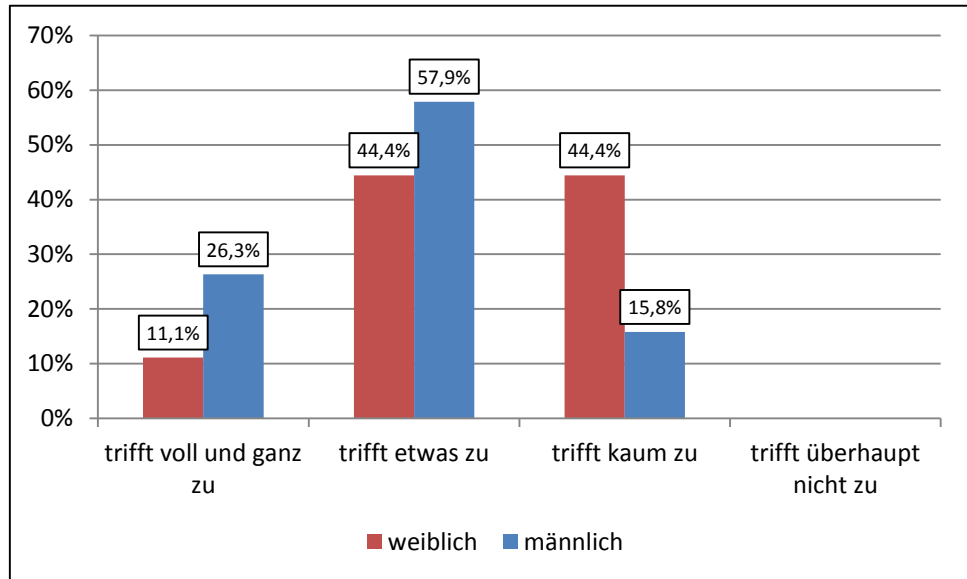


Abbildung 65: Bewertung der Aussage *Es würde mir schwerfallen, von hier wegzuziehen.* nach Geschlecht

**Ich sehe meine  
Zukunft im  
Landkreis  
Wesermarsch.**



**Abbildung 66: Bewertung der Aussage *Ich sehe meine Zukunft im Landkreis Wesermarsch.* nach Geschlecht**

Bis auf wenige weibliche Teilnehmerinnen stimmen der Aussage „*Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.*“ alle „voll und ganz“ oder „etwas“ zu. Den weiblichen Auszubildenden würde es deutlich schwerer fallen, den Landkreis zu verlassen: 83,4 % stimmten dieser Aussage zu, während dies nur 52,7 % der männlichen Auszubildenden taten. Eine Zukunft sieht zwar der größte Teil beider Gruppen im Landkreis, allerdings mit deutlicher Abstufung: 84,2 % der männlichen und 55,5 % der weiblichen Auszubildenden stimmen dieser Aussage zu.

## **Zusammenfassung Auszubildendenbefragung**

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse der Auszubildendenbefragung knapp und übersichtlich zusammengefasst.

### Ausbildung & Beruf

- Die Wahl des Ausbildungsplatzes erfolgte überwiegend aus folgenden drei Gründen: Interesse am Ausbildungsberuf (71 %), gute Berufsperspektiven (50 %) und die Möglichkeit, im/nah am Heimatort wohnen zu bleiben (41 %).
- Empfehlungen von LehrerInnen (14 %) und der Berufsberatung (9 %) haben (besonders im Vergleich zum sozialen Umfeld mit 27 %) einen vergleichsweise geringen Einfluss auf die Ausbildungsplatzwahl – speziell bei männlichen Personen.
- Nach der Ausbildung wollen knapp 66 % in ihrem Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten, 25 % sind sich noch unschlüssig.
- Unter den möglichen Zusatzangeboten im Rahmen des (zukünftigen) Arbeitsplatzes sind vor allen Dingen Mobilitätsangebote (besonders männliche Teilnehmer), übergreifende Schulungen (z. B. zum Zeitmanagement), flexible Arbeitszeitmodelle und ein betriebliches Sportprogramm (besonders weibliche Teilnehmerinnen) beliebt.
- Die genutzten Informationsquellen bei der (Lehr-)Stellensuche ähneln den Angaben der SchülerInnenbefragung: Am häufigsten werden Informationen online (80 %) oder im sozialen Umfeld (55 %) eingeholt. Ein erheblicher Teil (46 %) informiert sich zudem in der lokalen Presse.

### Leben in der Wesermarsch

- Als positive Aspekte des Lebens in der Wesermarsch werden auch hier insbesondere das soziale Umfeld (89 %) und die Landschaft (32 %) benannt.
- Erwartungsgemäß gaben im Vergleich zu den SuS insgesamt weniger Teilnehmende an, dass berufliche Zukunftsmöglichkeiten fehlen, dennoch wählten diesen Aspekt immerhin 30 % der weiblichen und 10 % der männlichen Auszubildenden.
- Die hier lebenden Auszubildenden fühlen sich zum allergrößten Teil wohl in der Wesermarsch. Besonders den weiblichen Auszubildenden würde es schwerfallen, ihren Wohnort zu verlassen (83 %). Allerdings sehen nur 56 % der befragten Frauen eine Zukunft im Landkreis, während dies auf 84 % der männlichen Teilnehmer zutrifft.

## Auswertung der ArbeitgeberInnenbefragung

Die Befragung der ArbeitgeberInnen fand im Juli/August 2018 mit Hilfe von Online- und Papierfragebögen statt. Freundlicherweise konnten wir eine im Rahmen des BMVI-Modellvorhabens erstellte Adressliste des Fachdienstes 91 (Büro des Landrates), die insgesamt 655 Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen des Landkreises umfasst, als Grundlage für unser Vorhaben nutzen. Zusätzlich informierten wir über den Newsletter der Wirtschaftsförderung Wesermarsch GmbH und die Presse über unser Vorhaben. Insgesamt nahmen 140 ArbeitgeberInnen an der Befragung teil. Gemessen an der Adressliste wäre dies eine Rücklaufquote von 21,4 %, es ist allerdings davon auszugehen, dass der direkte Rücklauf auf unser Anschreiben darunter liegt. Dennoch stellt die Grundgesamtheit eine solide Auswertungsbasis dar.

Der Fragebogen für ArbeitgeberInnen war der ausführlichste des Fachkräftemonitorings. Es gab verschiedene Versionen für Unternehmen/Betriebe, Praxen, Kanzleien, Behörden und Verwaltungen (s. Anhang, S. XVII - XLI). Den größten Anteil an der Grundgesamtheit haben mit 70 % Unternehmen/Betriebe. Die Ausfüllzeit betrug – je nach Version – zwischen 15 und 20 Minuten. Neben der Abfrage allgemeiner Strukturdaten, befragten wir zu den Themenblöcken „Leben in der Wesermarsch“, „Rekrutierung & Angebote“ und „Neuzugewanderte“.

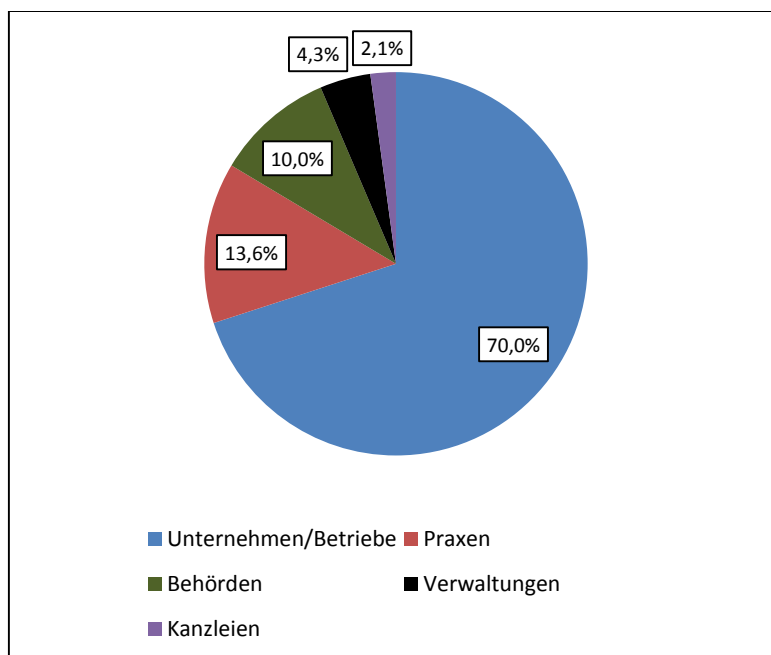


Abbildung 67: Zusammensetzung Grundgesamtheit Befragung ArbeitgeberInnen

Von den Unternehmen/Betrieben gaben 26,5 % an, dass sie dem Handwerk zuzuordnen seien<sup>41</sup>. Insgesamt sind die Bereiche, in denen die teilnehmenden Unternehmen und Betriebe verortet sind, sehr breit gestreut (s. Tabelle im Anhang, S. XLIV). Vergleichsweise oft sind das Baugewerbe mit 12,2 % und das Gesundheitswesen mit 11,2 %<sup>42</sup> vertreten.

<sup>41</sup> Bezogen auf die Grundgesamtheit wären dies 18,6 %.

<sup>42</sup> Bezogen auf die Grundgesamtheit handelt es sich um einen Anteil von 8,6 % für das Baugewerbe und 7,9 % für das Gesundheitswesen (inkl. Praxen: 21,5 %).

62,1 % der befragten ArbeitgeberInnen bilden aktuell aus. 16,4 % bilden explizit nicht aus und 21,4 % machten hierzu keine Angabe. 87,7 % der von den Befragten angegebenen Ausbildungsplätze sind besetzt.

Durchschnittlich beschäftigen die befragten ArbeitgeberInnen 89 Personen. 21,8 % der Angestellten sind Frauen.

Im ersten Segment des Fragebogens baten wir die Teilnehmenden, die aktuelle Fachkräftesituation einzuschätzen. Obwohl über die Hälfte angab, die eigene Branche sei vom Fachkräftemangel (FKM) betroffen, gaben nur 42,1 % der ArbeitgeberInnen an, direkt selbst betroffen zu sein. Allerdings schätzt über ein Drittel der Befragten, dass der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren zum Thema wird – darunter dürften viele der aktuell (noch) nicht Betroffenen fallen.

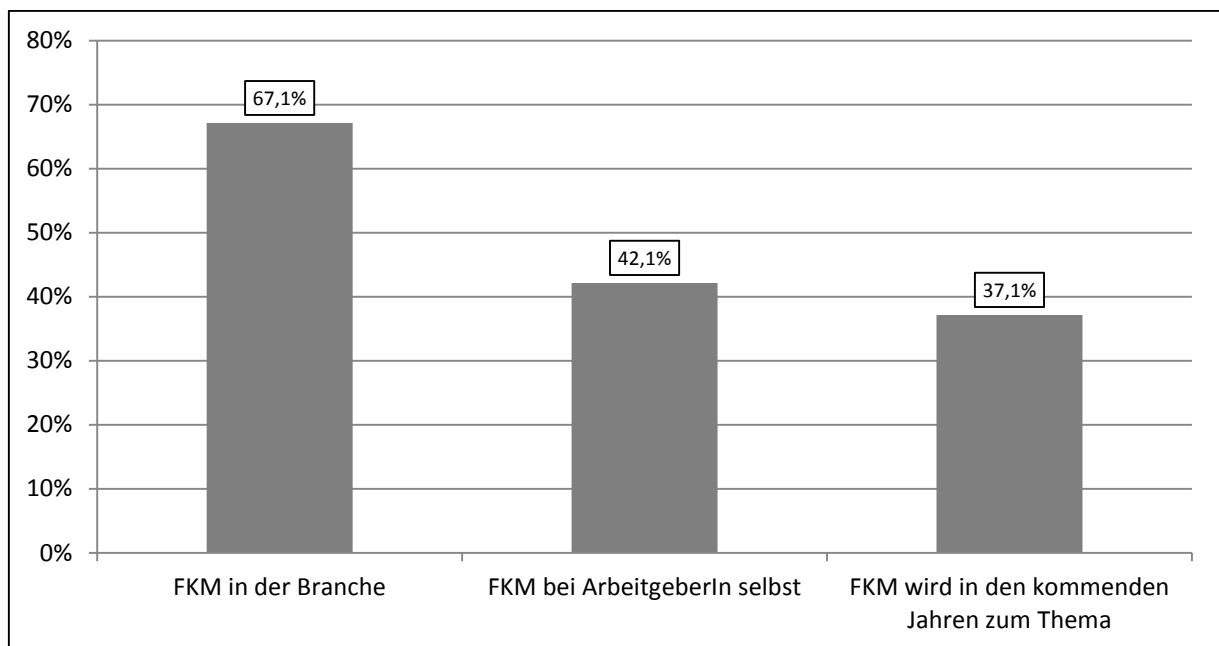


Abbildung 68: Einschätzung der Fachkräftesituation (Mehrfachnennungen möglich)

Bei den Angaben zum vermuteten Zeithorizont für Besetzungsschwierigkeiten in unterschiedlichen Berufsgruppen fällt zunächst auf, dass es aktuell/zeitnah besonders an Fachkräften (53,6 %) und Auszubildenden (31,4 %) mangelt. Führungspositionen können ab sofort bzw. demnächst bei über einem Viertel der Befragten<sup>43</sup> (26,3 %) nicht besetzt werden; ein gutes Fünftel kann nicht absehen, wann die Besetzung von Führungspositionen problematisch wird. Die Besetzung von Stellen für an- und ungelernte Kräfte ist insgesamt am wenigsten mit Schwierigkeiten verbunden, doch auch hier sehen sich bereits knapp 13 % unmittelbar mit einem Mangel konfrontiert.

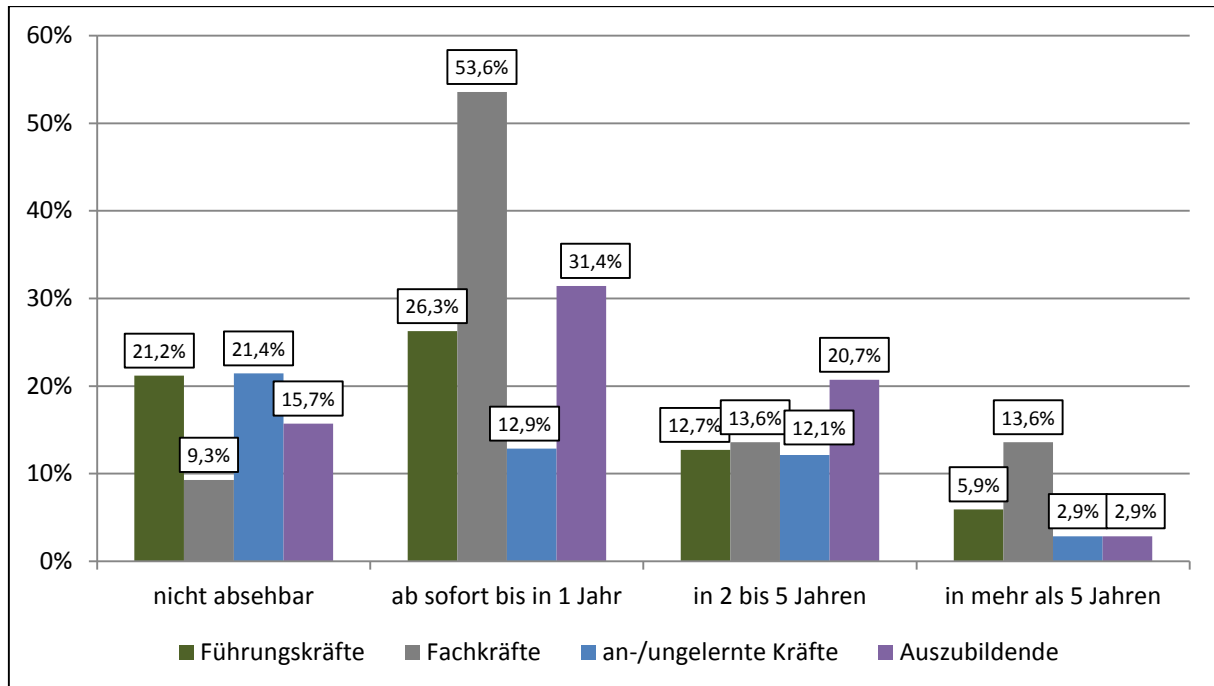


Abbildung 69: Besetzungsschwierigkeiten bei Berufsgruppen im Zeithorizont

<sup>43</sup> Praxen und Kanzleien wurden nicht zu Führungskräften befragt (N=118).

## Leben in der Wesermarsch

Als Einstieg in diesen Block fragten wir die ArbeitgeberInnen danach, welche Faktoren die Wesermarsch ihrer Erfahrung nach zu einem unattraktiven Arbeits- und Wohnort für Angestellte und Auszubildende machen. Als Hauptgründe für beide Gruppen wurden dabei die mangelhafte Verkehrsanbindung ( $\emptyset$  35,7 %) und die fehlenden Kultur- und Freizeitangebote ( $\emptyset$  28,6 %) genannt. Diese Ergebnisse decken sich mit den Bewertungen der SuS: Attraktive Freizeitmöglichkeiten fehlten hier durchschnittlich 56,9 % der Befragten; eine gute Verkehrsanbindung 45,8 %<sup>44</sup>.

Die größten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen belaufen sich (alters- und somit lebensphasenbedingt) auf das Vorhandensein von Arbeitsplatzangeboten für PartnerInnen sowie die Möglichkeiten zur Kinderbetreuung. Beide Faktoren tragen aus ArbeitgeberInnensicht dazu bei, dass die Wesermarsch für ausgebildete ArbeitnehmerInnen wenig attraktiv ist. Da das Angebot an weiterführenden Schulen kaum als unattraktiver Faktor bewertet wird, dürften die genannten Punkte speziell junge Familien „abschrecken“, in denen beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit nachgehen möchten.

Die Abwesenheit eines attraktiven Wohnangebotes ist für beide Gruppen problematisch, spielt jedoch besonders für ArbeitnehmerInnen eine Rolle.

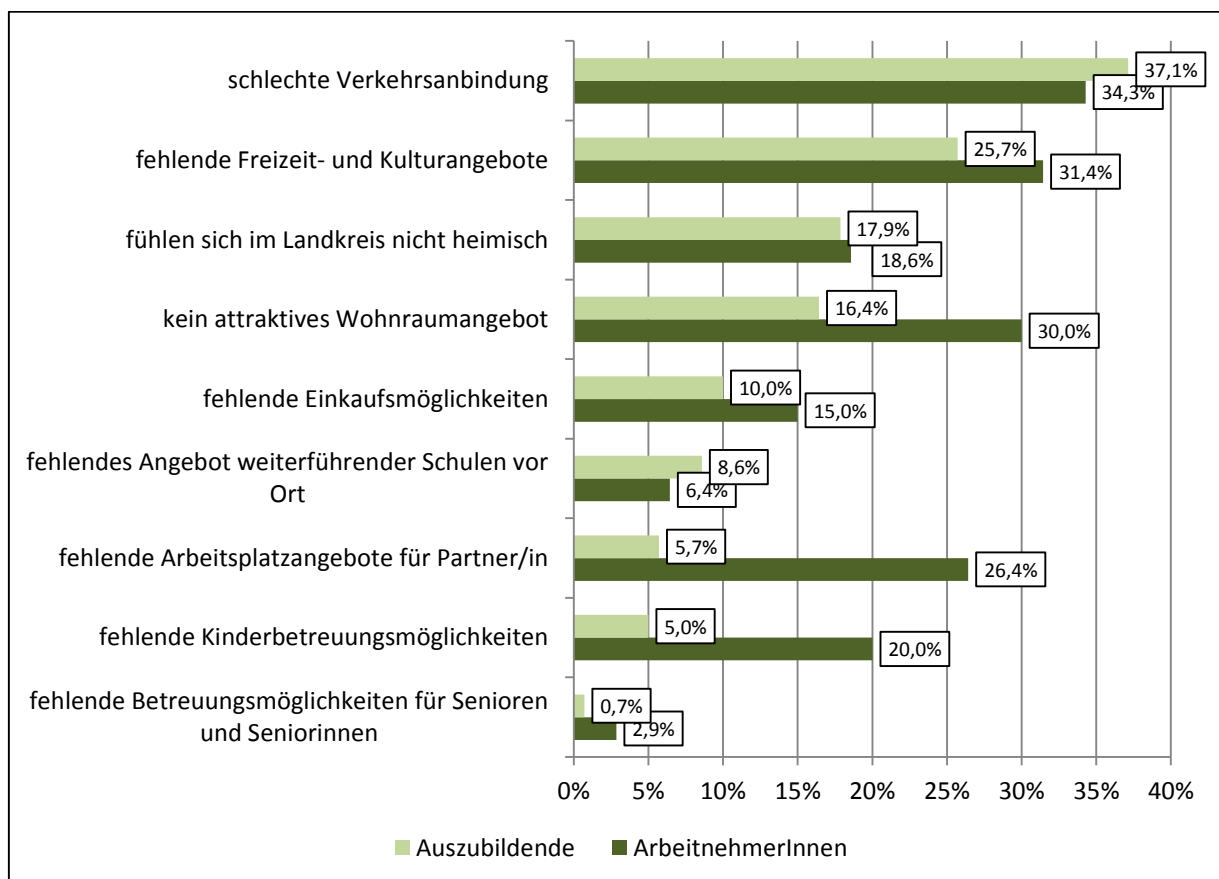


Abbildung 70: Faktoren, die die Wesermarsch für Auszubildende/ArbeitnehmerInnen aus ArbeitgeberInnensicht unattraktiv machen (Mehrfachnennungen möglich)

<sup>44</sup> durchschnittliche Ergebnisse beider SuS-Gruppen, d. h. weiterführende Schulen und BBS.

Im Anschluss baten wir die Teilnehmenden<sup>45</sup>, u. g. Aspekte des täglichen Lebens in der Wesermarsch als „eher gut“ oder „eher schlecht“ zu kategorisieren. Die Landschaft (80 %) und Lebenshaltungskosten (85,7 %) stechen mit ihren besonders guten Bewertungen heraus. Die ärztliche Versorgung sowie die Verkehrs- und Breitbandanbindung werden hingegen eher schlecht bewertet.

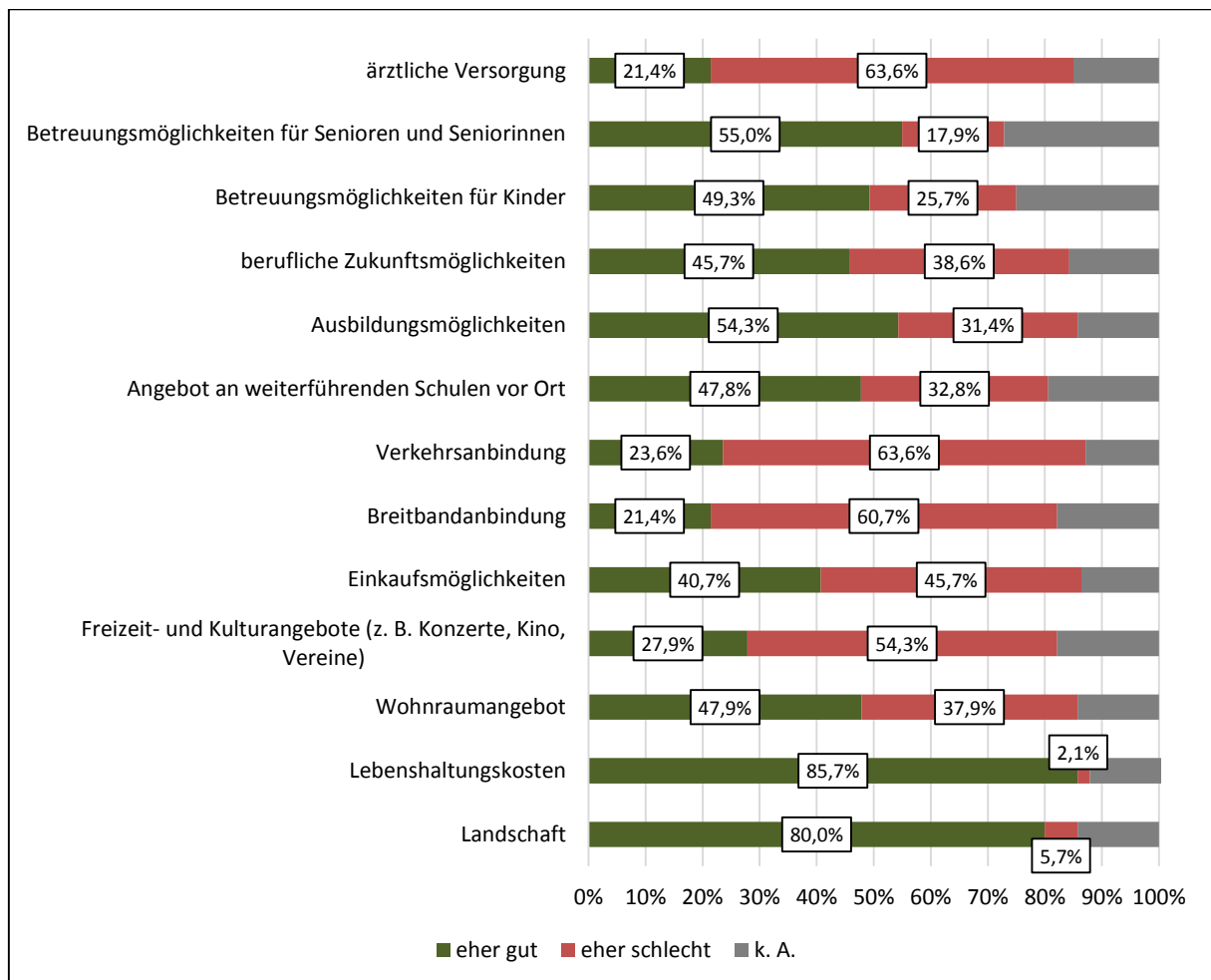
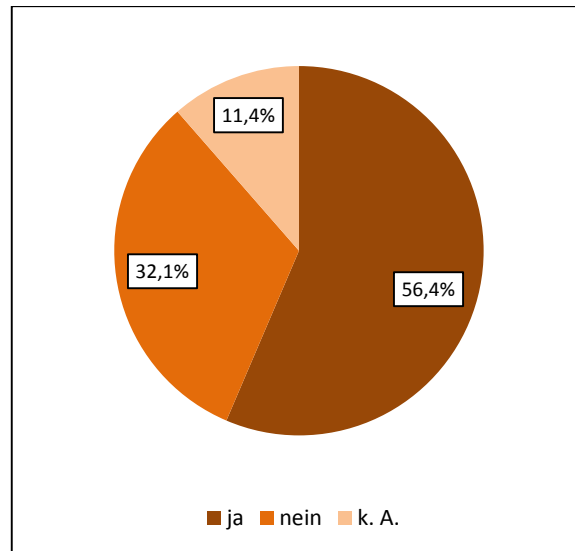


Abbildung 71: Bewertung der Attraktivität der Wesermarsch in Hinblick auf verschiedene Aspekte

<sup>45</sup> Verwaltungen wurden bei dieser Frage nicht nach *Angebot an weiterführenden Schulen vor Ort* gefragt (N=134).

Um attraktive Aspekte des Lebens (und Arbeitens) in der Wesermarsch effektiv in Szene zu setzen, kann eine Vermarktungsstrategie genutzt werden. Wir fragten die Teilnehmenden, ob eine solche Strategie ihrer Meinung nach bei der Gewinnung von neuen MitarbeiterInnen von Vorteil ist.



**Abbildung 72: Hat eine Vermarktungsstrategie für die Wesermarsch positive Auswirkungen auf die Gewinnung neuer MitarbeiterInnen?**

Über die Hälfte geht davon aus, dass mit einer Vermarktungsstrategie positive Auswirkungen auf die Personalrekrutierung verbunden sind (bei Unternehmen und Betrieben 60,2 %). Allerdings sieht ein knappes Drittel auch keine unmittelbaren Vorteile für sich.

Weitere Maßnahmen zur Personalrekrutierung, die die ArbeitgeberInnen<sup>46</sup> nutzen, sind:



Abbildung 73: Nutzung von Maßnahmen zur Personalrekrutierung (Mehrfachnennungen möglich)

Abgesehen von der Ausbildung im eigenen Betrieb, ist die Schaffung eines angenehmen Betriebsklimas für einen Großteil der ArbeitgeberInnen eine gern genutzte Maßnahme zur Personalrekrutierung. Dies passt hervorragend zu den Ergebnissen der SuS an weiterführenden Schulen, wonach (bei einer offenen Frage) ca. 61 % angaben, großen Wert auf eine gute Arbeitsatmosphäre zu legen. Ebenfalls häufig angeboten werden in- (59,3 %) und externe (58,6 %) Weiterbildungsmaßnahmen. Gemessen an der hohen Frauenarbeitslosigkeit spielt die vermehrte Einstellung weiblicher Fachkräfte eine auffällig kleine Rolle. Zwar kann dies vielfältige Gründe haben, dass bspw. bereits ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Angestellten herrscht oder aufseiten der Frauen wenig Interesse besteht. Dennoch könnte hier, besonders in Bezug auf die regionalspezifische Arbeitsmarktsituation, ggf. mehr getan werden.

<sup>46</sup> Verwaltungen wurden nicht zu *höhere Gehälter/Prämien zahlen* befragt (N=134), Verwaltungen und Praxen wurden nicht zu *vermehrt weibliche Fachkräfte einstellen* befragt (N=115).

## Rekrutierung & Angebote

Für die Gewinnung neuer MitarbeiterInnen gibt es verschiedene Rekrutierungswege, zu deren Nutzung wir die Teilnehmenden befragten. Besonders erfolgreich sind persönliche Beziehungen, Praktika, Empfehlungen von Kollegen und Kolleginnen sowie Inserate im Internet und der lokalen Presse.

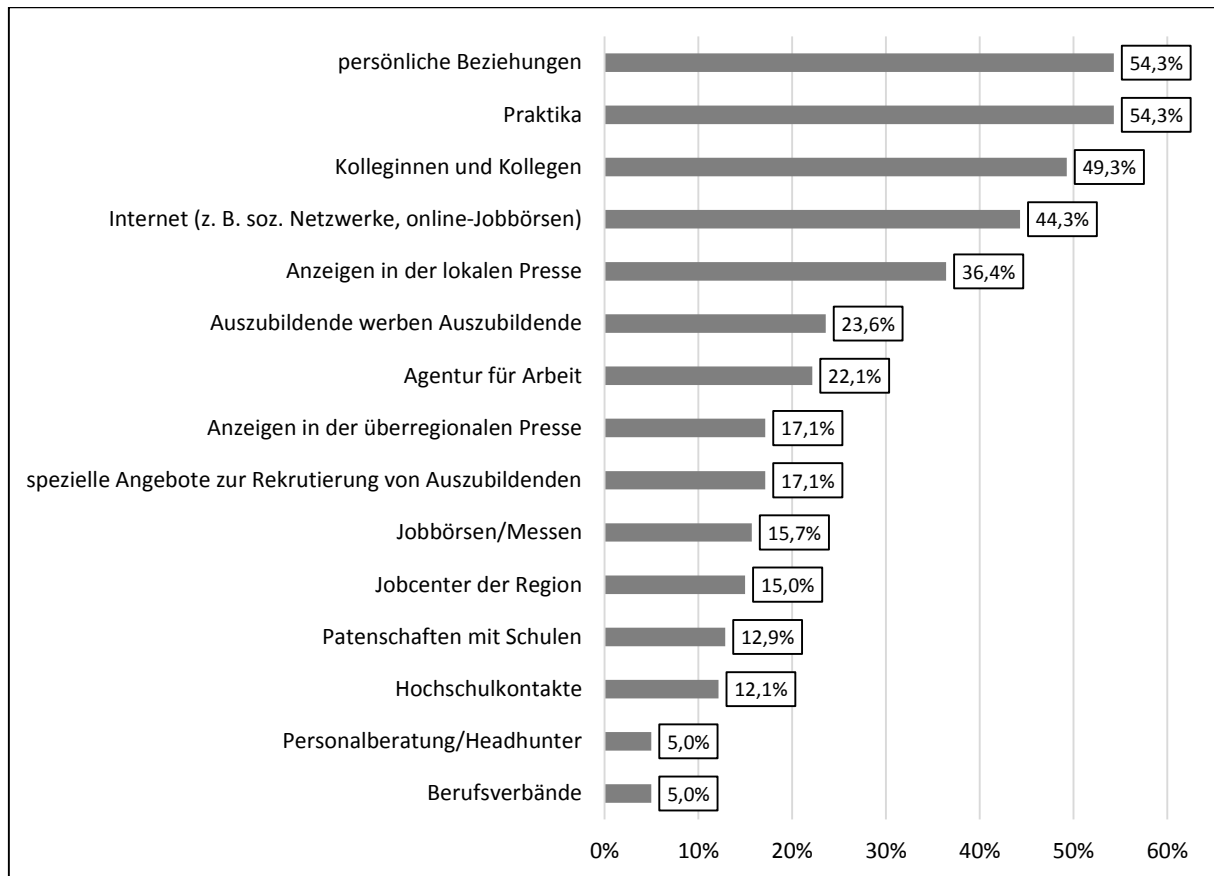


Abbildung 74: Erfolgreich genutzte Rekrutierungswege (Mehrfachnennungen möglich)

Der Schwerpunkt liegt deutlich auf beziehungsbasierten Rekrutierungsmethoden. Eigene Eindrücke oder die Empfehlung eines bewährten Kollegen bzw. einer bewährten Kollegin spielen eine wesentliche Rolle für die erfolgreiche Einstellung neuer MitarbeiterInnen. Der von den SuS formulierte Wunsch, mehr Möglichkeiten zum persönlichen Kennenlernen der potenziellen ArbeitgeberInnen zu erhalten (z. B. über Vorstellungen in Schulen, Praktika, Erfahrungsberichte oder das Besuchen von Jobmessen), passt sehr gut zu diesem Ergebnis.

Nicht erfolgreich wurden von knapp 40 % der ArbeitgeberInnen vor allem die Angebote des Jobcenters und der Agentur für Arbeit genutzt. Mit Anzeigen in der lokalen Presse haben 29,3 % keine guten Ergebnisse erzielt (wobei auch 36,4 % angaben, diese erfolgreich zu nutzen) und ein Viertel mit der Teilnahme an Jobbörsen und Messen. Fast 20 % der befragten ArbeitgeberInnen nutzen das Internet gar nicht für die Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen. Gerade für die Suche nach Nachwuchskräften ist dies – gemessen an dem hohen Stellenwert, den das Internet in dieser Gruppe bei der Informationssuche einnimmt – unvoreilhaft. In der offenen Frage nach den Portalen, mit denen die ArbeitgeberInnen Erfahrungen gemacht haben, nannten 60 % der Antwortgebenden<sup>47</sup>

<sup>47</sup> 35 Personen beantworteten die offene Frage; entspricht 25 % der Grundgesamtheit.

facebook. An zweiter Stelle stand mit 20 % eBay Kleinanzeigen. Bei den SuS wurden diese Portale so gut wie nicht genannt (facebook nannten 4,8 % der antwortgebenden SuS an weiterführenden Schulen und 2,7 % jener an der BBS; die Nennung von ebay-Kleinanzeigen liegt jeweils unter 1 %).

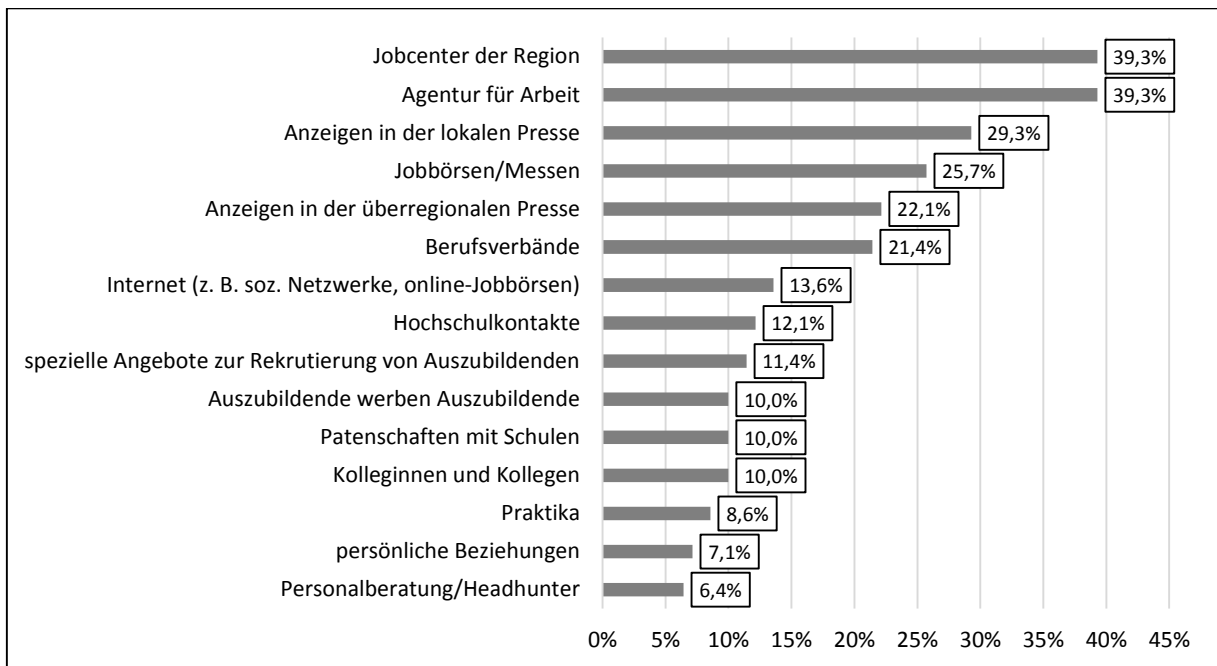


Abbildung 75: nicht erfolgreich genutzte Rekrutierungswege

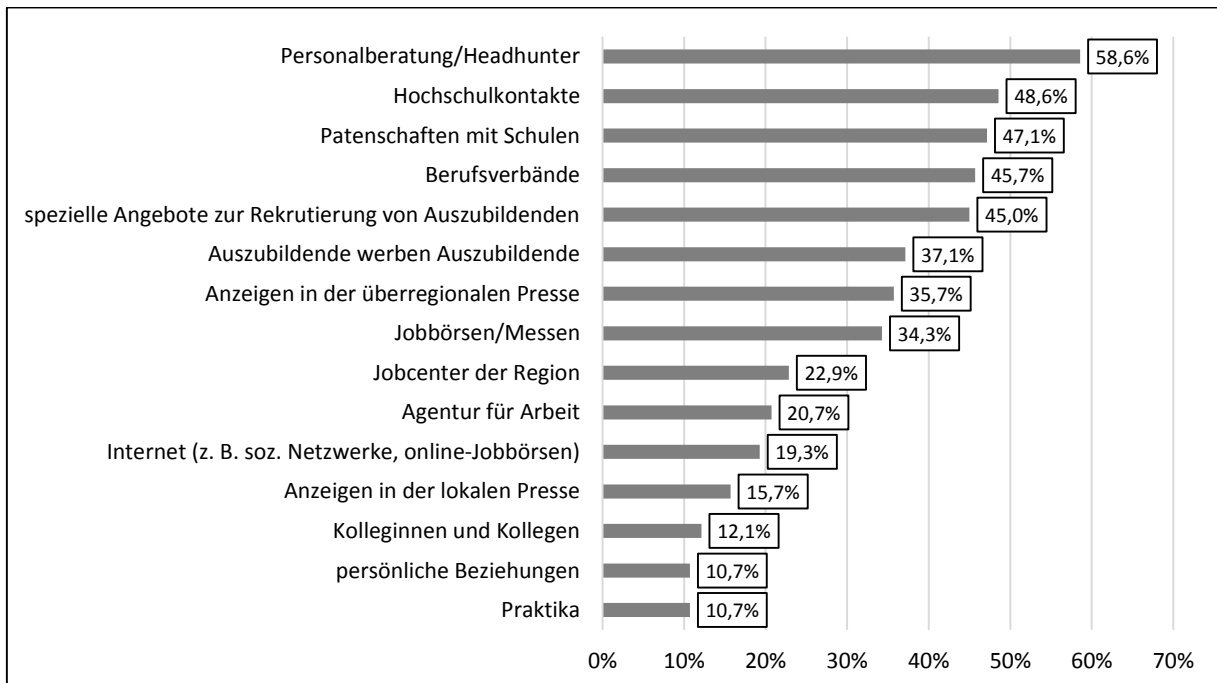


Abbildung 76: nicht genutzte Rekrutierungswege

Bei der Frage nach dem Wissen über mögliche Abschlüsse, die bei potenziellen ArbeitnehmerInnen vorhanden sind, ergab sich folgendes Bild:

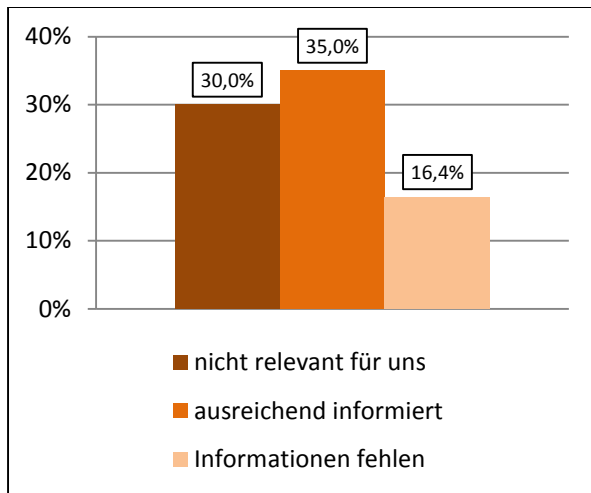


Abbildung 77: Informiertheit über neue Berufsabschlüsse

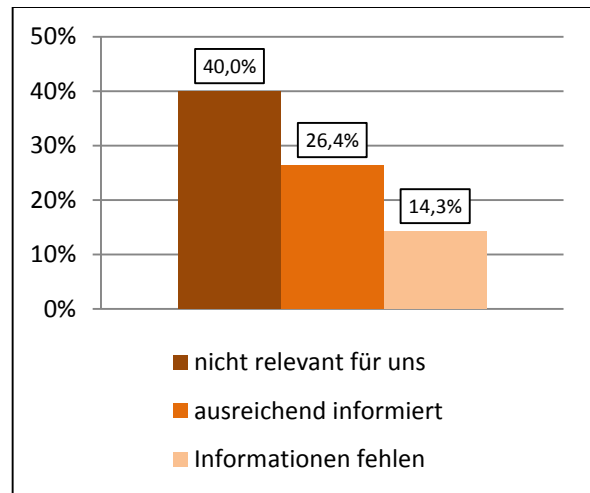


Abbildung 78: Informiertheit über neue Hochschulabschlüsse

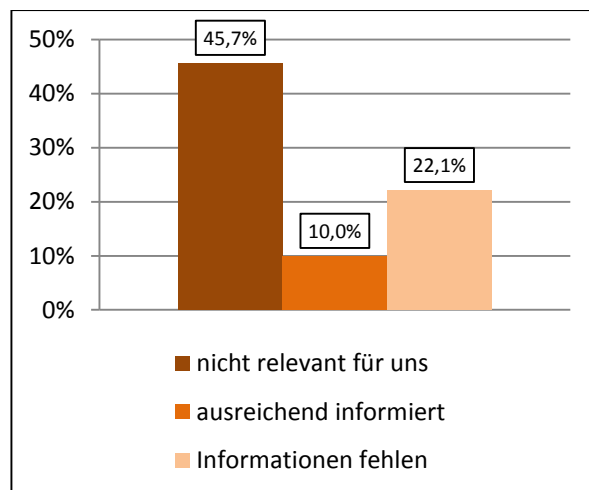


Abbildung 79: Informiertheit über im Ausland erworbene Abschlüsse

Insgesamt scheinen die Teilnehmenden mit den abgefragten Abschlussvarianten eher nicht in Berührung zu kommen. Der vergleichsweise größte Informationsbedarf besteht bei im Ausland erworbenen Abschlüssen, wobei zugleich etwas weniger als die Hälfte der Befragten keine Relevanz sieht (es wird fast nie gezielt im Ausland rekrutiert, s. u.). Hochschulabschlüsse sind für 40 % der Teilnehmenden ebenfalls nicht relevant; über neue Berufsabschlüsse fühlen sich 35 % (und damit die meisten der Antwortgebenden) ausreichend informiert.

Die Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen erfolgt in den meisten Fällen lokal. Nur vereinzelt wird auch landes- oder bundesweit akquiriert, letzteres am ehesten bei Führungskräften. Besonders an- und ungelernete Kräfte werden ausschließlich vor Ort gesucht.

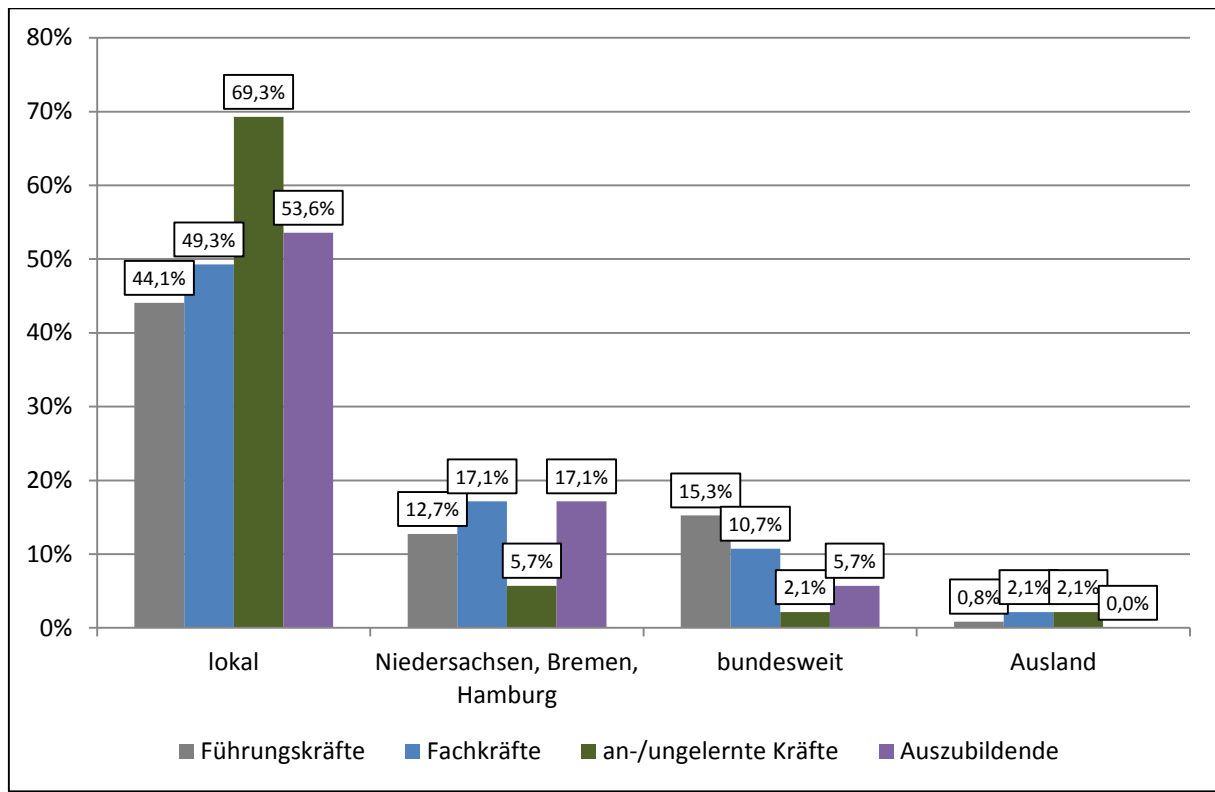
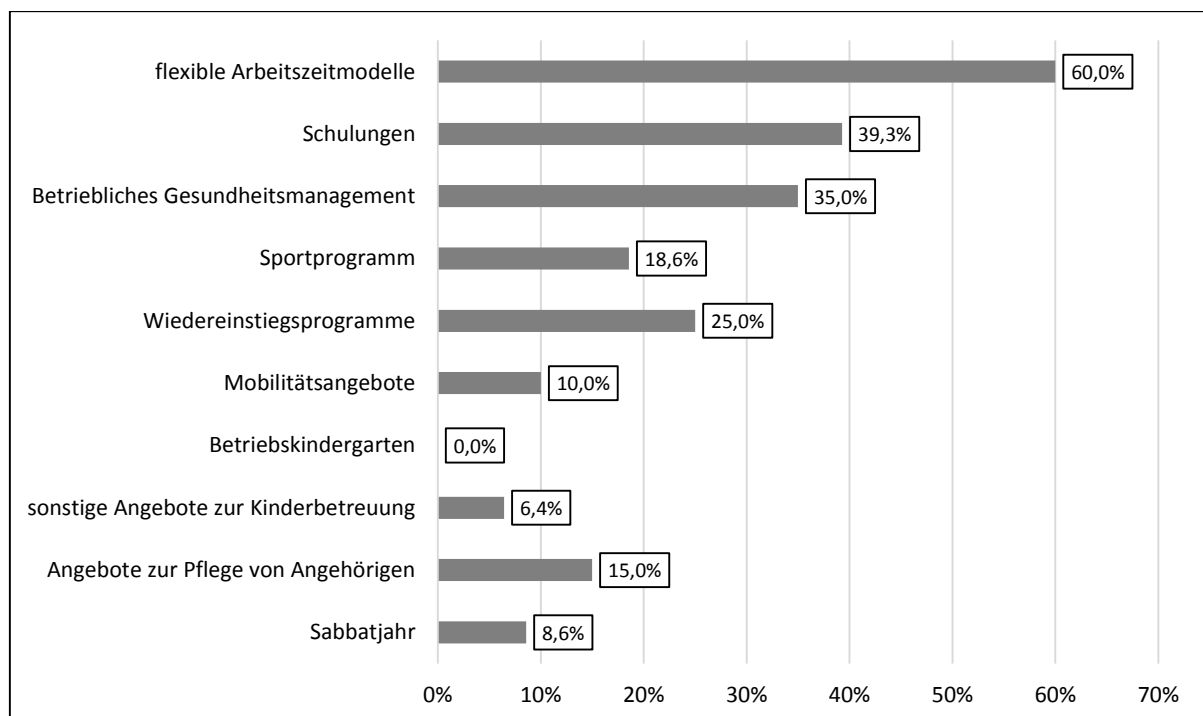


Abbildung 80: Rekrutierung verschiedener Berufsgruppen nach Regionen (Mehrfachnennungen möglich)

Zwischen 50 und 60 % der von uns befragten ArbeitgeberInnen ermöglichen ihren Angestellten flexible Arbeitszeitmodelle <sup>48</sup>. Knapp 40 % bieten übergeordnete Schulungen, z. B. zu Stressbewältigung oder Zeitmanagement an. Diese Ergebnisse passen gut zu den Wünschen der Auszubildenden, allerdings gibt es eine relativ große Differenz beim Punkt „Mobilitätsangebote“: Hier wünschen sich 39,7 % der befragten Auszubildenden Angebote, die aber nur bei 10 % der befragten ArbeitgeberInnen vorhanden sind. Knapp 20 % sehen keinen Bedarf. Sportprogramme werden von den Auszubildenden ebenfalls häufiger gewünscht (39,2 %) als von den ArbeitgeberInnen angeboten (18,6 %).

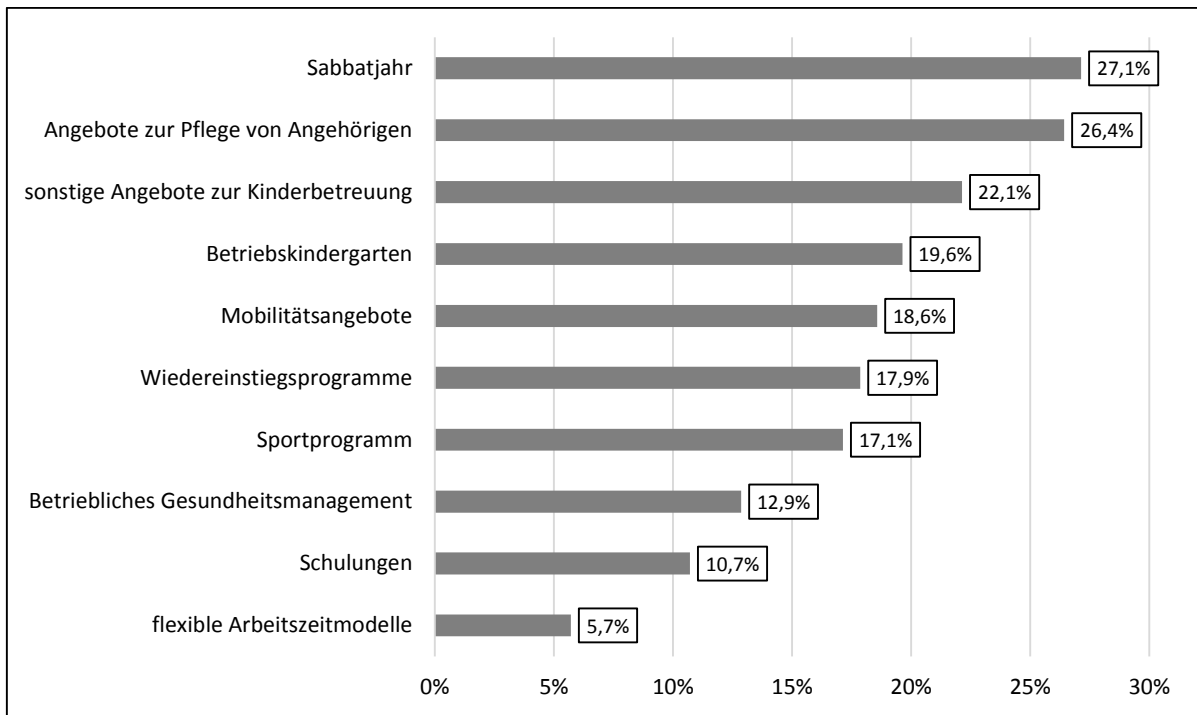
Zudem wird seitens der ArbeitgeberInnen vor allem bei der Ermöglichung von Sabbatjahren und Angeboten zur Pflege von Angehörigen kein Bedarf gesehen. Auch dies passt gut zu den Wünschen der Auszubildenden, für die diese Punkte ebenfalls weniger wichtig sind.

Knapp 20 % der Schüler und 32 % der Schülerinnen bewerten die Familienfreundlichkeit des zukünftigen Arbeitsplatzes als sehr wichtig. Der Großteil der befragten ArbeitgeberInnen bietet bereits flexible Arbeitszeitmodelle an, allerdings sind (betriebseigene) Angebote zur Kinderbetreuung kaum vorhanden (6,4 %) oder werden als nicht notwendig betrachtet (ca. 20 %). Ein Fünftel der ArbeitgeberInnen selbst bewertet gerade die fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten als unattraktiv für Fachkräfte, die an einer Beschäftigung im Landkreis interessiert sind. Da familiäre Betreuungsaufgaben i. d. R. von Frauen übernommen werden, kann die Attraktivität eines Arbeitsplatzes für diese Gruppe durch das Anbieten entsprechender Angebote gesteigert werden und bspw. zum Überdenken von Abwanderungsentscheidungen führen oder zur späteren Rückkehr mit der Familie motivieren.



**Abbildung 81: vorhandene Angebote für Beschäftigte (Mehrfachnennungen möglich)**

<sup>48</sup> In Abbildung 76 (Nutzung von Maßnahmen zur Personalrekrutierung) machten 50 % der Befragten eine Angabe bei *flexible Arbeitszeitmodelle anbieten* (S. 65). Genaugenommen muss demnach von 50 bis 60 % gesprochen werden.

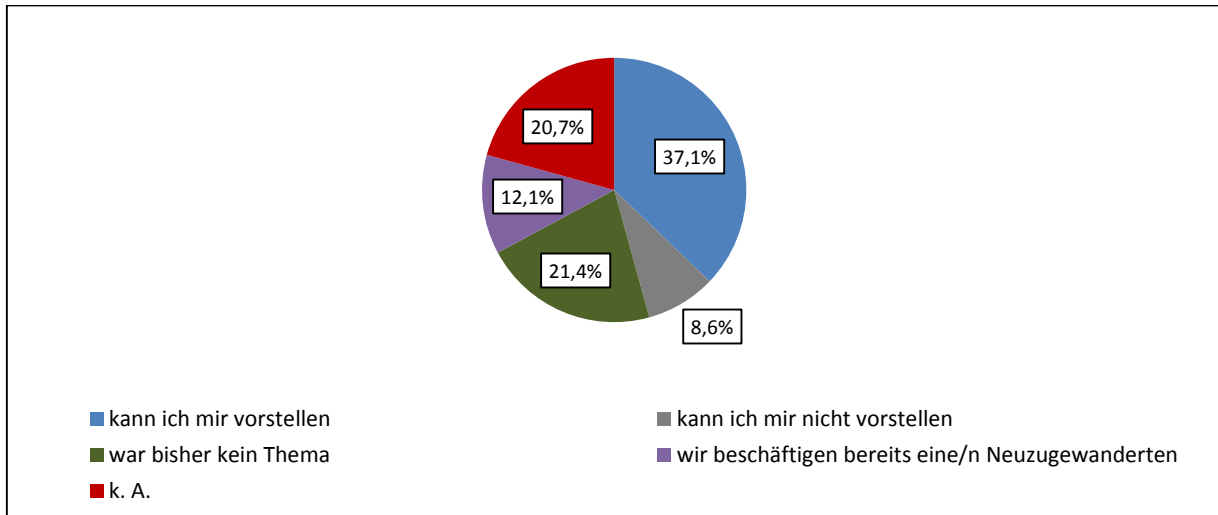


**Abbildung 82: Angebote für Beschäftigte, an denen laut ArbeitgeberInnen kein Bedarf besteht (Mehrfachnennungen möglich)**

## Neuzugewanderte

Der Inhalt des letzten Fragenblocks für die ArbeitgeberInnen ist nicht Teil des originären Fragenkataloges der Metropolregion Nordwest (sog. „Freies Kriterium“). Er wurde in enger Zusammenarbeit mit der Kommunalen Koordinatorin für Neuzugewanderte erstellt.

37,1 % der Befragten können sich vorstellen eine/n Neuzugewanderte/n einzustellen oder auszubilden. 12,1 % beschäftigen bereits eine/n Neuzugewanderte/n und 8,6 % der befragten ArbeitgeberInnen können es sich nicht vorstellen. Ein Fünftel der Befragten machte dazu keine Angabe.



**Abbildung 83: Einstellung einer/eines Neuzugewanderten**

Die Frage, ob Neuzugewanderte auf die befragten ArbeitgeberInnen zugekommen seien, bejahte ein gutes Viertel (26,4 %). 30,7 % verneinten dies explizit.

Die größte Hürde für eine potenzielle Beschäftigung sehen die Befragten in mangelnden Sprachkenntnissen (72,1 %). Ungeklärte Rechtsverhältnisse bezüglich des Aufenthaltsstatus (40 %) oder der ungewisse Bildungsstand der Menschen mit außerdeutschen Bildungsabschlüssen (37,1 %) spielen ebenso wie vermutete kulturelle Unterschiede (30 %) eine Rolle. Die Reaktion des und Kommunikation innerhalb des Teams sowie der vermeintlich negative Einfluss auf die Außendarstellung werden hingegen kaum als problematisch bewertet. Im offenen Antwortfeld wurde zudem der zeitliche Mehraufwand genannt, der für die betriebliche und persönliche Betreuung einer/eines Neuzugewanderten eingeplant werden muss.

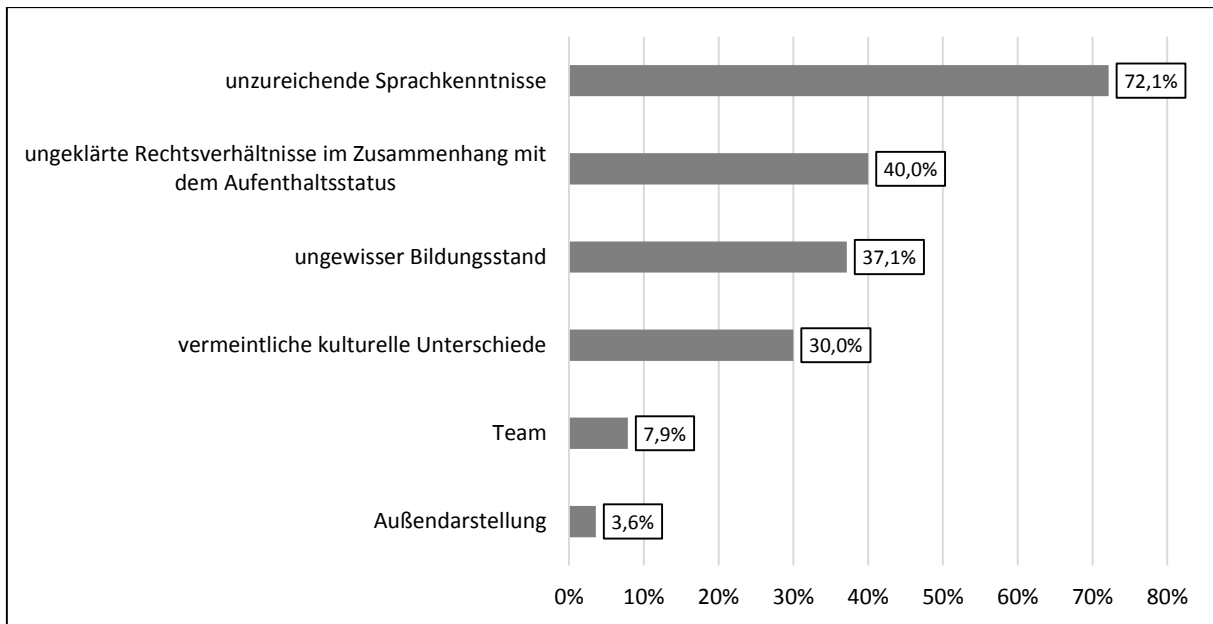


Abbildung 84: Hürden für die Einstellung Neuzugewanderter

## Zusammenfassung der ArbeitgeberInnenbefragung

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse der ArbeitgeberInnenbefragung knapp und übersichtlich zusammengefasst.

- 42 % der Befragten sind aktuell vom Fachkräftemangel betroffen.
- Besetzungsschwierigkeiten gibt es akut besonders bei vakanten Stellen für Fachkräfte (54 %) und Auszubildende (31 %). Die Besetzung von Führungspositionen gestaltet sich bereits bei einem guten Viertel problematisch.

### Leben in der Wesermarsch

- Als unattraktiv für potenzielle ArbeitnehmerInnen oder Auszubildende bewerten die ArbeitgeberInnen in der Wesermarsch besonders den Mangel an einer guten Verkehrsanbindung (Ø 36 %) und an abwechslungsreichen Kultur- und Freizeitangeboten (Ø 29 %).
- Für die Gruppe der ArbeitnehmerInnen (ausgebildete Fachkräfte) werden zudem besonders das Fehlen eines attraktiven Wohnraumangebotes (30 %), guter Arbeitsplatzangebote für die Partnerin oder den Partner (26 %) sowie ausreichender Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (20 %) als unattraktiv eingeschätzt.
- Die günstigen Lebenshaltungskosten (86 %) und die Landschaft (80 %) werden von den ArbeitgeberInnen gut bewertet, die ärztliche Versorgung sowie die Verkehrs- und Breitbandanbindung hingegen eher schlecht.
- Über die Hälfte der ArbeitgeberInnen denkt, dass eine Vermarktungsstrategie für die Wesermarsch positive Effekte auf die Gewinnung neuer MitarbeiterInnen hat.
- Dem (drohenden) Fachkräftemangel wirken die Befragten entgegen, indem sie im eigenen Betrieb ausbilden (70 %), ein positives Betriebsklima schaffen (69 %) oder in- und externe Weiterbildungsangebote ermöglichen (59 %).

### Rekrutierung & Angebote

- Die erfolgreichsten Rekrutierungswege sind persönliche Beziehungen, Praktika (je 54 %) und Empfehlungen von Kolleginnen und Kollegen (49 %).
- Neue MitarbeiterInnen werden in der Regel lokal rekrutiert. Fachkräfte und Auszubildende (je 17 %) werden vereinzelt auch landesweit gesucht, Führungskräfte von 15 % der Befragten auch bundesweit.
- 50 bis 60 % der ArbeitgeberInnen bieten ihren Angestellten flexible Arbeitszeitmodelle an.
- Eine Diskrepanz zwischen den Wünschen der Auszubildenden und den Angeboten der ArbeitgeberInnen besteht vor allem beim Punkt „Mobilitätsangebote“: Etwa 10 % der Befragten machen ihren Angestellten ein Angebot in diesem Bereich, es wünschen sich allerdings 39 % der Auszubildenden.
- Knapp ein Drittel der Schülerinnen und ein Fünftel der Schüler bewertet Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers als sehr wichtig. Angebote zur Betreuung von Kindern machen lediglich 6 %. Ca. 20 % sehen keine Notwendigkeit für die Schaffung entsprechender Angebote.

## Neuzugewanderte

- 37 % der Grundgesamtheit können sich vorstellen, eine/n Neuzugewanderte/n zu beschäftigen oder auszubilden, für knapp 9 % kommt dies nicht infrage, 12 % beschäftigen bereits eine/n Neuzugewanderte/n.
- Etwas über ein Viertel der ArbeitgeberInnen wurde von Neuzugewanderten kontaktiert.
- Die größten Beschäftigungshindernisse sehen die Befragten in mangelnden Sprachkenntnissen (70 %) und ungeklärten Rechtsverhältnissen bezüglich des Aufenthaltsstatus der Neuzugewanderten (40 %). Der ungewisse Bildungsgrad außerdeutscher Schulabschlüsse (37 %) und vermutete kulturelle Unterschiede (30 %) spielen ebenfalls eine Rolle.

## **Exkurs: Befragung der Institutionen**

Zu Institutionen zählen übergeordnete Akteure, die sich mit der Aus- und Weiterbildung sowie Gewinnung von Fachkräften im weitesten Sinne beschäftigen, wie z. B. das regionale Jobcenter. Der Pool der möglichen Teilnehmenden ist hier von vorn herein sehr klein, sodass auch die Zahl derjenigen, die letztlich teilgenommen haben, entsprechend klein ist. Eine quantitative Auswertung, wie sie bisher im Bericht zu finden war, ist demnach nicht möglich. Die Ergebnisse sind dennoch eine wertvolle, qualitative Ergänzung um den institutionellen, übergeordneten Blickwinkel.

Die Befragung der Institutionen im Juli/August 2018 erfolgte ebenfalls online und nutzte mit einer veranschlagten Ausfüllzeit von fünf Minuten den kürzesten Fragebogen der Erhebung (s. Anhang, S. XLII - XLIII). Darin befanden sich Fragen zur Attraktivität der Region und zu Neuzugewanderten.

Wie bei den ArbeitgeberInnen baten wir die Teilnehmenden aus einer Reihe möglicher Unattraktivitätsfaktoren für Auszubildende und ArbeitnehmerInnen zu wählen. Die schlechte Verkehrsanbindung und geringen Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung sind aus Institutionensicht besonders für potenzielle Auszubildende unattraktiv. Für ArbeitnehmerInnen werden die fehlenden Arbeitsplatzangebote für den Partner oder die Partnerin, aber auch fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, ebenfalls die Verkehrsanbindung und die Tatsache, dass sie sich in der Region nicht heimisch fühlen, genannt.

Die Verantwortung für Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Region wird beim Land Niedersachsen, beim Landkreis (Kreisverwaltung) oder den jeweiligen Städten und Gemeinden selbst gesehen. Teilweise wurden auch Bürgerinitiativen gewählt. Maßnahmen der teilnehmenden Institutionen selbst liegen vor allem im Bereich des Aufzeigens von Vorzügen der Wesermarsch als Wohn- und Arbeitsort, indem bspw. auf attraktive ArbeitgeberInnen hingewiesen wird.

Die Einstellung der Betriebe bezüglich der Beschäftigung eines/einer Neuzugewanderten wird zu gleichen Teilen als „eher offen“ und „eher nicht offen“ eingeschätzt. Für eine erfolgreiche berufliche Integration sollten aus Institutionensicht auf Seiten des Arbeitnehmers ausreichende Sprachkenntnisse und auf Seiten des Arbeitgebers Unterstützungsbereitschaft vorhanden sein. Die externe Begleitung beruflicher Integrationsprozesse, z. B. durch MitarbeiterInnen der Kammern oder des Landkreises, wird ebenfalls als wichtig eingeschätzt. Teilweise wurde die bessere Vernetzung zwischen Angebot und Nachfrage genannt. In den offenen Fragen wurden vor allem zwei Punkte betont: Die (Frauen der) Familien sollten in den Spracherwerb eingebunden werden, z. B. indem Sprachkurse mit Kinderbetreuung angeboten werden. Zudem ist die zeitliche Abstimmung der aufeinander aufbauenden Kurse im Landkreis mitunter sehr ungünstig. Lange Wartezeiten zwischen den Kursen führen dazu, dass bereits erworbenes Sprachwissen verloren geht.

## Handlungsempfehlungen

Ziel des vorliegenden Monitorings ist es, mit Hilfe einer multiperspektivischen Betrachtung der aktuellen Fachkräftesituation im Landkreis einen vertieften Einblick in die Thematik zu ermöglichen. Um das vorliegende Monitoring zu komplettieren, sollen an dieser Stelle einige exemplarische Handlungsempfehlungen formuliert werden, die aus den bereits präsentierten Ergebnissen der Erhebung abgeleitet werden können.

### Informationsquellen vs. Rekrutierungswege

Junge Menschen (=Nachwuchskräfte) informieren sich hauptsächlich online über mögliche Berufe und Stellen. Demgegenüber nutzt fast die Hälfte der befragten ArbeitgeberInnen das Internet erfolgreich für die Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen – 20 % nutzen das Internet (bisher) gar nicht. Von den befragten SuS wurde teilweise bemängelt, dass auf den Homepages der Betriebe veraltete Informationen zu finden sind. Zudem scheint die von den ArbeitgeberInnen angegebene Nutzung von facebook nicht mit dem Informations- und Suchverhalten der SuS übereinzustimmen. Der stärkere Einbezug von (von jungen Menschen genutzten) Online-Angeboten für die Rekrutierung scheint deshalb sinnvoll. Für viele, insbesondere kleinere Betriebe ist das Pflegen einer Internetpräsenz jedoch oft nicht leistbar – zeitlich und fachlich. Denkbar wäre hier die Schaffung einer zentralen Stelle, die kleine und mittelständische Unternehmen bei der Einrichtung und Pflege ihrer Internetpräsenzen unterstützt.

Ein weiterer Punkt ist das Inserieren in regionalen Zeitungen: Über ein Drittel der ArbeitgeberInnen nutzt diesen Weg der Rekrutierung, während demgegenüber gerade einmal 15 % der befragten SuS die lokale Presse als Informationsquelle in Anspruch nehmen. Da dieser Anteil bei den befragten älteren Generationen der SuS an den BBS bereits 32 % und bei den Auszubildenden 46 % ausmacht, könnte es sich bei der Abwendung von Printmedien um einen Trend handeln – was o. g. Punkt untermauern würde. Neben dem Ausbau des Online-Angebotes besteht die Möglichkeit, einen Vorstoß in die andere Richtung zu wagen, indem die (lokale) Presse im Rahmen der Berufsorientierung in der Schule stärker in den Fokus gerückt wird, z. B. durch die Installation einer Pinnwand mit aktuellen Anzeigen oder das gemeinsame Lesen des entsprechenden Zeitungsteils. Viele der befragten SuS wünschen sich ohnehin eine (noch) aktivere Rolle der Schule als Multiplikator für Informationen zu Beruf und Karriere. Zudem wurde der Wunsch nach strukturierter Information deutlich. Hilfestellung zur eigenen Zeitungsrecherche würde von den SuS dementsprechend vermutlich gern genommen.

### Zwischenmenschliches

Das soziale Umfeld hat entscheidenden Einfluss auf die Berufswahl: Neben der Online-Recherche stellt es für SchülerInnen und Auszubildende die zweitwichtigste Informationsquelle bei berufsbezogenen Fragestellungen dar. Persönliche Empfehlungen und Erfahrungen von Familienmitgliedern und Freunden sind deshalb im Prozess der Berufsorientierung nicht zu unterschätzen und sollten im besten Fall auch fachlich und sachlich richtige und aktuelle Informationen enthalten. Das Bildungsnetzwerk (BiNe) und die Bildungsregion (BiRe) des Landkreises werden in diesem Jahr (2019) gemeinsam mit relevanten Akteuren intensiv daran arbeiten, Eltern/Erziehungsberechtigte beim Ausfüllen dieser wegweisenden Rolle möglichst effektiv zu unterstützen.

Zwischenmenschliche Beziehungen spielen auch eine direkte Rolle im Berufsleben: Eigene, persönliche Erfahrungen sind auf Seiten der potenziellen ArbeitnehmerInnen ebenso wichtig wie bei ArbeitgeberInnen. Letztere rekrutieren besonders erfolgreich über Beziehungen, Praktika und Empfehlungen von KollegInnen. Auf der anderen Seite wünschen sich SuS mehr Möglichkeiten, einen eigenen Eindruck von dem/der zukünftigen ArbeitgeberIn zu gewinnen: Praktika, Gespräche auf Berufsfindungsmessen oder persönliche Vorstellungen der Betriebe und Berufe in Schulen wurden hier genannt. Die Fachwerkstatt „Azubi- und Mitarbeitermobilität“ des BMVI-Modellvorhabens<sup>49</sup> bestätigt die Ergebnisse aus Perspektive der/des Einstellenden: Die teilnehmenden Unternehmen machten bei der Rekrutierung von Auszubildenden besonders über die direkte Ansprache der SuS in Schulen (Präsentation des Betriebes oder Ausbildungsberufes), auf Berufsfindungsmessen, über (Schnupper-)Praktika oder die Durchführung von Schul-AGs gute Erfahrungen<sup>50</sup>. Eine enge Zusammenarbeit der weiterführenden Schulen mit ArbeitgeberInnen der Umgebung, wie sie z. B. zwischen der OBS Berne und der Firma Aljo besteht, erzielt auf beiden Seiten gute Erfolge und trägt zur Bekanntheit der regionalen Berufsperspektiven bei. Da die dafür nötige Bereitstellung zeitlicher und personeller Ressourcen vermutlich besonders für kleinere Betriebe nicht ohne Weiteres leistbar ist, wären hier bspw. Zusammenschlüsse aus einer Berufsgruppe o. Ä. denkbar.

### **Mobilität**

Gerade in ländlichen Regionen wie der Wesermarsch ist die Mobilität von Auszubildenden und MitarbeiterInnen ein wichtiges Thema. In der Regel haben insbesondere junge Nachwuchskräfte noch keinen Führerschein bzw. kein eigenes Auto und sind beruflich wie privat auf öffentliche Verkehrsmittel oder Fahrgemeinschaften angewiesen. Ca. 45 % der SuS in Sekundarstufe I gaben an, dass die gute Erreichbarkeit (mit öffentlichen Verkehrsmitteln) ein sehr wichtiger Faktor für die Wahl des zukünftigen Jobs ist. Ist der potenzielle Arbeitsort schlecht erreichbar, wird hingegen meist von einer Bewerbung abgesehen. Knapp 40 % der im Rahmen des Fachkräftemonitorings befragten Auszubildenden wünschen sich vom/von der (zukünftigen) ArbeitgeberIn Unterstützungsangebote im Bereich Mobilität, aber nur etwa 10 % der befragten ArbeitgeberInnen bieten hier tatsächlich etwas an. In der Fachwerkstatt des BMVI-Modellvorhabens wurden Handlungsansätze herausgearbeitet, die an dieser Stelle aufgegriffen werden sollen: Im Kern der Empfehlungen stehen Zusammenschlüsse und Vernetzungen. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen könnten von betriebsübergreifenden Fahrgemeinschaften oder Azubi-Shuttles profitieren. Zudem besteht die Möglichkeit, gemeinsam die Mindestabnahmemenge des VBN-Jobticket<sup>51</sup> zu erwerben und den MitarbeiterInnen zur Verfügung zu stellen. Gewinnbringend könnte weiterhin der Know-How-Transfer guter Beispiele auf dem Gebiet der MitarbeiterInnenmobilität in und außerhalb der Wesermarsch sein (z. B. durch die Wirtschaftsförderung Wesermarsch GmbH).

### **Neuzugewanderte**

Der größte Teil der befragten SPRINT-SchülerInnen (80 %) möchte nach Beendigung der Maßnahme eine Ausbildung aufnehmen. Auch ArbeitgeberInnen stehen der Einstellung Neuzugewanderter

---

<sup>49</sup> Durchführung am 7. Mai 2018 in Lemwerder mit VertreterInnen der Kreisverwaltung, der Wirtschaftsförderung Wesermarsch GmbH, der Kreishandwerkerschaft Wesermarsch und ArbeitgeberInnen.

<sup>50</sup> vgl. Protokoll-Dokumentation Fachwerkstatt „Azubi- und Mitarbeitermobilität“, 7. Mai 2018; abrufbar unter: [http://www.landkreis-wesermarsch.de/uploads/files/bmvi\\_azubimobi\\_doku\\_180507\\_final.pdf](http://www.landkreis-wesermarsch.de/uploads/files/bmvi_azubimobi_doku_180507_final.pdf)

<sup>51</sup> Aktuell liegt die Mindestabnahmemenge bei 50 Tickets, die durch einen Zusammenschluss aus maximal drei ArbeitgeberInnen erworben werden können.

relativ offen gegenüber: Knapp die Hälfte der Befragten kann sich entweder vorstellen, Neuzugewanderte einzustellen (37 %) oder beschäftigt bereits Menschen aus dieser Gruppe (12 %). Eher offene und eher nicht offene ArbeitgeberInnen halten sich in der Wesermarsch auch aus Institutionensicht die Waage. Abgesehen von unsicheren Aufenthaltsstatus oder unbekanntem Bildungsabschluss werden insbesondere mangelnde Sprachkenntnisse als problematisch für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration bewertet. Dies scheint auch den SPRINT-SchülerInnen klar zu sein, wünschen sich doch 40 % der Befragten eine Möglichkeit, ihre Sprachkenntnisse nach Beendigung der SPRINT-Maßnahme weiter ausbauen zu können. Der zeitliche und personelle Mehraufwand, der für die Einstellung von Menschen aus einem anderen Land mit ggf. mangelhaften Sprachkenntnissen nötig wäre, ist für viele ArbeitgeberInnen nicht leistbar. Allerdings gibt es auf diesem Gebiet bereits eine Vielzahl an Unterstützungsmöglichkeiten, die jedoch bisher nur wenig bekannt zu sein scheinen:

Assistierte Ausbildung (AsA)	17,9 %
Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen (abH)	27,1 %
Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQ)	33,6 %
Eingliederungszuschuss (EGZ)	32,1 %
WeGebAU – Weiterbildung geringqualifizierter Beschäftigter und Beschäftigter in kleinen und mittelständischen Unternehmen	24,8 %
Arbeitgeberservice des Jobcenters/der Arbeitsagentur	42,1 %
Willkommenslotsen der Kammern	12,1 %
Kreisverwaltung Wesermarsch (Bildungskoordinatorin für Neuzugewanderte)	16,4 %

**Abbildung 85: Kenntnis über Unterstützungsangebote im Bereich Neuzugewanderter auf Seiten der ArbeitgeberInnen (Mehrfachnennungen möglich)**

Auf der anderen Seite fühlen sich auch die befragten SPRINT-SuS noch zu wenig über regionale Berufe, Stellenangebote und ArbeitgeberInnen informiert, obwohl die allermeisten an der Aufnahme einer Ausbildung interessiert sind – insbesondere in Berufen des Handwerks oder im Gesundheitsbereich. Die Wichtigkeit der strukturierten Informationsweitergabe an beide Gruppen durch MultiplikatorInnen wie z. B. die Bildungskoordinatorin für Neuzugewanderte oder die Kreishandwerkerschaft Wesermarsch wird durch vorliegende Umfrage noch einmal deutlich. Darauf aufbauend sollte weiter an der gezielten Zusammenführung von Angebot und Nachfrage gearbeitet und darauf hingewirkt werden, dass die Übergänge zwischen einzelnen Maßnahmen zeitlich besser aufeinander abgestimmt werden, um Wartezeiten zu reduzieren. Entsprechend gilt es, Programme, die dazu besonders geeignet sind, wie bspw. das Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOF), das hier im Landkreis von der Zeit und Service Beschäftigungsförderergesellschaft mbH angeboten wird, noch bekannter zu machen.

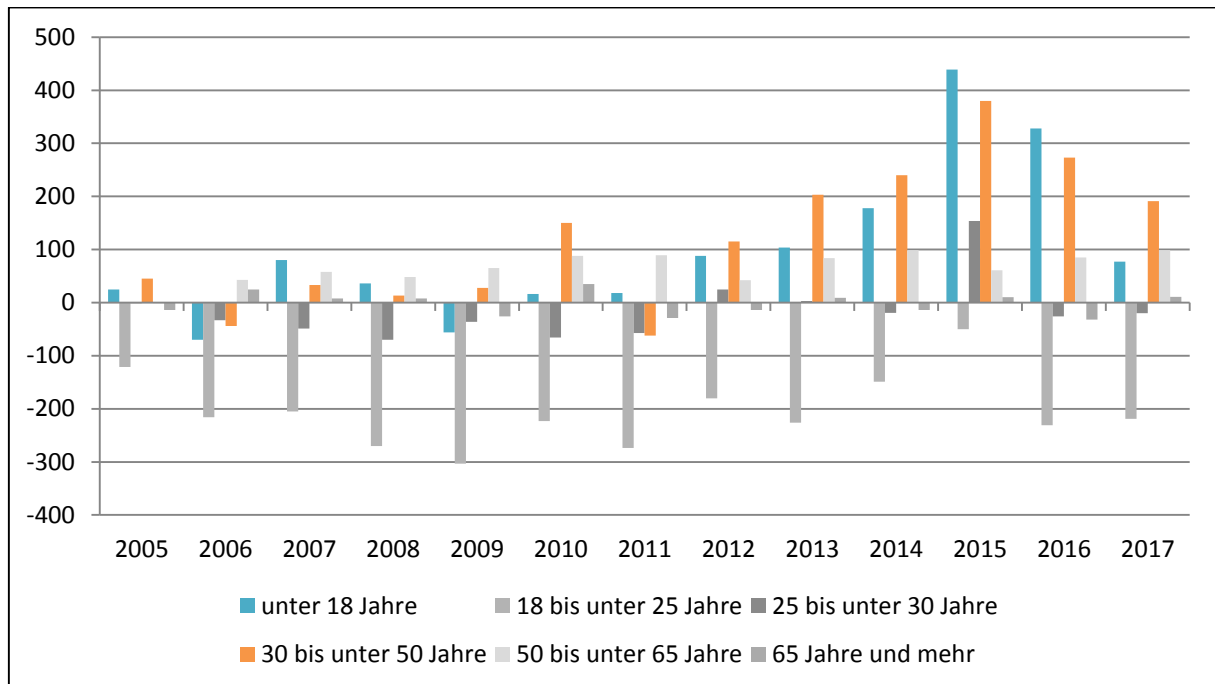
### **Abwanderung & Attraktivität der Region**

Wie eingangs erwähnt, verlassen vor allem junge und weibliche Menschen den Landkreis. Die Ergebnisse des Berichtes zeigen jedoch ein gewisses Potenzial für eine spätere Rückkehr in die ehemalige Heimat.

Alle Einschätzungen der befragten Gruppen zusammengefasst lässt sich festhalten, dass die Wesermarsch insbesondere aufgrund des vorhandenen sozialen Netzes und der Landschaft als attraktiv empfunden wird. Hinzu kommen die günstigen Lebenshaltungskosten. Die genannten

Vorzüge des Landkreises sind m. M. n. besonders für junge Familien attraktiv, die mit o. g. Attributen gezielt angeworben werden könnten.

Die eingangs verwendete Abbildung der Wanderungssalden verschiedener Altersgruppen zwischen 2005 und 2017 zeigt, dass in den letzten Jahren besonders die Gruppen der 30- bis unter 50-Jährigen und die der unter 18-Jährigen im Positivsaldo waren. Dies könnte auf einen bereits stattfindenden Zuzug junger Familien hinweisen.



**Abbildung 86: Wanderungssaldo nach Altersgruppen 2005 - 2017; LSN Tabelle K1200221**

Zudem fühlen sich die befragten (potenziellen) Nachwuchskräfte im Landkreis zum größten Teil wohl und es würde ihnen tendenziell eher schwerfallen, die Wesermarsch zu verlassen. Die meisten werden trotzdem gehen, aber erinnern sich in Zeiten überfüllter Städte, die von Wohnungsknappheit und steigenden Mietpreisen geprägt sind, vielleicht an die alte Heimat mit ihrer familiären community im Grünen, in deren weitläufigen Strukturen günstig gelebt werden kann.

Ob Zuzug oder Rückkehr: In jedem Fall ist es lohnenswert, zukünftig verstärkt an familienfreundlichen Bedingungen wie dem Ausbau der Kinderbetreuungsangebote zu arbeiten.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung 2005 – 2017; LSN Tabelle A100001K .....	1
Abbildung 2: Wanderungssaldo 2005 – 2017; LSN Tabelle K1200221.....	2
Abbildung 3: Wanderungssaldo nach Nationalität 2005 – 2017; LSN Tabelle K1200221.....	2
Abbildung 4: Wanderungssaldo nach Altersgruppen 2005 - 2017; LSN Tabelle K1200221.....	3
Abbildung 5: Wirtschaftsstruktur des Landkreises Wesermarsch im Vergleich; IHK Oldenburg (Stand Juni 2017) .....	4
Abbildung 6: Geschlechterverteilung Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse; Statistik der BA (März 2018).....	5
Abbildung 7: Entwicklung der Arbeitslosenquote bezogen auf alle ziv. Erwerbspersonen zwischen 2007 und 2017 im Vergleich; Statistik der BA.....	5
Abbildung 8: Entwicklung der Arbeitslosenquote der 15- bis unter 25-Jährigen zwischen 2007 und 2017; Statistik der BA .....	6
Abbildung 9: Bestand an gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen zwischen 2008 und 2018 (gleitende Jahresdurchschnittswerte); Statistik der BA .....	7
Abbildung 10: BewerberInnen und Berufsausbildungsstellen 2009 bis 2018; Statistik der BA.....	7
Abbildung 11: Übersicht Stichprobe Schülerinnen und Schüler .....	10
Abbildung 12: Übersicht Anteil SuS mit Migrationshintergrund.....	11
Abbildung 13: angestrebte Schulabschlüsse in der Grundgesamtheit .....	12
Abbildung 14: Ausbildung/Studium nach Sekundarstufe .....	13
Abbildung 15: Ausbildung/Studium Sek. I nach Geschlecht.....	13
Abbildung 16: Ausbildung/Studium Sek. II nach Geschlecht .....	13
Abbildung 17: Ausbildung/Studium nach Sekundarstufe (Migrationshintergrund) .....	14
Abbildung 18: Informationsquellen nach Sekundarstufe (Mehrfachnennungen möglich) .....	14
Abbildung 19: Informationsquellen nach Geschlecht - Sek. II (Mehrfachnennungen möglich) .....	15
Abbildung 20: "sehr gut" oder "ganz gut" informiert über Stellenangebote, ArbeitgeberInnen und Berufe in der Wesermarsch nach Sekundarstufe.....	15
Abbildung 21: "sehr gut" oder "ganz gut" informiert über Stellenangebote, ArbeitgeberInnen und Berufe in der Wesermarsch nach Geschlecht - Sek. I.....	16
Abbildung 22: "sehr gut" oder "ganz gut" informiert über Stellenangebote, ArbeitgeberInnen und Berufe in der Wesermarsch nach Geschlecht - Sek. II.....	16
Abbildung 23: Aspekte des späteren Arbeitslebens mit der Gewichtung "sehr wichtig" nach Sekundarstufe (Mehrfachnennungen möglich) .....	17
Abbildung 24: Aspekte des späteren Arbeitslebens mit der Gewichtung "sehr wichtig" nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).....	18
Abbildung 25: Bessere Informationen über mögliche Praktikums- und Ausbildungsplätze durch.. (offene Frage; Mehrfachnennungen möglich) .....	19
Abbildung 26: <i>Warum lebst du/leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch?</i> nach Sekundarstufe (Mehrfachnennungen möglich).....	20
Abbildung 27: <i>Warum lebst du/leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch?</i> nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).....	21
Abbildung 28: <i>Warum lebst du gern in der Wesermarsch?</i> tabellarische Darstellung nach Schulabschluss (Mehrfachnennungen möglich).....	21
Abbildung 29: positive Einschätzung der beruflichen Zukunft nach angestrebtem Abschluss .....	22

Abbildung 30: <i>Was fehlt Dir/Ihnen hier?</i> nach Sekundarstufe (Mehrfachnennungen möglich).....	22
Abbildung 31: <i>Was fehlt Dir/Ihnen hier?</i> nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich) .....	23
Abbildung 32: negative Einschätzung der beruflichen Zukunft nach angestrebtem Abschluss .....	24
Abbildung 33: Bewertung der Aussage <i>Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.</i> nach Sekundarstufe .....	25
Abbildung 34: Bewertung der Aussage <i>Es würde mir schwerfallen, von hier wegzuziehen.</i> nach Sekundarstufe .....	25
Abbildung 35: Bewertung der Aussage <i>Ich sehe meine Zukunft im Landkreis Wesermarsch.</i> nach Sekundarstufe .....	26
Abbildung 36: Anteil der Standorte an Grundgesamtheit .....	29
Abbildung 37: Verteilung Geschlecht SuS BBS .....	29
Abbildung 38: Besuchter Bildungsgang nach Geschlecht .....	30
Abbildung 39: vertretene Fachrichtungen und Anteil an Grundgesamtheit .....	31
Abbildung 40: Informationsquellen nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).....	32
Abbildung 41: "sehr gut" oder "ganz gut" informiert über Stellenangebote, ArbeitgeberInnen und Berufe in der Wesermarsch nach Geschlecht .....	33
Abbildung 42: Bessere Informationen über mögliche Praktikums- und Ausbildungsplätze durch.. (offene Frage; Mehrfachnennungen möglich) .....	33
Abbildung 43: <i>Warum leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch?</i> nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).....	34
Abbildung 44: <i>Was fehlt Ihnen hier?</i> nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich) .....	35
Abbildung 45: Bewertung der Aussage <i>Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.</i> nach Geschlecht .....	36
Abbildung 46: Bewertung der Aussage <i>Es würde mir schwerfallen, von hier wegzuziehen.</i> nach Geschlecht.....	36
Abbildung 47: Bewertung der Aussage <i>Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.</i> nach Geschlecht .....	37
Abbildung 48: Besuchte (höchste) Schulformen in den SPRINT-Klassen (Mehrfachnennungen möglich) .....	40
Abbildung 49: Zukunft nach Abschluss der SPRINT-Klasse (Mehrfachnennungen möglich) .....	40
Abbildung 50: Einschätzung der Informiertheit über Stellenangebote in der Wesermarsch.....	41
Abbildung 51: Einschätzung der Informiertheit über ArbeitgeberInnen in der Wesermarsch.....	41
Abbildung 52: Einschätzung der Informiertheit über.....	41
Abbildung 53: <i>Warum leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch?</i> (Mehrfachnennungen möglich)..	42
Abbildung 54: <i>Was fehlt Ihnen hier?</i> (Mehrfachnennungen möglich).....	43
Abbildung 55: Bewertung der Aussage <i>Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.</i> .....	44
Abbildung 56: Bewertung der Aussage <i>Es würde mir schwerfallen, von hier wegzuziehen.</i> .....	45
Abbildung 57: Schulabschlüsse in der Grundgesamtheit (N=44).....	46
Abbildung 58: Einflussfaktoren bei der Wahl des Ausbildungsplatzes (Mehrfachnennungen möglich) .....	47
Abbildung 59: Einflussfaktoren bei der Wahl des Ausbildungsplatzes nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).....	48
Abbildung 60: Angebotswünsche an (zukünftige/n) ArbeitgeberIn.....	49
Abbildung 61: Informationsquellen nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).....	50
Abbildung 62: <i>Warum leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch?</i> nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).....	51

Abbildung 63: <i>Was fehlt Ihnen in der Wesermarsch?</i> (Mehrfachnennungen möglich).....	52
Abbildung 64: Bewertung der Aussage <i>Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.</i> nach Geschlecht .....	53
Abbildung 65: Bewertung der Aussage <i>Es würde mir schwerfallen, von hier wegzuziehen.</i> nach Geschlecht.....	53
Abbildung 66: Bewertung der Aussage <i>Ich sehe meine Zukunft im Landkreis Wesermarsch.</i> nach Geschlecht.....	54
Abbildung 67: Zusammensetzung Grundgesamtheit Befragung ArbeitgeberInnen.....	56
Abbildung 68: Einschätzung der Fachkräftesituation (Mehrfachnennungen möglich) .....	57
Abbildung 69: Besetzungsschwierigkeiten bei Berufsgruppen im Zeithorizont .....	58
Abbildung 70: Faktoren, die die Wesermarsch für Auszubildende/ArbeitnehmerInnen aus ArbeitgeberInnensicht unattraktiv machen (Mehrfachnennungen möglich).....	59
Abbildung 71: Bewertung der Attraktivität der Wesermarsch in Hinblick auf verschiedene Aspekte .	60
Abbildung 72: Hat eine Vermarktungsstrategie für die Wesermarsch positive Auswirkungen auf die Gewinnung neuer MitarbeiterInnen? .....	61
Abbildung 73: Nutzung von Maßnahmen zur Personalrekrutierung (Mehrfachnennungen möglich) .	62
Abbildung 74: Erfolgreich genutzte Rekrutierungswege (Mehrfachnennungen möglich) .....	63
Abbildung 75: nicht erfolgreich genutzte Rekrutierungswege .....	64
Abbildung 76: nicht genutzte Rekrutierungswege.....	64
Abbildung 77: Informiertheit über neue Berufsabschlüsse .....	65
Abbildung 78: Informiertheit über neue Hochschul-abschlüsse.....	65
Abbildung 79: Informiertheit über im Ausland .....	65
Abbildung 80: Rekrutierung verschiedener Berufsgruppen nach Regionen (Mehrfachnennungen möglich).....	66
Abbildung 81: vorhandene Angebote für Beschäftigte (Mehrfachnennungen möglich).....	67
Abbildung 82: Angebote für Beschäftigte, an denen laut ArbeitgeberInnen kein Bedarf besteht (Mehrfachnennungen möglich).....	68
Abbildung 83: Einstellung einer/eines Neuzugewanderten.....	69
Abbildung 84: Hürden für die Einstellung Neuzugewanderter .....	70
Abbildung 85: Kenntnis über Unterstützungsangebote im Bereich Neuzugewanderter auf Seiten der ArbeitgeberInnen (Mehrfachnennungen möglich).....	76
Abbildung 86: Wanderungssaldo nach Altersgruppen 2005 - 2017; LSN Tabelle K1200221.....	77
Abbildung 87: Bereiche der Unternehmen/Betriebe der Grundgesamtheit der ArbeitnehmerInnen .....	XLIV

## Anhang

Fragebogen Sus Sek. I	II - IV
Fragebogen SuS Sek. II	V - VII
Fragebogen SuS BBS	VIII - X
Fragebogen SPRINT	XI - XIII
Fragebogen Auszubildende	XIV - XVI
Fragebogen Unternehmen & Betriebe	XVII - XXII
Fragebogen Praxen	XXIII - XXVII
Fragebogen Behörden	XXVIII - XXXII
Fragebogen Kanzleien	XXXIII - XXXVII
Fragebogen Verwaltungen	XXXVIII - XLI
Fragebogen Institutionen	XLII - XLIII
Tabelle <i>Bereiche der Unternehmen/Betriebe der Grundgesamtheit der ArbeitnehmerInnen</i>	XLIV

Liebe Schülerinnen und Schüler,

wir möchten Euch bitten, den vorliegenden Fragebogen auszufüllen und an Euren Lehrer/Eure Lehrerin zurückzugeben.

Der Bogen ist in die Themenbereiche **Berufliche Zukunft**, **Leben in der Wesermarsch** und **Allgemeines** gegliedert. Für das Ausfüllen benötigt ihr insgesamt ca. 10 Minuten.

Vielen Dank für Eure Unterstützung!

Teil 1: Berufliche Zukunft	
<b>1. Möchtest Du eine Ausbildung machen?</b>	
Ja.	<input type="checkbox"/>
Nein, ich möchte später ein Studium aufnehmen.	<input type="checkbox"/>
Weiß ich noch nicht.	<input type="checkbox"/>
<b>2. Wenn Du auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz bist: Wo informierst Du Dich über freie Stellen? Du kannst mehrere Angaben machen.</b>	
Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>
Jobcenter	<input type="checkbox"/>
Messen/Jobbörsen	<input type="checkbox"/>
Berufsverbände	<input type="checkbox"/>
lokale Presse	<input type="checkbox"/>
überregionale Presse	<input type="checkbox"/>
Familie und Freunde	<input type="checkbox"/>
online	<input type="checkbox"/>
... und zwar auf folgenden Portalen: _____	
_____	

<b>3. Fühlst Du Dich ausreichend über Stellenangebote und Berufe im Landkreis Wesermarsch informiert?</b>	Ich bin <b>sehr gut</b> informiert.	Ich bin <b>ganz gut</b> informiert.	Ich <b>könnte besser</b> informiert sein.	Ich bin <b>nicht gut</b> informiert.
Stellenangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitgeber/innen, bei denen ich arbeiten könnte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufe, die erlernt werden können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>4. Wie wichtig sind Dir folgende Aspekte, wenn es um Deinen zukünftigen Arbeits- oder Ausbildungsplatz geht?</b>	sehr wichtig	wichtig	nicht so wichtig	
Aufgaben entsprechen meinen Interessen und Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Arbeitsort befindet sich in der Nähe meines jetzigen Wohnortes unter 45 Minuten Pendelzeit für eine Strecke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
gute Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
gute Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
gute Verdienstmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sicherheit (z. B. gute Übernahmechancen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Home-Office)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Familienfreundlichkeit (z. B. Betriebskindergarten, Möglichkeit zur Pflege von Angehörigen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Was mir sonst noch wichtig ist: _____				
_____				
_____				
<b>5. Was würdest du dir wünschen, um bessere Informationen über Praktikums- und Ausbildungsplätze zu erhalten?</b>				
_____				
_____				

Teil 2: Leben in der Wesermarsch					
<b>6. Warum lebst Du gern im Landkreis Wesermarsch? Du kannst mehrere Angaben machen.</b>		<b>Was fehlt Dir hier? Du kannst mehrere Angaben machen.</b>			
Familie, Freunde und Bekannte	<input type="checkbox"/>	Freunde und Bekannte	<input type="checkbox"/>		
Landschaft	<input type="checkbox"/>	städtische Umgebung	<input type="checkbox"/>		
Lebenshaltungskosten	<input type="checkbox"/>	schnelles Internet	<input type="checkbox"/>		
Freizeitmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	Freizeitmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>		
Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>		
Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>		
Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>		
berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>		
Sonstiges: _____		Sonstiges: _____			
_____		_____			
<b>7. Gib bitte an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Dich zutreffen:</b>		trifft voll und ganz zu	trifft etwas zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Es würde mir schwerfallen, von hier wegzuziehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ich sehe meine Zukunft im Landkreis Wesermarsch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Teil 3: Allgemeines				
<b>8. In welcher Gemeinde oder Stadt lebst Du?</b>				
Berne	<input type="checkbox"/>	Brake	<input type="checkbox"/>	
Buljadingen	<input type="checkbox"/>	Elsfleth	<input type="checkbox"/>	
Jade	<input type="checkbox"/>	Lemwerder	<input type="checkbox"/>	
Nordenham	<input type="checkbox"/>	Ovelgönne	<input type="checkbox"/>	
Stadland	<input type="checkbox"/>	Ich lebe nicht in der Wesermarsch.	<input type="checkbox"/>	

<b>9. Welche Schule besuchst Du zurzeit?</b>	
Name der Schule: _____	
<b>10. Welchen Schulabschluss strebst Du in diesem Schuljahr an?</b>	
Förderschulabschluss nach Klasse 9	<input type="checkbox"/>
Hauptschulabschluss nach Klasse 9	<input type="checkbox"/>
Hauptschulabschluss nach Klasse 10	<input type="checkbox"/>
Realschulabschluss	<input type="checkbox"/>
Erweiterter Realschulabschluss	<input type="checkbox"/>
Ich werde die Schule voraussichtlich ohne Abschluss verlassen.	<input type="checkbox"/>
<b>11. Geschlecht</b>	
weiblich	<input type="checkbox"/>
männlich	<input type="checkbox"/>
<b>12. Wie alt bist Du?</b>	
Alter in Jahren:	— —
<b>13. In welchem Land bist Du geboren?</b>	
in Deutschland	<input type="checkbox"/>
in einem anderen Land	<input type="checkbox"/>
<b>14. In welchem Land sind Deine Eltern geboren?</b>	
beide Elternteile in Deutschland geboren	<input type="checkbox"/>
beide Elternteile/ein Elternteil in einem anderen Land geboren	<input type="checkbox"/>
<b>15. Welche Sprache wird bei Euch zu Hause vorwiegend gesprochen?</b>	
(vorwiegend) Deutsch	<input type="checkbox"/>
(vorwiegend) eine andere Sprache	<input type="checkbox"/>

16. Was mir sonst noch wichtig ist:

---

---

---

---

**Nochmals vielen Dank für Deine Mitarbeit!**

Bei Rückfragen wende Dich bitte an:

Landkreis Wesermarsch - Bildungsbüro  
Maria Tonder (Monitoring/Management)  
Tel.: 0162 7635106  
maria.tonder@lkbra.de

Liebe Schülerinnen und Schüler,

wir möchten Sie bitten, den vorliegenden Fragebogen auszufüllen und an Ihren Lehrer/Ihre Lehrerin zurückzugeben.

Der Bogen ist in die Themenbereiche **Berufliche Zukunft, Leben in der Wesermarsch** und **Allgemeines** gegliedert. Für das Ausfüllen benötigen Sie insgesamt ca. 10 Minuten.

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Teil 1: Berufliche Zukunft	
<b>1. Möchten Sie eine Ausbildung machen?</b>	
Ja.	<input type="checkbox"/>
Nein, ich möchte ein Studium aufnehmen.	<input type="checkbox"/>
Weiß ich noch nicht.	<input type="checkbox"/>
<b>2. Wenn Sie auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind: Wo informieren Sie sich über freie Stellen? Sie können mehrere Angaben machen.</b>	
Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>
Jobcenter der Region	<input type="checkbox"/>
Messen/Jobbörsen	<input type="checkbox"/>
Berufsverbände	<input type="checkbox"/>
lokale Presse	<input type="checkbox"/>
überregionale Presse	<input type="checkbox"/>
Familie und Freunde	<input type="checkbox"/>
online	<input type="checkbox"/>
... und zwar auf folgenden Portalen: _____	
_____	

<b>3. Fühlen Sie sich ausreichend über Stellenangebote und Berufe im Landkreis Wesermarsch informiert?</b>	Ich bin <b>sehr gut</b> informiert.	Ich bin <b>ganz gut</b> informiert.	Ich <b>könnte besser</b> informiert sein.	Ich bin <b>nicht gut</b> informiert.
Stellenangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitgeber/innen, bei denen ich arbeiten könnte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufe, die erlernt werden können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>4. Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte, wenn es um Ihren zukünftigen Arbeits- oder Ausbildungsplatz geht?</b>	sehr wichtig	wichtig	nicht so wichtig	
Aufgaben entsprechen meinen Interessen und Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Arbeitsort befindet sich in der Nähe meines jetzigen Wohnortes unter 45 Minuten Pendelzeit für eine Strecke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
gute Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
gute Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
gute Verdienstmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sicherheit (z. B. gute Übernahmechancen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Home-Office)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Familienfreundlichkeit (z. B. Betriebskindergarten, Möglichkeit zur Pflege von Angehörigen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Was mir sonst noch wichtig ist: _____				
_____				
_____				
<b>5. Was würden Sie sich wünschen, um bessere Informationen über Praktikums- und Ausbildungsplätze zu erhalten?</b>				
_____				
_____				

<b>Teil 2: Leben in der Wesermarsch</b>				
<b>6. Warum leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch? Sie können mehrere Angaben machen.</b>		<b>Was fehlt Ihnen hier? Sie können mehrere Angaben machen.</b>		
Familie, Freunde und Bekannte	<input type="checkbox"/>	Freunde und Bekannte	<input type="checkbox"/>	
Landschaft	<input type="checkbox"/>	städtische Umgebung	<input type="checkbox"/>	
Lebenshaltungskosten	<input type="checkbox"/>	schnelles Internet	<input type="checkbox"/>	
Freizeitmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	Freizeitmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	
Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	
Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	
Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	
berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	
Sonstiges: _____		Sonstiges: _____		
_____		_____		
<b>7. Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen:</b>	trifft voll und ganz zu	trifft etwas zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es würde mir schwerfallen, von hier wegzuziehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich sehe meine Zukunft im Landkreis Wesermarsch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8. Falls Sie planen, den Landkreis zu verlassen, geben Sie hier bitte kurz an, warum:</b>				
_____				
_____				

<b>Teil 3: Allgemeines</b>	
<b>9. In welcher Gemeinde oder Stadt leben Sie?</b>	
Beme	<input type="checkbox"/>
Butjadingen	<input type="checkbox"/>
Jade	<input type="checkbox"/>
Nordenham	<input type="checkbox"/>
Stadland	<input type="checkbox"/>
Brake	<input type="checkbox"/>
Elsfleth	<input type="checkbox"/>
Lemwerder	<input type="checkbox"/>
Ovelgönne	<input type="checkbox"/>
Ich lebe nicht in der Wesermarsch.	<input type="checkbox"/>
<b>10. Welche Schule besuchen Sie zurzeit?</b>	
Name der Schule: _____	
<b>11. Geschlecht</b>	
weiblich	<input type="checkbox"/>
männlich	<input type="checkbox"/>
<b>12. Wie alt sind Sie?</b>	
Alter in Jahren:	__ __
<b>13. In welchem Land sind Sie geboren?</b>	
in Deutschland	<input type="checkbox"/>
in einem anderen Land	<input type="checkbox"/>
<b>14. In welchem Land sind Ihre Eltern geboren?</b>	
beide Elternteile in Deutschland geboren	<input type="checkbox"/>
beide Elternteile/ein Elternteil in einem anderen Land geboren	<input type="checkbox"/>
<b>15. Welche Sprache wird bei Ihnen zu Hause vorwiegend gesprochen?</b>	
(vorwiegend) Deutsch	<input type="checkbox"/>
(vorwiegend) eine andere Sprache	<input type="checkbox"/>

16. Was mir sonst noch wichtig ist:

---

---

---

---

**Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Landkreis Wesermarsch - Bildungsbüro  
Maria Tonder (Monitoring/Management)  
Tel.: 01 62 7635106  
maria.tonder@kbra.de

Liebe Schülerinnen und Schüler,

wir möchten Sie bitten, den vorliegenden Fragebogen auszufüllen und an Ihren Lehrer/Ihre Lehrerin zurückzugeben.

Der Bogen ist in die Themenbereiche **Berufliche Zukunft**, **Leben in der Wesermarsch** und **Allgemeines** gegliedert. Für das Ausfüllen benötigen Sie insgesamt ca. 10 Minuten.

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Teil 1: Berufliche Zukunft				
<b>1. Wenn Sie auf der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz sind: Wo informieren Sie sich über freie Stellen? Sie können mehrere Angaben machen.</b>				
	Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>		
	Jobcenter der Region	<input type="checkbox"/>		
	Messen / Jobbörsen	<input type="checkbox"/>		
	Berufsverbände	<input type="checkbox"/>		
	lokale Presse	<input type="checkbox"/>		
	überregionale Presse	<input type="checkbox"/>		
	Familie und Freunde	<input type="checkbox"/>		
	online	<input type="checkbox"/>		
... und zwar auf folgenden Portalen: _____				
_____				
<b>2. Fühlen Sie sich ausreichend über Stellenangebote und Berufe im Landkreis Wesermarsch informiert?</b>				
	Ich bin <b>sehr gut</b> informiert.	Ich bin <b>ganz gut</b> informiert.	Ich <b>könnte besser</b> informiert sein.	Ich bin <b>nicht gut</b> informiert.
	Stellenangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Arbeitgeber/innen, bei denen ich arbeiten könnte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Berufe, die erlernt werden können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**3. Was würden Sie sich wünschen, um bessere Informationen über Praktikums- und Ausbildungsplätze zu erhalten?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Teil 2: Leben in der Wesermarsch					
<b>4. Warum leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch? Sie können mehrere Angaben machen.</b>		<b>Was fehlt Ihnen in der Wesermarsch? Sie können mehrere Angaben machen.</b>			
Familie, Freunde und Bekannte	<input type="checkbox"/>	Freunde und Bekannte	<input type="checkbox"/>		
Landschaft	<input type="checkbox"/>	städtische Umgebung	<input type="checkbox"/>		
Lebenshaltungskosten	<input type="checkbox"/>	schnelles Internet	<input type="checkbox"/>		
Freizeitmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	Freizeitmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>		
Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>		
Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>		
Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>		
berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>		
Sonstiges: _____		Sonstiges: _____			
_____		_____			
<b>5. Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen:</b>		trifft voll und ganz zu	trifft etwas zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es würde mir schwerfallen, von hier wegzuziehen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich sehe meine Zukunft im Landkreis Wesermarsch.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil 3: Allgemeines	
<b>6. In welcher Gemeinde oder Stadt leben Sie?</b>	
Berne <input type="checkbox"/>	Brake <input type="checkbox"/>
Bufjadingen <input type="checkbox"/>	Elsfleth <input type="checkbox"/>
Jade <input type="checkbox"/>	Lemwerder <input type="checkbox"/>
Nordenham <input type="checkbox"/>	Ovelgönne <input type="checkbox"/>
Stadland <input type="checkbox"/>	Ich lebe nicht in der Wesermarsch. <input type="checkbox"/>
<b>7. Welchen Schulstandort der BBS besuchen Sie zurzeit?</b>	
Standort: _____	
<b>8. Um welchen schulischen Bildungsgang handelt es sich dabei?</b>	
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) <input type="checkbox"/>	
Berufseinstiegsklasse (BEK) <input type="checkbox"/>	
Berufsfachschule <input type="checkbox"/>	
<b>9. Welche Fachrichtung besuchen Sie?</b>	
Fachrichtung: _____	
<b>10. Welchen Schulabschluss streben Sie in diesem Schuljahr an?</b>	
Hauptschulabschluss <input type="checkbox"/>	
Realschulabschluss <input type="checkbox"/>	
Erweiterter Realschulabschluss <input type="checkbox"/>	
Ich werde dieses Schuljahr voraussichtlich ohne einen (weiteren) schulischen Abschluss beenden. <input type="checkbox"/>	

<b>11. Mit welchem Schulabschluss haben Sie die allgemeinbildende Schule (z. B. Hauptschule, Realschule, Gymnasium, Gesamtschule oder Förderschule) verlassen? Bitte machen Sie nur eine Angabe und geben Sie den höchsten Schulabschluss an.</b>	
Abschluss der Förderschule mit Schwerpunkt Lernen <input type="checkbox"/>	
Hauptschulabschluss nach Klasse 9 <input type="checkbox"/>	
Hauptschulabschluss nach Klasse 10 <input type="checkbox"/>	
Realschulabschluss <input type="checkbox"/>	
erweiterter Realschulabschluss <input type="checkbox"/>	
Fachhochschulreife <input type="checkbox"/>	
allgemeine Hochschulreife (Abitur) <input type="checkbox"/>	
Ich habe die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss verlassen. <input type="checkbox"/>	
<b>12. Geschlecht</b>	
weiblich <input type="checkbox"/>	
männlich <input type="checkbox"/>	
<b>13. Wie alt sind Sie?</b>	
Alter in Jahren: _____	
<b>14. In welchem Land sind Sie geboren?</b>	
in Deutschland <input type="checkbox"/>	
in einem anderen Land <input type="checkbox"/>	
<b>15. In welchem Land sind Ihre Eltern geboren?</b>	
beide Elternteile in Deutschland geboren <input type="checkbox"/>	
beide Elternteile / ein Elternteil in einem anderen Land geboren <input type="checkbox"/>	
<b>16. Welche Sprache wird bei Ihnen zu Hause vorwiegend gesprochen?</b>	
(vorwiegend) Deutsch <input type="checkbox"/>	
(vorwiegend) eine andere Sprache <input type="checkbox"/>	

**17. Was mir sonst noch wichtig ist:**

---

---

---

---

**Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Landkreis Wesermarsch - Bildungsbüro  
Maria Tonder (Monitoring/Management)  
Tel.: 0162 7635106  
maria.tonder@lkbwa.de

Liebe SPRINT-Schüler und SPRINT-Schülerinnen,

wir möchten Sie bitten, den vorliegenden Fragebogen auszufüllen und an Ihren Lehrer/Ihre Lehrerin zurückzugeben.

Der Bogen ist in die Themenbereiche **Berufliche Zukunft**, **Leben in der Wesermarsch** und **Strukturdaten** gegliedert. Für das Ausfüllen benötigen Sie insgesamt ca. 15 Minuten.

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Teil 1: Berufliche Zukunft				
<b>1. Was möchten Sie nach Abschluss der SPRINT-Klasse machen? Sie können mehrere Angaben machen.</b>				
Ich möchte meine deutschen Sprachkenntnisse weiter vertiefen.				<input type="checkbox"/>
Ich möchte einen deutschen Schulabschluss machen.				<input type="checkbox"/>
Ich möchte eine Ausbildung machen.				<input type="checkbox"/>
Ich möchte arbeiten und Geld verdienen.				<input type="checkbox"/>
Weiß ich noch nicht.				<input type="checkbox"/>
<b>2. Fühlen Sie sich ausreichend über Stellenangebote und Berufe im Landkreis Wesermarsch informiert?</b>				
	Ich bin <b>sehr gut</b> informiert.	Ich bin <b>ganz gut</b> informiert.	Ich <b>könnte besser</b> informiert sein.	Ich bin <b>nicht gut</b> informiert.
Stellenangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitgeber/innen, bei denen ich arbeiten könnte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufe, die erlernt werden können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3. Für welchen Beruf oder welche Berufe interessieren Sie sich?</b>				
_____				
_____				
_____				

Teil 2: Leben in der Wesermarsch				
<b>4. Warum leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch? Sie können mehrere Angaben machen.</b>			<b>Was fehlt Ihnen hier? Sie können mehrere Angaben machen.</b>	
Landschaft	<input type="checkbox"/>		Freunde und Bekannte	<input type="checkbox"/>
Lebenshaltungskosten	<input type="checkbox"/>		städtische Umgebung	<input type="checkbox"/>
Freizeitmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>		schnelles Internet	<input type="checkbox"/>
Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>		Freizeitmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>
Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>		Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>		Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>
berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>		Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>
Familie, Freunde und Bekannte	<input type="checkbox"/>		berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____			Sonstiges: _____	
_____			_____	
<b>5. Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen:</b>				
	trifft voll und ganz zu	trifft etwas zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn Sie sich hier <u>nicht wohlfühlen</u> , geben Sie bitte kurz an, warum:				
_____				
_____				
_____				

6. Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen:	trifft voll und ganz zu	trifft etwas zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
Ich möchte in Zukunft gern weiterhin im Landkreis leben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn Sie in Zukunft gern <u>aus dem Landkreis wegziehen</u> möchten, geben Sie bitte kurz an, warum:				
_____				
_____				
_____				
7. Welche Schule haben Sie wie lange (in Ihrem Heimatland) besucht? Sie können mehrere Angaben machen.				
Grundschule	<input type="checkbox"/>	___ Jahr(e)		
Mittelstufe (Hauptschule, Realschule)	<input type="checkbox"/>	___ Jahr(e)		
Gymnasium	<input type="checkbox"/>	___ Jahr(e)		
andere Schulform	<input type="checkbox"/>	___ Jahr(e)		
Ich habe keine Schule besucht.	<input type="checkbox"/>			
8. Haben Sie einen <u>Schulabschluss</u> ? Wenn Sie mehrere Abschlüsse haben, nennen Sie bitte den höchsten.				
Ja, ...	<input type="checkbox"/>			
... ich habe folgenden Abschluss: _____				
Nein, ich habe keinen Schulabschluss.	<input type="checkbox"/>			
9. Haben Sie einen <u>berufsqualifizierenden Abschluss</u> (z. B. Bachelor, Master oder Berufsausbildung) erworben?				
Ja, ...	<input type="checkbox"/>			
... ich habe folgenden Abschluss: _____				
Nein, ich habe keinen berufsqualifizierenden Abschluss.	<input type="checkbox"/>			

10. Haben Sie Berufserfahrung?		<input type="checkbox"/>
Ja, ...		<input type="checkbox"/>
... ich habe _____ Jahre / Monate als _____		
_____ gearbeitet.		
Nein, ich habe noch keine Berufserfahrung.		<input type="checkbox"/>
11. Geschlecht		
weiblich		<input type="checkbox"/>
männlich		<input type="checkbox"/>
12. Wie alt sind Sie?		
Alter in Jahren:		— —
13. In welchem Land sind Sie geboren?		
_____		
14. In welchen Bereichen wünschen Sie sich mehr Unterstützung? Sie können mehrere Angaben machen.		
Sprachförderung		<input type="checkbox"/>
Berufsorientierung		<input type="checkbox"/>
Freizeit (z. B. Einbindung in Vereine)		<input type="checkbox"/>
Alltagsbewältigung (z. B. Behördengänge)		<input type="checkbox"/>
Sonstige: _____		
_____		
Ich fühle mich in allen Bereichen ausreichend unterstützt.		<input type="checkbox"/>

**15. Was mir sonst noch wichtig ist:**

---

---

---

---

**Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Landkreis Wesermarsch - Bildungsbüro  
Maria Tonder (Monitoring/Management)  
Tel.: 0162 7635106  
maria.tonder@lkbra.de

Sehr geehrte Auszubildende,

wir möchten Sie herzlich bitten, an unserer Umfrage im Rahmen des kreisweiten Fachkräftemonitorings 2018 teilzunehmen.

Die Umfrage gliedert sich in die Themenbereiche **Ausbildung & Beruf, Leben in der Wesermarsch** und **Allgemeines**.

Für das Ausfüllen benötigen Sie insgesamt ca. 10 Minuten.

Sollten Fragen auftreten, wenden Sie sich gern an:

Landkreis Wesermarsch - Bildungsbüro  
 Maria Tonder (Monitoring/Management)  
 Tel.: 0162 7635106  
 E-Mail: [maria.tonder@lkbra.de](mailto:maria.tonder@lkbra.de)

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Teil 1: Ausbildung & Beruf	
<b>1. Aus welchen Gründen haben Sie Ihren jetzigen Ausbildungsberuf gewählt? Sie können mehrere Angaben machen.</b>	
Der Beruf wurde mir von meiner Familie/meinem Freundeskreis empfohlen.	<input type="checkbox"/>
Der Beruf wurde mir von Lehrer/innen empfohlen.	<input type="checkbox"/>
Der Beruf wurde mir in der Berufsberatung empfohlen.	<input type="checkbox"/>
Es ist eine Ausbildung in meinem Wunschberuf.	<input type="checkbox"/>
Ich finde den Ausbildungsberuf interessant.	<input type="checkbox"/>
Ich habe gute Übernahmechanancen.	<input type="checkbox"/>
Ich erwarte gute Berufsperspektiven.	<input type="checkbox"/>
Der Ausbildungsplatz ist für mich gut zu erreichen.	<input type="checkbox"/>
Ich konnte in/nah an meinem Heimatort wohnen bleiben.	<input type="checkbox"/>
Mein/e Arbeitgeber/in hat einen guten Ruf.	<input type="checkbox"/>
Die Bezahlung ist gut.	<input type="checkbox"/>
Ich habe keinen anderen Ausbildungsplatz gefunden.	<input type="checkbox"/>

Sonstige Gründe: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<b>2. Wie sieht Ihre berufliche Zukunft nach Abschluss der Ausbildung voraussichtlich aus?</b>	
Ich möchte in meinem Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten.	<input type="checkbox"/>
Ich möchte in einem anderen Betrieb arbeiten.	<input type="checkbox"/>
Ich möchte eine weitere Ausbildung absolvieren.	<input type="checkbox"/>
Ich möchte ein Studium aufnehmen.	<input type="checkbox"/>
Weiß ich noch nicht.	<input type="checkbox"/>
<b>3. Wenn Sie in Ihrem Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten möchten: Haben Sie schon eine Zusage Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin?</b>	
Ja.	<input type="checkbox"/>
Nein.	<input type="checkbox"/>
<b>4. Welche Angebote wünschen Sie sich von Ihrem/Ihrer (zukünftigen) Arbeitgeber/in? Sie können mehrere Angaben machen.</b>	
Betriebliches Gesundheitsmanagement	<input type="checkbox"/>
Betriebskindergarten	<input type="checkbox"/>
sonstige Angebote zur Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>
Mobilitätsangebote (z. B. Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel, Carsharing, Betriebsrad)	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Teilzeitarbeit, Home-Office, Zeitausgleich von Überstunden)	<input type="checkbox"/>
Sabbatjahr	<input type="checkbox"/>
Wiedereinstiegsprogramme	<input type="checkbox"/>
Angebote zur Pflege von Angehörigen	<input type="checkbox"/>
Schulungen (z. B. Stressbewältigung, Zeitmanagement)	<input type="checkbox"/>
Sportprogramm	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____	
_____	

**5. Wo informieren Sie sich über freie Lehr- und Arbeitsstellen? Sie können mehrere Angaben machen.**

Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>
Jobcenter der Region	<input type="checkbox"/>
Messen/Jobbörsen	<input type="checkbox"/>
Berufsverbände	<input type="checkbox"/>
lokale Presse	<input type="checkbox"/>
überregionale Presse	<input type="checkbox"/>
Familie und Freunde	<input type="checkbox"/>
online	<input type="checkbox"/>

... und zwar auf folgenden Portalen: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Teil 2: Leben in der Wesermarsch**

**6. Wo leben Sie?**

Landkreis Wesermarsch	<input type="checkbox"/>
und zwar in:	_____
außerhalb des Landkreises Wesermarsch	<input type="checkbox"/> (bitte mit Frage 9 fortfahren)

**7. Warum leben Sie gern im Landkreis Wesermarsch? Sie können mehrere Angaben machen.**

	<input type="checkbox"/>	<b>Was fehlt Ihnen in der Wesermarsch? Sie können mehrere Angaben machen.</b>	<input type="checkbox"/>
Familie, Freunde und Bekannte	<input type="checkbox"/>	Freunde und Bekannte	<input type="checkbox"/>
Landschaft	<input type="checkbox"/>	städtische Umgebung	<input type="checkbox"/>
Lebenshaltungskosten	<input type="checkbox"/>	schnelles Internet	<input type="checkbox"/>
Freizeitmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	Freizeitmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>
Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>
Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>
berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____		Sonstiges: _____	

**8. Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen:**

	trifft voll und ganz zu	trifft etwas zu	trifft kaum zu	trifft überhaupt nicht zu
Ich fühle mich in der Wesermarsch sehr wohl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es würde mir schwerfallen, von hier wegzuziehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich sehe meine Zukunft im Landkreis Wesermarsch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>Teil 3: Allgemeines</b>	
<b>9. Wo absolvieren Sie Ihre Ausbildung?</b>	
Landkreis Wesermarsch	<input type="checkbox"/>
und zwar in:	_____
außerhalb des Landkreises Wesermarsch	<input type="checkbox"/>
<b>10. Was ist Ihr höchster allgemeinbildender Schulabschluss? Bitte machen Sie nur eine Angabe.</b>	
von der Schule abgegangen ohne Hauptschulabschluss	<input type="checkbox"/>
Hauptschulabschluss	<input type="checkbox"/>
Realschulabschluss (Mittlere Reife)	<input type="checkbox"/>
Fachhochschulreife, Abschluss Fachoberschule	<input type="checkbox"/>
allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife/Abitur	<input type="checkbox"/>
<b>11. Haben Sie bereits eine Ausbildung oder ein Studium absolviert und abgeschlossen?</b>	
Ja, ich habe bereits eine abgeschlossene Ausbildung.	<input type="checkbox"/>
Ja, ich habe bereits ein abgeschlossenes Studium.	<input type="checkbox"/>
Ich habe schon einmal eine (andere) Ausbildung begonnen, aber nicht abgeschlossen.	<input type="checkbox"/>
Ich habe schon einmal ein Studium begonnen, aber nicht abgeschlossen.	<input type="checkbox"/>
Nein, dies ist meine Erstausbildung.	<input type="checkbox"/>
<b>12. Welchen Beruf erlernen Sie?</b>	
_____	
<b>13. Welches Geschlecht haben Sie?</b>	
weiblich	<input type="checkbox"/>
männlich	<input type="checkbox"/>
<b>14. Wie alt sind Sie?</b>	
Alter in Jahren:	_ _ _
<b>15. In welchem Land sind Sie geboren?</b>	
in Deutschland	<input type="checkbox"/>
in einem anderen Land	<input type="checkbox"/>

<b>16. In welchem Land sind Ihre Eltern geboren?</b>	
beide Elternteile in Deutschland geboren	<input type="checkbox"/>
beide Elternteile/ein Elternteil in einem anderen Land geboren	<input type="checkbox"/>
<b>17. Welche Sprache wird bei Ihnen zu Hause vorwiegend gesprochen?</b>	
(vorwiegend) Deutsch	<input type="checkbox"/>
(vorwiegend) eine andere Sprache	<input type="checkbox"/>
<b>18. Weitere Fragen, Anmerkungen oder Kritik zum Thema (sowie zur Befragung) können Sie hier notieren:</b>	
_____	
_____	
_____	
<b>Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!</b>	
Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:	
Landkreis Wesermarsch - Bildungsbüro Maria Tonder (Monitoring/Management) Tel.: 0162 7635106 maria.tonder@lkbra.de	

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Sie herzlich bitten, an unserer Umfrage im Rahmen des kreisweiten Fachkräftemonitorings 2018 teilzunehmen.

Die Umfrage gliedert sich in die Themenbereiche **Fachkräfte, Rekrutierung & Angebote** in Ihrem Unternehmen/Betrieb, **Neuzugewanderte** und **Strukturdaten**.

Für das Ausfüllen benötigen Sie insgesamt ca. 20 Minuten.

Bei Fragen wenden Sie sich gern an:

Landkreis Wesermarsch – Bildungsbüro  
 Maria Tonder (Monitoring/Management)  
 Tel.: 0162 7635106  
 E-Mail: [maria.tonder@lkbra.de](mailto:maria.tonder@lkbra.de)

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Teil 1: Fachkräfte		
<b>1. Wie schätzen Sie die Fachkräftesituation ein?</b>	ja	nein
Unsere <u>Branche</u> ist vom Fachkräftemangel betroffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unser Unternehmen/Betrieb ist vom Fachkräftemangel betroffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir gehen davon aus, dass unser Unternehmen/Betrieb in den nächsten Jahren vom Fachkräftemangel betroffen sein wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2. Gibt es zurzeit offene Stellen in Ihrem Unternehmen/Betrieb?</b>		
	nein	<input type="checkbox"/>
	ja	<input type="checkbox"/>
Wenn ja, geben Sie bitte die Anzahl der offenen Stellen an diesem Standort an:	_____	
<b>3. Wenn es in Ihrem Unternehmen/Betrieb zurzeit offene Stellen gibt: Für welche Berufsgruppen? Sie können mehrere Angaben machen.</b>		
	Führungskräfte	<input type="checkbox"/>
	Fachkräfte	<input type="checkbox"/>
	an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>
	Auszubildende	<input type="checkbox"/>

<b>4. Wenn es in Ihrem Unternehmen/Betrieb zurzeit offene Stellen gibt: Bei welchen Berufsgruppen gibt es Schwierigkeiten, diese offenen Stellen zu besetzen? Sie können mehrere Angaben machen.</b>				
	Führungskräfte	<input type="checkbox"/>		
	Fachkräfte	<input type="checkbox"/>		
	an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>		
	Auszubildende	<input type="checkbox"/>		
<b>5. Wo und wann erwarten Sie in Zukunft Besetzungsschwierigkeiten?</b>	nicht absehbar	ab sofort bis in 1 Jahr	in 2 bis 5 Jahren	in mehr als 5 Jahren
	Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6. Falls Sie schon einmal die Erfahrung gemacht haben, dass die Wesermarsch für Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende kein attraktiver Wohn- und Arbeitsort ist: Was waren die Gründe? Sie können mehrere Angaben machen.</b>	Arbeitnehmer/innen	Auszubildende		
	schlechte Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fühlen sich im Landkreis nicht heimisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	kein attraktives Wohnraumangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fehlende Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fehlende Freizeit- und Kulturangebote (z. B. Konzerte, Kino, Vereine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fehlende Arbeitsplatzangebote für Partner/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fehlendes Angebot weiterführender Schulen vor Ort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Senioren und Seniorinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

7. Wie bewerten Sie als Arbeitgeber/in die Attraktivität der Wesermarsch im Hinblick auf folgende Aspekte?	eher gut	eher schlecht
Landschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lebenshaltungskosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wohnraumangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freizeit- und Kulturangebote (z. B. Konzerte, Kino, Vereine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Breitbandanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot an weiterführenden Schulen vor Ort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuungsmöglichkeiten für Senioren und Seniorinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ärztliche Versorgung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Kann eine Vermarktungsstrategie für die Wesermarsch Ihrer Meinung nach dazu beitragen, neue Mitarbeiter/innen für Ihr Unternehmen/Ihren Betrieb zu gewinnen?	ja	nein
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Mit welchen Maßnahmen wirken Sie dem (drohenden) Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen/Betrieb aktuell bereits entgegen? Sie können mehrere Angaben machen.	
Ausbildung im eigenen Betrieb	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung bzw. Qualifizierung im eigenen Betrieb	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung bzw. Qualifizierung der Mitarbeiter/innen in externen Seminaren	<input type="checkbox"/>
mehr ältere Arbeitnehmer/innen einstellen	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen, um ältere Arbeitnehmer/innen länger im Betrieb zu beschäftigen	<input type="checkbox"/>
vermehrt weibliche Fachkräfte einstellen	<input type="checkbox"/>
vermehrt Neuzugewanderte <sup>1</sup> einstellen	<input type="checkbox"/>
Suche nach Arbeitskräften aus anderen Regionen Deutschlands betreiben bzw. verstärken	<input type="checkbox"/>
Suche nach Arbeitskräften aus dem Ausland betreiben bzw. verstärken	<input type="checkbox"/>
verstärkt Personalvermittlungsagenturen einschalten	<input type="checkbox"/>

<sup>1</sup> aus Drittstaaten Geflüchtete/Zugewanderte aus anderen EU-Staaten; seit weniger als vier Jahren regelmäßiger Aufenthalt in Deutschland

höhere Gehälter/Prämien zahlen	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeitmodelle anbieten (z. B. Teilzeit, Home-Office, Zeitausgleich von Überstunden)	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten	<input type="checkbox"/>
positives Betriebsklima schaffen	<input type="checkbox"/>
Entwicklung/Nutzung einer Vermarktungsstrategie (für die Wesermarsch oder die Branche)	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____	
_____	
_____	

### Teil 2: Rekrutierung & Angebote

10. Wie erfolgreich war Ihr Unternehmen/Betrieb mit der Rekrutierung von Arbeitskräften auf folgenden Wegen?	nützen wir nicht	erfolgreich	nicht erfolgreich
Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobcenter der Region	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobbörsen/Messen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
spezielle Angebote zur Rekrutierung von Auszubildenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsverbände	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzeigen in der lokalen Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzeigen in der überregionalen Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kollegen und Kolleginnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulkontakte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Patenschaften mit Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende werben Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalberatung/Headhunter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
persönliche Beziehungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internet (z. B. soziale Netzwerke, Online-Jobbörsen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Sie das Internet nutzen: Mit welchen Portalen haben Sie bisher Erfahrungen gemacht?

---



---

11. Fühlen Sie sich in Ihrem Unternehmen/Betrieb ausreichend über neue Ausbildungs- und Berufsabschlüsse informiert? Sie können mehrere Angaben machen.	nicht relevant für uns	ausreichend informiert	Informationen fehlen
neue Berufsabschlüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
neue Hochschulabschlüsse (z. B. Bachelor und Master)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
im Ausland erworbene Abschlüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Rekrutiert Ihr Unternehmen/Betrieb gezielt Bewerber/innen aus anderen Regionen? Sie können mehrere Angaben machen.	nein	ja, aus ganz Niedersachsen, Bremen und Hamburg	ja, bundesweit	ja, auch im Ausland
Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Welche der folgenden Angebote macht Ihr Unternehmen/Betrieb den Beschäftigten? Sie können mehrere Angaben machen.	vorhanden	nicht vorhanden	geplant	kein Bedarf
Betriebliches Gesundheitsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebskindergarten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstige Angebote zur Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobilitätsangebote (z. B. Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel, Carsharing, Betriebsrad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Teilzeit, Home-Office, Zeitausgleich von Überstunden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sabbatjahr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wiedereinstiegsprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote zur Pflege von Angehörigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulungen (z. B. Stressbewältigung, Zeitmanagement)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sportprogramm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sonstige, und zwar: \_\_\_\_\_

---

**Teil 3: Neuzugewanderte**

14. Können Sie sich vorstellen, eine/n Neuzugewanderte/n <sup>2</sup> in Ihrem Unternehmen/Betrieb einzustellen oder auszubilden?	
ja	<input type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>
war bisher kein Thema	<input type="checkbox"/>
Wir beschäftigen bereits eine/n Neuzugewanderte/n.	<input type="checkbox"/>

15. Hat sich bereits ein/e Neuzugewanderte/r in Ihrem Unternehmen/Betrieb beworben oder Kontakt zu Ihnen aufgenommen?	
ja	<input type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>

16. Wo sehen Sie als Arbeitgeber/in die größten Hürden bei oder bezüglich der Beschäftigung Neuzugewanderter? Sie können mehrere Angaben machen.	
unzureichende Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/>
ungewisser Bildungsstand aufgrund eines nicht-deutschen Abschlusses (z. B. mathematische Fähigkeiten)	<input type="checkbox"/>
vermeintliche kulturelle Unterschiede (z. B. Pünktlichkeit, Sorgfalt)	<input type="checkbox"/>
Außendarstellung des Unternehmens/Betriebes	<input type="checkbox"/>
Teams (z. B. Reaktionen auf die Einstellung einer oder eines Neuzugewanderter, Kommunikation miteinander)	<input type="checkbox"/>
ungeklärte Rechtsverhältnisse im Zusammenhang mit dem Aufenthaltsstatus	<input type="checkbox"/>

Sonstiges: \_\_\_\_\_

---



---

<sup>2</sup> aus Drittstaaten Geflüchtete/Zugewanderte aus anderen EU-Staaten; seit weniger als vier Jahren regelmäßiger Aufenthalt in Deutschland

17. Sind Ihnen folgende Angebote und Ansprechpartner/innen aus dem Bereich Arbeitsmarktintegration von Neuzugewanderten bekannt? Sie können mehrere Angaben machen.	ja	nein	Ich wünsche mir mehr Informationen.
Assistierte Ausbildung (AsA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen (abH)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eingliederungszuschuss (EGZ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, darunter Arbeitnehmerleistungen wie Perf (Perspektiven für Flüchtlinge) und PerJuF (Perspektiven für junge Flüchtlinge)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter Beschäftigter und Beschäftigter in kleinen und mittelständischen Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitgeberservice des Jobcenters/der Arbeitsagentur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Willkommenslotsen der Kammern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreisverwaltung Wesermarsch (Bildungskordinatorin für Neuzugewanderte, Koordinierungsstelle für regionale Sprachförderung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige: _____			
_____			

Teil 4: Strukturdaten		
18. Wo ist der Standort Ihres Unternehmens/Betriebes? Bitte geben Sie die Postleitzahl an.		
Postleitzahl:		_____
19. Zu welchem der folgenden Bereiche gehört Ihr Unternehmen/Betrieb? Bitte machen Sie nur eine Angabe.		
verarbeitendes Gewerbe	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	<input type="checkbox"/>
	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	<input type="checkbox"/>
	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	<input type="checkbox"/>
	Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen	<input type="checkbox"/>
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	<input type="checkbox"/>
	Maschinen- und Fahrzeugbau	<input type="checkbox"/>
	Textilverarbeitung, -bearbeitung, -handel	<input type="checkbox"/>
Handel	sonstiges verarbeitendes Gewerbe	<input type="checkbox"/>
	Großhandel, Handel mit Kraftfahrzeugen, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	<input type="checkbox"/>
Dienstleistungen	Einzelhandel	<input type="checkbox"/>
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen	<input type="checkbox"/>
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>
Andere	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>
	Energie- und Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen	<input type="checkbox"/>
	Baugewerbe	<input type="checkbox"/>
	Verkehr und Lagerei	<input type="checkbox"/>
	Gastgewerbe	<input type="checkbox"/>
	Information und Kommunikation (IT)	<input type="checkbox"/>
	Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung	<input type="checkbox"/>
	Gesundheitswesen	<input type="checkbox"/>
	Sozialwesen, Bildung und Erziehung	<input type="checkbox"/>
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	<input type="checkbox"/>

<b>20. Ist Ihr Unternehmen/Betrieb dem Handwerk zuzuordnen?</b>		
ja	<input type="checkbox"/>	
nein	<input type="checkbox"/>	
<b>21. Bildet Ihr Unternehmen/Betrieb an diesem Standort aus?</b>		
ja	<input type="checkbox"/>	
nein	<input type="checkbox"/>	
<b>22. Wenn Sie an diesem Standort ausbilden: Wie viele Ausbildungsplätze haben Sie?</b>		
Anzahl Ausbildungsplätze insgesamt:	_____	
Anzahl besetzter Ausbildungsplätze:	_____	
<b>23. Falls Ihr Unternehmen/Betrieb <u>nicht</u> ausbilde: Warum nicht? Sie können mehrere Angaben machen.</b>		
Es hat sich niemand bei uns beworben.	<input type="checkbox"/>	
Es fehlen geeignete Bewerber/innen.	<input type="checkbox"/>	
Es fehlen Ausbilder/innen.	<input type="checkbox"/>	
Unser Unternehmen/Betrieb kann nicht alle Ausbildungsbereiche abdecken.	<input type="checkbox"/>	
Es ist zu teuer auszubilden.	<input type="checkbox"/>	
Die Arbeitszeitbestimmungen für Jugendliche stehen dem entgegen.	<input type="checkbox"/>	
Zeitlich ist es nicht möglich, jemanden für die Anleitung freizustellen.	<input type="checkbox"/>	
Wir haben kein Interesse daran auszubilden.	<input type="checkbox"/>	
<b>24. Wieviele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen/Betrieb an diesem Standort insgesamt?</b>		
Anzahl Beschäftigte insgesamt:	_____	
davon weibliche Beschäftigte:	_____	
<b>25. Wie hoch ist die Zahl der Beschäftigten in den folgenden Altersgruppen an diesem Standort?</b>		
Anzahl Beschäftigte unter 30 Jahre:	_____	
Anzahl Beschäftigte im Alter von 30 bis 50 Jahren:	_____	
Anzahl Beschäftigte im Alter von über 50 bis 60 Jahren:	_____	
Anzahl Beschäftigte älter als 60 Jahre:	_____	

<b>26. Wie hoch ist die Zahl der in Voll- und Teilzeit sowie geringfügig Beschäftigten an diesem Standort?</b>	männlich	weiblich
Anzahl Beschäftigte in Vollzeit:	_____	_____
Anzahl Beschäftigte in Teilzeit:	_____	_____
Anzahl geringfügig Beschäftigte:	_____	_____

**27. Weitere Anregungen, Hinweise oder Kritik zum Thema:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Landkreis Wesermarsch - Bildungsbüro  
 Maria Tonder (Monitoring/Management)  
 Tel.: 01 62 7635106  
 maria.tonder@lkbra.de

Der vorliegende Fragebogen ist anonym. Wir möchten Ihnen an dieser Stelle dennoch die Möglichkeit geben, uns Ihre Kontaktdaten mitzuteilen, falls Sie zu den u. g. Themen weiterführende Informationen wünschen und/oder an einer Zusendung des Ergebnisberichtes (Anfang 2019) interessiert sind. **Sie erklären sich mit der Angabe Ihrer Kontaktdaten damit einverstanden, dass der Landkreis Wesermarsch diese zu u. g. Zwecken verwendet und ggf. weitergibt.**

Name des Unternehmens/Betriebes:

Ansprechpartner/in:

Adresse:

Email:  Telefon:

**Zu welchen der folgenden Themen wünschen Sie sich weitere Unterstützung und Beratung?**

- Begleitung von jungen Unternehmen/Betrieben
- Beratung über Förderprogramme
- Beratung bei Unternehmens- und Betriebsnachfolgen
- Gewerbeflächenangebot/Beratung zur Standortfindung
- Forschungs- und Entwicklungsvorhaben/Technologietransfer
- Kooperationen mit Hochschulen
- Unterstützung bei Arbeitgebermarkenbildung (Employer Branding)
- Unterstützung bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Willkommensservice für Unternehmen/Betriebe und Fachkräfte
- Informationen über Förderungsmöglichkeiten bei Beschäftigung von Neuzugewanderten
- Energie- und Ressourceneffizienz
- Informationen über Veranstaltungen und Messen
- Standortmarketing
- Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote
- Unterstützung bei der Einrichtung von dualen Studiengängen
- Bildungsberatung (Angebot und Finanzierungsmöglichkeiten)
- Einführung in/Unterstützung von Teilzeitausbildung
- Praktikum vor Ausbildungsentscheidungen für Bewerber/innen mit eingeschränktem Potenzial (ca. 3 Monate)

Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Bitte senden Sie mir den Ergebnisbericht **per E-Mail** zu (PDF-Datei).

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Sie herzlich bitten, an unserer Umfrage im Rahmen des kreisweiten Fachkräftemonitorings 2018 teilzunehmen.

Die Fragebogen gliedert sich in die Themenbereiche **Fachkräfte, Rekrutierung & Angebote, Neuzugewanderte** und **Strukturdaten**.

Für das Ausfüllen benötigen Sie insgesamt ca. 20 Minuten.

Bei Fragen wenden Sie sich gern an:

Landkreis Wesermarsch – Bildungsbüro  
 Maria Tonder (Monitoring/Management)  
 Tel.: 0162 7635106  
 E-Mail: [maria.tonder@lkbra.de](mailto:maria.tonder@lkbra.de)

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Teil 1: Fachkräfte		
<b>1. Wie schätzen Sie die Fachkräftesituation ein?</b>	ja	nein
Unsere <u>Branche</u> ist vom Fachkräftemangel betroffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere <u>Praxis</u> ist vom Fachkräftemangel betroffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir gehen davon aus, dass unsere Praxis in den nächsten Jahren vom Fachkräftemangel betroffen sein wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2. Gibt es zurzeit offene Stellen in Ihrer Praxis?</b>		
	nein	<input type="checkbox"/>
	ja	<input type="checkbox"/>
Wenn ja, geben Sie bitte die Anzahl der offenen Stellen an diesem Standort an:	_____	
<b>3. Wenn es in Ihrer Praxis zurzeit offene Stellen gibt: Für welche Berufsgruppen? Sie können mehrere Angaben machen.</b>		
	Fachkräfte	<input type="checkbox"/>
	an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>
	Auszubildende	<input type="checkbox"/>

<b>4. Wenn es in Ihrer Praxis zurzeit offene Stellen gibt: Bei welchen Berufsgruppen gibt es Schwierigkeiten, diese offenen Stellen zu besetzen? Sie können mehrere Angaben machen.</b>					
	Fachkräfte	<input type="checkbox"/>			
	an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>			
	Auszubildende	<input type="checkbox"/>			
<b>5. Wo und wann erwarten Sie in Zukunft Besetzungsschwierigkeiten?</b>	nicht absehbar	ab sofort bis in 1 Jahr	in 2 bis 5 Jahren	in mehr als 5 Jahren	
	Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6. Falls Sie schon einmal die Erfahrung gemacht haben, dass die Wesermarsch für Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende kein attraktiver Wohn- und Arbeitsort ist: Was waren die Gründe? Sie können mehrere Angaben machen.</b>					
	schlechte Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbeitnehmer/innen	Auszubildende
	fühlen sich im Landkreis nicht heimisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	kein attraktives Wohnraumangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	fehlende Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	fehlende Freizeit- und Kulturangebote (z. B. Konzerte, Kino, Vereine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	fehlende Arbeitsplatzangebote für Partner/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	fehlendes Angebot weiterführender Schulen vor Ort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Senioren und Seniorinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

7. Wie bewerten Sie als Arbeitgeber/in die Attraktivität der Wesermarsch im Hinblick auf folgende Aspekte?	eher gut	eher schlecht
Landschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lebenshaltungskosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wohnraumangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freizeit- und Kulturangebote (z. B. Konzerte, Kino, Vereine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Breitbandanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot an weiterführenden Schulen vor Ort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuungsmöglichkeiten für Senioren und Seniorinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ärztliche Versorgung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Kann eine Vermarktungsstrategie für die Wesermarsch Ihrer Meinung nach dazu beitragen, neue Mitarbeiter/innen für Ihre Branche zu gewinnen?	ja	nein
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Mit welchen Maßnahmen wirken Sie dem (drohenden) Fachkräftemangel in Ihrer Praxis aktuell bereits entgegen? Sie können mehrere Angaben machen.	
Ausbildung im eigenen Betrieb	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung bzw. Qualifizierung im eigenen Betrieb	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung bzw. Qualifizierung der Mitarbeiter/innen in externen Seminaren	<input type="checkbox"/>
mehr ältere Arbeitnehmer/innen einstellen	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen, um ältere Arbeitnehmer/innen länger im Betrieb zu beschäftigen	<input type="checkbox"/>
vermehrt Neuzugewanderte <sup>1</sup> einstellen	<input type="checkbox"/>
Suche nach Arbeitskräften aus anderen Regionen Deutschlands betreiben bzw. verstärken	<input type="checkbox"/>
Suche nach Arbeitskräften aus dem Ausland betreiben bzw. verstärken	<input type="checkbox"/>
verstärkt Personalvermittlungsagenturen einschalten	<input type="checkbox"/>



<sup>1</sup> aus Drittstaaten Geflüchtete/Zugewanderte aus anderen EU-Staaten; seit weniger als vier Jahren regelmäßiger Aufenthalt in Deutschland

höhere Gehälter/Prämien zahlen	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeitmodelle anbieten (z. B. Teilzeit, Home-Office, Zeitausgleich von Überstunden)	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten	<input type="checkbox"/>
positives Betriebsklima schaffen	<input type="checkbox"/>
Entwicklung/Nutzung einer Vermarktungsstrategie (für die Wesermarsch oder die Branche)	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="text"/>
	<input type="text"/>
	<input type="text"/>

### Teil 2: Rekrutierung & Angebote

10. Wie erfolgreich war Ihre Praxis mit der Rekrutierung von Arbeitskräften auf folgenden Wegen?	nutzen wir nicht	erfolgreich	nicht erfolgreich
Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobcenter der Region	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobbörsen/Messen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
spezielle Angebote zur Rekrutierung von Auszubildenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsverbände	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzeigen in der lokalen Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzeigen in der überregionalen Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kollegen und Kolleginnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulkontakte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Patenschaften mit Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende werben Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalberatung/Headhunter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
persönliche Beziehungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internet (z. B. soziale Netzwerke, Online-Jobbörsen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Wenn Sie das Internet nutzen: Mit welchen Portalen haben Sie bisher Erfahrungen gemacht?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. Fühlen Sie sich ausreichend über neue Ausbildungs- und Berufsabschlüsse informiert? Sie können mehrere Angaben machen.	nicht relevant für uns	ausreichend informiert	Informationen fehlen
neue Berufsabschlüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
neue Hochschulabschlüsse (z. B. Bachelor und Master)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
im Ausland erworbene Abschlüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Rekrutieren Sie gezielt Bewerber/innen aus anderen Regionen? Sie können mehrere Angaben machen.	nein	ja, aus ganz Niedersachsen, Bremen und Hamburg	ja, bundesweit	ja, auch im Ausland
Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Welche der folgenden Angebote machen Sie den Beschäftigten? Sie können mehrere Angaben machen.	vorhanden	nicht vorhanden	geplant	kein Bedarf
Betriebliches Gesundheitsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote zur Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobilitätsangebote (z. B. Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel, Carsharing, Betriebsrad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Teilzeit, Home-Office, Zeitausgleich von Überstunden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sabbatjahr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wiedereinstiegsprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote zur Pflege von Angehörigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulungen (z. B. Stressbewältigung, Zeitmanagement)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sportprogramm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sonstige, und zwar: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Teil 3: Neuzugewanderte**

<b>14. Können Sie sich vorstellen, eine/n Neuzugewanderte/n<sup>2</sup> einzustellen oder auszubilden?</b>	
ja	<input type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>
war bisher kein Thema	<input type="checkbox"/>
Wir beschäftigen bereits eine/n Neuzugewanderte/n.	<input type="checkbox"/>

<b>15. Hat sich bereits ein/e Neuzugewanderte/r bei Ihnen beworben oder Kontakt zu Ihnen aufgenommen?</b>	
ja	<input type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>

<b>16. Wo sehen Sie als Arbeitgeber/In die größten Hürden bei oder bezüglich der Beschäftigung Neuzugewanderter? Sie können mehrere Angaben machen.</b>	
unzureichende Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/>
ungewisser Bildungsstand aufgrund eines nicht-deutschen Abschlusses (z. B. mathematische Fähigkeiten)	<input type="checkbox"/>
vermeintliche kulturelle Unterschiede (z. B. Pünktlichkeit, Sorgfalt)	<input type="checkbox"/>
Außendarstellung der Praxis	<input type="checkbox"/>
Teams (z. B. Reaktionen auf die Einstellung einer oder eines Neuzugewanderter, Kommunikation miteinander)	<input type="checkbox"/>
ungeklärte Rechtsverhältnisse im Zusammenhang mit dem Aufenthaltsstatus	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____	
_____	
_____	

<sup>2</sup> aus Drittstaaten Geflüchtete/Zugewanderte aus anderen EU-Staaten; seit weniger als vier Jahren regelmäßiger Aufenthalt in Deutschland

17. Sind Ihnen folgende Angebote und Ansprechpartner/innen aus dem Bereich Arbeitsmarktintegration von Neuzugewanderten bekannt? Sie können mehrere Angaben machen.	ja	nein	Ich wünsche mir mehr Informationen.
Assistierte Ausbildung (AsA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen (abH)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eingliederungszuschuss (EGZ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, darunter Arbeitnehmerleistungen wie Perf (Perspektiven für Flüchtlinge) und PerJF (Perspektiven für junge Flüchtlinge)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter Beschäftigter und Beschäftigter in kleinen und mittelständischen Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitgeberservice des Jobcenters/der Arbeitsagentur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Willkommenlotsen der Kammern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreisverwaltung Wesermarsch (Bildungskordinatorin für Neuzugewanderte, Koordinierungsstelle für regionale Sprachförderung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige: _____			
_____			

Teil 4: Strukturdaten	
<b>18. Bilden Sie aktuell aus?</b>	
ja	<input type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>
<b>19. Wenn Sie ausbilden: Wie viele Ausbildungsplätze haben Sie?</b>	
Anzahl Ausbildungsplätze insgesamt:	_____
Anzahl besetzter Ausbildungsplätze:	_____
<b>20. Falls Sie aktuell nicht ausbilden: Warum nicht? Sie können mehrere Angaben machen.</b>	
Es hat sich niemand bei uns beworben.	<input type="checkbox"/>
Es fehlen geeignete Bewerber/innen.	<input type="checkbox"/>
Es fehlen Ausbilder/innen.	<input type="checkbox"/>
Wir können nicht alle Ausbildungsbereiche abdecken.	<input type="checkbox"/>
Es ist zu teuer auszubilden.	<input type="checkbox"/>
Die Arbeitszeitbestimmungen für Jugendliche stehen dem entgegen.	<input type="checkbox"/>
Zeitlich ist es nicht möglich, jemanden für die Anleitung freizustellen.	<input type="checkbox"/>
Wir haben kein Interesse daran auszubilden.	<input type="checkbox"/>
<b>21. Wie viele Beschäftigte hat Ihre Praxis?</b>	
Anzahl Beschäftigte insgesamt:	_____
davon weibliche Beschäftigte:	_____
<b>22. Wie hoch ist die Zahl der Beschäftigten in den folgenden Altersgruppen an diesem Standort?</b>	
Anzahl Beschäftigte unter 30 Jahre:	_____
Anzahl Beschäftigte im Alter von 30 bis 50 Jahren:	_____
Anzahl Beschäftigte im Alter von über 50 bis 60 Jahren:	_____
Anzahl Beschäftigte älter als 60 Jahre:	_____

23. Wie hoch ist die Zahl der in Voll- und Teilzeit sowie geringfügig Beschäftigten?	männlich	weiblich
Anzahl Beschäftigte in Vollzeit:	_____	_____
Anzahl Beschäftigte in Teilzeit:	_____	_____
Anzahl geringfügig Beschäftigte:	_____	_____

**24. Weitere Anregungen, Hinweise oder Kritik zum Thema:**

---



---



---



---

**Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:  
 Landkreis Wesermarsch - Bildungsbüro  
 Maria Tonder (Monitoring/Management)  
 Tel.: 0162 7635106  
 maria.tonder@lkbra.de

Der vorliegende Fragebogen ist anonym. Wir möchten Ihnen an dieser Stelle dennoch die Möglichkeit geben, uns Ihre Kontaktdaten mitzuteilen, falls Sie zu den u. g. Themen weiterführende Informationen wünschen und/oder an einer Zusendung des Ergebnisberichtes (Anfang 2019) interessiert sind. **Sie erklären sich mit der Angabe Ihrer Kontaktdaten damit einverstanden, dass der Landkreis Wesermarsch diese zu u. g. Zwecken verwendet und ggf. weitergibt.**

Name der Praxis: \_\_\_\_\_

Ansprechpartner/in: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_ Telefon: \_\_\_\_\_

**Zu welchen der folgenden Themen wünschen Sie sich weitere Unterstützung und Beratung?**

- Beratung über Förderprogramme
- Beratung bei Betriebsnachfolgen
- Gewerbeflächenangebot/Beratung zur Standortfindung
- Kooperationen mit Hochschulen
- Unterstützung bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Informationen über Fördermöglichkeiten bei Beschäftigung von Neuzugewanderten
- Energie- und Ressourceneffizienz
- Informationen über Veranstaltungen und Messen
- Standortmarketing
- Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote
- Unterstützung bei der Einrichtung von dualen Studiengängen
- Bildungsberatung (Angebot und Finanzierungsmöglichkeiten)
- Einführung in/Unterstützung von Teilzeitausbildung
- Praktikum vor Ausbildungsentscheidungen für Bewerber/innen mit eingeschränktem Potenzial (ca. 3 Monate)

Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Bitte senden Sie mir den Ergebnisbericht **per E-Mail** zu (PDF-Datei).

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Sie herzlich bitten, an unserer Umfrage im Rahmen des kreisweiten Fachkräftemonitorings 2018 teilzunehmen.

Die Umfrage gliedert sich in die Themenbereiche **Fachkräfte, Rekrutierung & Angebote, Neuzugewanderte** und **Strukturdaten**.

Für das Ausfüllen benötigen Sie insgesamt ca. 20 Minuten.

Bei Fragen wenden Sie sich gern an:

Landkreis Wesermarsch – Bildungsbüro  
 Maria Tonder (Monitoring/Management)  
 Tel.: 0162 7635106  
 E-Mail: [maria.tonder@lkbra.de](mailto:maria.tonder@lkbra.de)

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Teil 1: Fachkräfte		
<b>1. Wie schätzen Sie die Fachkräftesituation ein?</b>	ja	nein
Unsere Branche ist vom Fachkräftemangel betroffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Behörde ist vom Fachkräftemangel betroffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir gehen davon aus, dass unsere Behörde in den nächsten Jahren vom Fachkräftemangel betroffen sein wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2. Gibt es zurzeit offene Stellen in Ihrer Behörde?</b>		
	nein	<input type="checkbox"/>
	ja	<input type="checkbox"/>
Wenn ja, geben Sie bitte die Anzahl der offenen Stellen an diesem Standort an:	_____	
<b>3. Wenn es in Ihrer Behörde zurzeit offene Stellen gibt: Für welche Berufsgruppen? Sie können mehrere Angaben machen.</b>		
	Führungskräfte	<input type="checkbox"/>
	Fachkräfte	<input type="checkbox"/>
	an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>
	Auszubildende	<input type="checkbox"/>

<b>4. Wenn es in Ihrer Behörde zurzeit offene Stellen gibt: Bei welchen Berufsgruppen gibt es Schwierigkeiten, diese offenen Stellen zu besetzen? Sie können mehrere Angaben machen.</b>				
	Führungskräfte	<input type="checkbox"/>		
	Fachkräfte	<input type="checkbox"/>		
	an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>		
	Auszubildende	<input type="checkbox"/>		
<b>5. Wo und wann erwarten Sie in Zukunft Besetzungsschwierigkeiten?</b>	nicht absehbar	ab sofort bis in 1 Jahr	in 2 bis 5 Jahren	in mehr als 5 Jahren
	Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6. Falls Sie schon einmal die Erfahrung gemacht haben, dass die Wesermarsch für Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende kein attraktiver Wohn- und Arbeitsort ist: Was waren die Gründe? Sie können mehrere Angaben machen.</b>	Arbeitnehmer/innen	Auszubildende		
	schlechte Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fühlen sich im Landkreis nicht heimisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	kein attraktives Wohnraumangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fehlende Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fehlende Freizeit- und Kulturangebote (z. B. Konzerte, Kino, Vereine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fehlende Arbeitsplatzangebote für Partner/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fehlendes Angebot weiterführender Schulen vor Ort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Senioren und Seniorinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

7. Wie bewerten Sie als Arbeitgeber/in die Attraktivität der Wesermarsch im Hinblick auf folgende Aspekte?	eher gut	eher schlecht
Landschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lebenshaltungskosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wohnraumangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freizeit- und Kulturangebote (z. B. Konzerte, Kino, Vereine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Breitbandanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot an weiterführenden Schulen vor Ort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuungsmöglichkeiten für Senioren und Seniorinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ärztliche Versorgung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Kann eine Vermarktungsstrategie für die Wesermarsch Ihrer Meinung nach dazu beitragen, neue Mitarbeiter/innen für Ihre Behörde zu gewinnen?	ja	nein
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Mit welchen Maßnahmen wirken Sie dem (drohenden) Fachkräftemangel aktuell bereits entgegen? Sie können mehrere Angaben machen.	
Ausbildung im eigenen Betrieb	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung bzw. Qualifizierung im eigenen Betrieb	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung bzw. Qualifizierung der Mitarbeiter/innen in externen Seminaren	<input type="checkbox"/>
mehr ältere Arbeitnehmer/innen einstellen	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen, um ältere Arbeitnehmer/innen länger zu beschäftigen	<input type="checkbox"/>
vermehrt weibliche Fachkräfte einstellen	<input type="checkbox"/>
vermehrt Neuzugewanderte <sup>1</sup> einstellen	<input type="checkbox"/>
Suche nach Arbeitskräften aus anderen Regionen Deutschlands betreiben bzw. verstärken	<input type="checkbox"/>
Suche nach Arbeitskräften aus dem Ausland betreiben bzw. verstärken	<input type="checkbox"/>
verstärkt Personalvermittlungsagenturen einschalten	<input type="checkbox"/>

<sup>1</sup> aus Drittstaaten Geflüchtete/Zugewanderte aus anderen EU-Staaten; seit weniger als vier Jahren regelmäßiger Aufenthalt in Deutschland

höhere Gehälter/Prämien zahlen	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeitmodelle anbieten (z. B. Teilzeit, Home-Office, Zeitausgleich von Überstunden)	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten	<input type="checkbox"/>
positives Betriebsklima schaffen	<input type="checkbox"/>
Entwicklung/Nutzung einer Vermarktungsstrategie (für die Wesermarsch oder die Branche)	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____	
_____	
_____	

### Teil 2: Rekrutierung & Angebote

10. Wie erfolgreich waren Sie mit der Rekrutierung von Arbeitskräften auf folgenden Wegen?	nützen wir nicht	erfolgreich	nicht erfolgreich
Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobcenter der Region	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobbörsen/Messen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
spezielle Angebote zur Rekrutierung von Auszubildenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsverbände	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzeigen in der lokalen Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzeigen in der überregionalen Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kollegen und Kolleginnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulkontakte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Patenschaften mit Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende werben Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalberatung/Headhunter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
persönliche Beziehungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internet (z. B. soziale Netzwerke, Online-Jobbörsen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Sie das Internet nutzen: Mit welchen Portalen haben Sie bisher Erfahrungen gemacht?

---



---

11. Fühlen Sie sich ausreichend über neue Ausbildungs- und Berufsabschlüsse informiert? Sie können mehrere Angaben machen.	nicht relevant für uns	ausreichend informiert	Informationen fehlen
neue Berufsabschlüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
neue Hochschulabschlüsse (z. B. Bachelor und Master)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
im Ausland erworbene Abschlüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Rekrutieren Sie gezielt Bewerber/innen aus anderen Regionen? Sie können mehrere Angaben machen.	nein	ja, aus ganz Niedersachsen, Bremen und Hamburg	ja, bundesweit	ja, auch im Ausland
Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an-/ungeleitete Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Welche der folgenden Angebote machen Sie Ihren Beschäftigten? Sie können mehrere Angaben machen.	vorhanden	nicht vorhanden	geplant	kein Bedarf
Betriebliches Gesundheitsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebskindergarten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstige Angebote zur Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobilitätsangebote (z. B. Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel, Carsharing, Betriebsrad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Teilzeit, Home-Office, Zeitausgleich von Überstunden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sabbatjahr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wiedereinstiegsprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote zur Pflege von Angehörigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulungen (z. B. Stressbewältigung, Zeitmanagement)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sportprogramm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sonstige, und zwar: \_\_\_\_\_

---

### Teil 3: Neuzugewanderte

14. Können Sie sich vorstellen, eine/n Neuzugewanderte/n <sup>2</sup> einzustellen oder auszubilden?	
ja	<input type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>
war bisher kein Thema	<input type="checkbox"/>
Wir beschäftigen bereits eine/n Neuzugewanderte/n.	<input type="checkbox"/>

15. Hat sich bereits ein/e Neuzugewanderte/r bei Ihnen beworben oder Kontakt zu Ihnen aufgenommen?	
ja	<input type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>

16. Wo sehen Sie als Arbeitgeber/In die größten Hürden bei oder bezüglich der Beschäftigung Neuzugewanderter? Sie können mehrere Angaben machen.	
unzureichende Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/>
ungewisser Bildungsstand aufgrund eines nicht-deutschen Abschlusses (z. B. mathematische Fähigkeiten)	<input type="checkbox"/>
vermeintliche kulturelle Unterschiede (z. B. Pünktlichkeit, Sorgfalt)	<input type="checkbox"/>
Außendarstellung	<input type="checkbox"/>
Teams (z. B. Reaktionen auf die Einstellung einer oder eines Neuzugewanderter, Kommunikation miteinander)	<input type="checkbox"/>
ungeklärte Rechtsverhältnisse im Zusammenhang mit dem Aufenthaltsstatus	<input type="checkbox"/>

Sonstiges: \_\_\_\_\_

---



---

<sup>2</sup> aus Drittstaaten Geflüchtete/Zugewanderte aus anderen EU-Staaten; seit weniger als vier Jahren regelmäßiger Aufenthalt in Deutschland

17. Sind Ihnen folgende Angebote und Ansprechpartner/innen aus dem Bereich Arbeitsmarktintegration von Neuzugewanderten bekannt? Sie können mehrere Angaben machen.	ja	nein	Ich wünsche mir mehr Informationen.
Assistierte Ausbildung (AsA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen (abH)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eingliederungszuschuss (EGZ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, darunter Arbeitnehmerleistungen wie Perf (Perspektiven für Flüchtlinge) und PerJuF (Perspektiven für junge Flüchtlinge)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter Beschäftigter und Beschäftigter in kleinen und mittelständischen Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitgeberservice des Jobcenters/der Arbeitsagentur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Willkommenslotsen der Kammern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreisverwaltung Wesermarsch (Bildungskordinatorin für Neuzugewanderte, Koordinierungsstelle für regionale Sprachförderung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige: _____			
_____			

Teil 4: Strukturdaten	
18. Wo ist der Standort Ihrer Behörde? Bitte geben Sie die Postleitzahl an.	
	Postleitzahl: _____
19. Bilden Sie aus?	
	ja <input type="checkbox"/>
	nein <input type="checkbox"/>
20. Wenn Sie an diesem Standort ausbilden: Wie viele Ausbildungsplätze haben Sie?	
	Anzahl Ausbildungsplätze insgesamt: _____
	Anzahl besetzter Ausbildungsplätze: _____
21. Falls Sie nicht ausbilden: Warum nicht? Sie können mehrere Angaben machen.	
	Es hat sich niemand bei uns beworben. <input type="checkbox"/>
	Es fehlen geeignete Bewerber/innen. <input type="checkbox"/>
	Es fehlen Ausbilder/innen. <input type="checkbox"/>
	Unsere Behörde kann nicht alle Ausbildungsbereiche abdecken. <input type="checkbox"/>
	Es ist zu teuer auszubilden. <input type="checkbox"/>
	Die Arbeitszeitbestimmungen für Jugendliche stehen dem entgegen. <input type="checkbox"/>
	Zeitlich ist es nicht möglich, jemanden für die Anleitung freizustellen. <input type="checkbox"/>
	Wir haben kein Interesse daran auszubilden. <input type="checkbox"/>
22. Wieviele Beschäftigte haben Sie an diesem Standort insgesamt?	
	Anzahl Beschäftigte insgesamt: _____
	davon weibliche Beschäftigte: _____
23. Wie hoch ist die Zahl der Beschäftigten in den folgenden Altersgruppen an diesem Standort?	
	Anzahl Beschäftigte unter 30 Jahre: _____
	Anzahl Beschäftigte im Alter von 30 bis 50 Jahren: _____
	Anzahl Beschäftigte im Alter von über 50 bis 60 Jahren: _____
	Anzahl Beschäftigte älter als 60 Jahre: _____

24. Wie hoch ist die Zahl der in Voll- und Teilzeit sowie geringfügig Beschäftigten an diesem Standort?	männlich	weiblich
Anzahl Beschäftigte in Vollzeit:	_____	_____
Anzahl Beschäftigte in Teilzeit:	_____	_____
Anzahl geringfügig Beschäftigte:	_____	_____

**25. Weitere Anregungen, Hinweise oder Kritik zum Thema:**

---



---



---



---



---

**Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Landkreis Wesermarsch - Bildungsbüro  
 Maria Tonder (Monitoring/Management)  
 Tel.: 0162 7635106  
 maria.tonder@lkbra.de

Der vorliegende Fragebogen ist anonym. Wir möchten Ihnen an dieser Stelle dennoch die Möglichkeit geben, uns Ihre Kontaktdaten mitzuteilen, falls Sie an der Zusendung des Ergebnisberichtes (Anfang 2019) interessiert sind.

Name der Behörde: \_\_\_\_\_

Ansprechpartner/in: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_ Telefon: \_\_\_\_\_

Bitte senden Sie mir den Ergebnisbericht **per E-Mail** zu (PDF-Datei).

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Sie herzlich bitten, an unserer Umfrage im Rahmen des kreisweiten Fachkräftemonitorings 2018 teilzunehmen.

Die Fragebogen gliedert sich in die Themenbereiche **Fachkräfte, Rekrutierung & Angebote, Neuzugewanderte** und **Strukturdaten**.

Für das Ausfüllen benötigen Sie insgesamt ca. 20 Minuten.

Bei Fragen wenden Sie sich gern an:

Landkreis Wesermarsch – Bildungsbüro  
 Maria Tonder (Monitoring/Management)  
 Tel.: 0162 7635106  
 E-Mail: [maria.tonder@lkbra.de](mailto:maria.tonder@lkbra.de)

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Teil 1: Fachkräfte		
<b>1. Wie schätzen Sie die Fachkräftesituation ein?</b>	ja	nein
Unsere <u>Branche</u> ist vom Fachkräftemangel betroffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere <u>Kanzlei</u> ist vom Fachkräftemangel betroffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir gehen davon aus, dass unsere Kanzlei in den nächsten Jahren vom Fachkräftemangel betroffen sein wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2. Gibt es zurzeit offene Stellen in Ihrer Kanzlei?</b>		
	nein	<input type="checkbox"/>
	ja	<input type="checkbox"/>
Wenn ja, geben Sie bitte die Anzahl der offenen Stellen an:	_____	
<b>3. Wenn es in Ihrer Kanzlei zurzeit offene Stellen gibt: Für welche Berufsgruppen? Sie können mehrere Angaben machen.</b>		
	Fachkräfte	<input type="checkbox"/>
	an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>
	Auszubildende	<input type="checkbox"/>

<b>4. Wenn es in Ihrer Kanzlei zurzeit offene Stellen gibt: Bei welchen Berufsgruppen gibt es Schwierigkeiten, diese offenen Stellen zu besetzen? Sie können mehrere Angaben machen.</b>					
	Fachkräfte				<input type="checkbox"/>
	an-/ungelehrte Kräfte				<input type="checkbox"/>
	Auszubildende				<input type="checkbox"/>
<b>5. Wo und wann erwarten Sie in Zukunft Besetzungsschwierigkeiten?</b>	nicht absehbar	ab sofort bis in 1 Jahr	in 2 bis 5 Jahren	in mehr als 5 Jahren	
Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>6. Falls Sie schon einmal die Erfahrung gemacht haben, dass die Wesermarsch für Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende kein attraktiver Wohn- und Arbeitsort ist: Was waren die Gründe? Sie können mehrere Angaben machen.</b>				Arbeitnehmer/innen	Auszubildende
	schlechte Verkehrsanbindung			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	fühlen sich im Landkreis nicht heimisch			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	kein attraktives Wohnraumangebot			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	fehlende Einkaufsmöglichkeiten			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	fehlende Freizeit- und Kulturangebote (z. B. Konzerte, Kino, Vereine)			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	fehlende Arbeitsplatzangebote für Partner/in			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	fehlendes Angebot weiterführender Schulen vor Ort			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Senioren und Seniorinnen			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Wie bewerten Sie als Arbeitgeber/in die Attraktivität der Wesermarsch im Hinblick auf folgende Aspekte?	eher gut	eher schlecht
Landschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lebenshaltungskosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wohnraumangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freizeit- und Kulturangebote (z. B. Konzerte, Kino, Vereine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Breitbandanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot an weiterführenden Schulen vor Ort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuungsmöglichkeiten für Senioren und Seniorinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ärztliche Versorgung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Kann eine Vermarktungsstrategie für die Wesermarsch Ihrer Meinung nach dazu beitragen, neue Mitarbeiter/innen für Ihre Branche zu gewinnen?	ja	nein
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Mit welchen Maßnahmen wirken Sie dem (drohenden) Fachkräftemangel in Ihrer Kanzlei aktuell bereits entgegen? Sie können mehrere Angaben machen.	
Ausbildung im eigenen Betrieb	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung bzw. Qualifizierung im eigenen Betrieb	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung bzw. Qualifizierung der Mitarbeiter/innen in externen Seminaren	<input type="checkbox"/>
mehr ältere Arbeitnehmer/innen einstellen	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen, um ältere Arbeitnehmer/innen länger im Betrieb zu beschäftigen	<input type="checkbox"/>
vermehrt Neuzugewanderte <sup>1</sup> einstellen	<input type="checkbox"/>
Suche nach Arbeitskräften aus anderen Regionen Deutschlands betreiben bzw. verstärken	<input type="checkbox"/>
Suche nach Arbeitskräften aus dem Ausland betreiben bzw. verstärken	<input type="checkbox"/>
verstärkt Personalvermittlungsagenturen einschalten	<input type="checkbox"/>



<sup>1</sup> aus Drittstaaten Geflüchtete/Zugewanderte aus anderen EU-Staaten; seit weniger als vier Jahren regelmäßiger Aufenthalt in Deutschland

höhere Gehälter/Prämien zahlen	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeitmodelle anbieten (z. B. Teilzeit, Home-Office, Zeitausgleich von Überstunden)	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten	<input type="checkbox"/>
positives Betriebsklima schaffen	<input type="checkbox"/>
Entwicklung/Nutzung einer Vermarktungsstrategie (für die Wesermarsch oder die Branche)	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="text"/>
	<input type="text"/>
	<input type="text"/>

**Teil 2: Rekrutierung & Angebote**

10. Wie erfolgreich war Ihre Kanzlei mit der Rekrutierung von Arbeitskräften auf folgenden Wegen?	nutzen wir nicht	erfolgreich	nicht erfolgreich
Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobcenter der Region	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobbörsen/Messen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
spezielle Angebote zur Rekrutierung von Auszubildenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsverbände	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzeigen in der lokalen Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzeigen in der überregionalen Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kollegen und Kolleginnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulkontakte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Patenschaften mit Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende werben Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalberatung/Headhunter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
persönliche Beziehungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internet (z. B. soziale Netzwerke, Online-Jobbörsen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Wenn Sie das Internet nutzen: Mit welchen Portalen haben Sie bisher Erfahrungen gemacht?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. Fühlen Sie sich ausreichend über neue Ausbildungs- und Berufsabschlüsse informiert? Sie können mehrere Angaben machen.	nicht relevant für uns	ausreichend informiert	Informationen fehlen
neue Berufsabschlüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
neue Hochschulabschlüsse (z. B. Bachelor und Master)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
im Ausland erworbene Abschlüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Rekrutieren Sie gezielt Bewerber/innen aus anderen Regionen? Sie können mehrere Angaben machen.	nein	ja, aus ganz Niedersachsen, Bremen und Hamburg	ja, bundesweit	ja, auch im Ausland
Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Welche der folgenden Angebote machen Sie den Beschäftigten? Sie können mehrere Angaben machen.	vorhanden	nicht vorhanden	geplant	kein Bedarf
Betriebliches Gesundheitsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote zur Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobilitätsangebote (z. B. Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel, Carsharing, Betriebsrad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Teilzeit, Home-Office, Zeitausgleich von Überstunden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sabbatjahr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wiedereinstiegsprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote zur Pflege von Angehörigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulungen (z. B. Stressbewältigung, Zeitmanagement)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sportprogramm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sonstige, und zwar: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Teil 3: Neuzugewanderte**

<b>14. Können Sie sich vorstellen, eine/n Neuzugewanderte/n<sup>2</sup> einzustellen oder auszubilden?</b>	
ja	<input type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>
war bisher kein Thema	<input type="checkbox"/>
Wir beschäftigen bereits eine/n Neuzugewanderte/n.	<input type="checkbox"/>

<b>15. Hat sich bereits ein/e Neuzugewanderte/r bei Ihnen beworben oder Kontakt zu Ihnen aufgenommen?</b>	
ja	<input type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>

<b>16. Wo sehen Sie als Arbeitgeber/in die größten Hürden bei oder bezüglich der Beschäftigung Neuzugewanderter? Sie können mehrere Angaben machen.</b>	
unzureichende Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/>
ungewisser Bildungsstand aufgrund eines nicht-deutschen Abschlusses (z. B. mathematische Fähigkeiten)	<input type="checkbox"/>
vermeintliche kulturelle Unterschiede (z. B. Pünktlichkeit, Sorgfalt)	<input type="checkbox"/>
Außendarstellung der Kanzlei	<input type="checkbox"/>
Teams (z. B. Reaktionen auf die Einstellung einer oder eines Neuzugewanderter, Kommunikation miteinander)	<input type="checkbox"/>
ungeklärte Rechtsverhältnisse im Zusammenhang mit dem Aufenthaltsstatus	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: _____	
_____	
_____	

<sup>2</sup> aus Drittstaaten Geflüchtete/Zugewanderte aus anderen EU-Staaten; seit weniger als vier Jahren regelmäßiger Aufenthalt in Deutschland

17. Sind Ihnen folgende Angebote und Ansprechpartner/innen aus dem Bereich Arbeitsmarktintegration von Neuzugewanderten bekannt? Sie können mehrere Angaben machen.	ja	nein	Ich wünsche mir mehr Informationen.
Assistierte Ausbildung (AsA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen (abH)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eingliederungszuschuss (EGZ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, darunter Arbeitnehmerleistungen wie Perf (Perspektiven für Flüchtlinge) und PerJuf (Perspektiven für junge Flüchtlinge)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter Beschäftigter und Beschäftigter in kleinen und mittelständischen Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitgeberservice des Jobcenters/der Arbeitsagentur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Willkommenlotsen der Kammern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreisverwaltung Wesermarsch (Bildungskordinatorin für Neuzugewanderte, Koordinierungsstelle für regionale Sprachförderung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige: _____			
_____			

Teil 4: Strukturdaten	
18. Bilden Sie aktuell aus?	
	ja <input type="checkbox"/>
	nein <input type="checkbox"/>
19. Wenn Sie ausbilden: Wie viele Ausbildungsplätze haben Sie?	
Anzahl Ausbildungsplätze insgesamt:	_____
Anzahl besetzter Ausbildungsplätze:	_____
20. Falls Sie aktuell nicht ausbilden: Warum nicht? Sie können mehrere Angaben machen.	
Es hat sich niemand bei uns beworben.	<input type="checkbox"/>
Es fehlen geeignete Bewerber/innen.	<input type="checkbox"/>
Es fehlen Ausbilder/innen.	<input type="checkbox"/>
Wir können nicht alle Ausbildungsbereiche abdecken.	<input type="checkbox"/>
Es ist zu teuer auszubilden.	<input type="checkbox"/>
Die Arbeitszeitbestimmungen für Jugendliche stehen dem entgegen.	<input type="checkbox"/>
Zeitlich ist es nicht möglich, jemanden für die Anleitung freizustellen.	<input type="checkbox"/>
Wir haben kein Interesse daran auszubilden.	<input type="checkbox"/>
21. Wie viele Beschäftigte hat Ihre Kanzlei?	
Anzahl Beschäftigte insgesamt:	_____
davon weibliche Beschäftigte:	_____
22. Wie hoch ist die Zahl der Beschäftigten in den folgenden Altersgruppen an diesem Standort?	
Anzahl Beschäftigte unter 30 Jahre:	_____
Anzahl Beschäftigte im Alter von 30 bis 50 Jahren:	_____
Anzahl Beschäftigte im Alter von über 50 bis 60 Jahren:	_____
Anzahl Beschäftigte älter als 60 Jahre:	_____

23. Wie hoch ist die Zahl der in Voll- und Teilzeit sowie geringfügig Beschäftigten?	männlich	weiblich
Anzahl Beschäftigte in Vollzeit:	_____	_____
Anzahl Beschäftigte in Teilzeit:	_____	_____
Anzahl geringfügig Beschäftigte:	_____	_____

**24. Weitere Anregungen, Hinweise oder Kritik zum Thema:**

---



---



---



---

**Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Landkreis Wesermarsch - Bildungsbüro  
 Maria Tonder (Monitoring/Management)  
 Tel.: 0162 7635106  
 maria.tonder@lkbra.de

Der vorliegende Fragebogen ist anonym. Wir möchten Ihnen an dieser Stelle dennoch die Möglichkeit geben, uns Ihre Kontaktdaten mitzuteilen, falls Sie zu den u. g. Themen weiterführende Informationen wünschen und/oder an einer Zusendung des Ergebnisberichtes (Anfang 2019) interessiert sind. **Sie erklären sich mit der Angabe Ihrer Kontaktdaten damit einverstanden, dass der Landkreis Wesermarsch diese zu u. g. Zwecken verwendet und ggf. weitergibt.**

Name der Kanzlei:	
Ansprechpartner/in:	
Adresse:	
Email:	Telefon:
<b>Zu welchen der folgenden Themen wünschen Sie sich weitere Unterstützung und Beratung?</b>	
<input type="checkbox"/>	Beratung über Förderprogramme
<input type="checkbox"/>	Beratung bei Betriebsnachfolgen
<input type="checkbox"/>	Gewerbeflächenangebot/Beratung zur Standortfindung
<input type="checkbox"/>	Kooperationen mit Hochschulen
<input type="checkbox"/>	Unterstützung bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
<input type="checkbox"/>	Informationen über Förderungsmöglichkeiten bei Beschäftigung von Neuzugewanderten
<input type="checkbox"/>	Energie- und Ressourceneffizienz
<input type="checkbox"/>	Informationen über Veranstaltungen und Messen
<input type="checkbox"/>	Standortmarketing
<input type="checkbox"/>	Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote
<input type="checkbox"/>	Unterstützung bei der Einrichtung von dualen Studiengängen
<input type="checkbox"/>	Bildungsberatung (Angebot und Finanzierungsmöglichkeiten)
<input type="checkbox"/>	Einführung in/Unterstützung von Teilzeitausbildung
<input type="checkbox"/>	Praktikum vor Ausbildungsentscheidungen für Bewerber/innen mit eingeschränktem Potenzial (ca. 3 Monate)
Sonstiges, und zwar: _____	
_____	
<input type="checkbox"/>	Bitte senden Sie mir den Ergebnisbericht <b>per E-Mail</b> zu (PDF-Datei).

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Sie bitten, den vorliegenden Fragebogen auszufüllen und in dem beigefügten Rückumschlag an das Bildungsbüro der Kreisverwaltung zurückzusenden.

Die Umfrage gliedert sich in die Themenbereiche **Fachkräfte, Rekrutierung & Angebote, Neuzugewanderte** und **Strukturdaten**. Der Block "Fachkräfte" ist nochmals unterteilt in einen allgemeinen und kommunalverwaltungsspezifischen Teil.

Für das Ausfüllen benötigen Sie insgesamt ca. 15 Minuten.

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Teil 1.1: Fachkräfte - allgemein		
<b>1. Wie schätzen Sie die Fachkräftesituation ein?</b>	ja	nein
Unsere Gemeinde/Stadt ist vom Fachkräftemangel betroffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich gehe davon aus, dass unsere Gemeinde/Stadt in den nächsten Jahren vom Fachkräftemangel betroffen sein wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktuell ist kein ausgeprägter Mangel an Fachkräften bemerkbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2. In welchen Bereichen werden ein Mangel an Fachkräften und damit verbundene Besetzungsschwierigkeiten (voraussichtlich) besonders deutlich?</b>		
<b>3. Falls Sie schon einmal die Erfahrung gemacht haben, dass Ihre Stadt/Gemeinde für Arbeitnehmer/innen oder Auszubildende kein attraktiver Wohn- und Arbeitsort ist: Was waren die Gründe? Sie können mehrere Angaben machen.</b>		
schlechte Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fühlen sich im Landkreis nicht heimisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kein attraktives Wohnraumangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fehlende Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fehlende Freizeit- und Kulturangebote (Theater, Konzert, Kino, Vereine, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

fehlende Arbeitsplatzangebote für Partner/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Senior/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>4. Wie bewerten Sie als Arbeitgeber/in die Attraktivität Ihrer Stadt/Gemeinde im Hinblick auf folgende Aspekte?</b>		
	eher gut	eher schlecht
Landschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lebenshaltungskosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wohnraumangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freizeit- und Kulturangebote (z. B. Konzerte, Kino, Vereine, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Breitbandanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
berufliche Zukunftsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuungsmöglichkeiten für Senioren und Seniorinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ärztliche Versorgung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>5. Kann eine Vermarktungsstrategie für die Wesermarsch Ihrer Meinung nach dazu beitragen, neue Mitarbeiter/innen für Ihre Gemeinde/Stadt zu gewinnen?</b>		
	ja	<input type="checkbox"/>
	nein	<input type="checkbox"/>

Teil 1.2: Fachkräfte - Verwaltung	
<b>6. Für welche Berufsgruppen gibt es zurzeit offene Stellen? Sie können mehrere Angaben machen.</b>	
Führungskräfte	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte	<input type="checkbox"/>
an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>
Auszubildende	<input type="checkbox"/>
<b>7. Bei welchen Berufsgruppen gibt es Schwierigkeiten, die offenen Stellen zu besetzen?</b>	
Führungskräfte	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte	<input type="checkbox"/>
an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>
Auszubildende	<input type="checkbox"/>

8. Wo und wann erwarten Sie in Zukunft Besetzungsschwierigkeiten?	nicht absehbar	ab sofort bis in 1 Jahr	in 2 bis 5 Jahren	in mehr als 5 Jahren
Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Mit welchen Maßnahmen wirken Sie dem (drohenden) Fachkräftemangel in Ihrer Kommunalverwaltung aktuell bereits entgegen? Sie können mehrere Angaben machen.	
Ausbildung im eigenen Betrieb	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung bzw. Qualifizierung im eigenen Betrieb	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung bzw. Qualifizierung der Mitarbeiter/innen in externen Seminaren	<input type="checkbox"/>
mehr ältere Arbeitnehmer/innen einstellen	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen, um ältere Arbeitnehmer/innen länger im Betrieb zu beschäftigen	<input type="checkbox"/>
vermehrt Neuzugewanderte <sup>1</sup> einstellen	<input type="checkbox"/>
Suche nach Arbeitskräften aus anderen Regionen Deutschlands betreiben bzw. verstärken	<input type="checkbox"/>
Suche nach Arbeitskräften aus dem Ausland betreiben bzw. verstärken	<input type="checkbox"/>
verstärkt Personalvermittlungsagenturen einschalten	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeitmodelle anbieten (Teilzeit, Home-Office etc.)	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten	<input type="checkbox"/>
positives Betriebsklima schaffen	<input type="checkbox"/>
Entwicklung/Nutzung einer Vermarktungsstrategie für die Wesermarsch	<input type="checkbox"/>

Sonstiges: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> aus Drittstaaten Geflüchtete/Zugewanderte aus anderen EU-Staaten; seit weniger als vier Jahren regelmäßiger Aufenthalt in Deutschland

Teil 2: Rekrutierung & Angebote			
10. Wie erfolgreich waren Sie mit der Rekrutierung von Arbeitskräften auf folgenden Wegen?	nutzen wir nicht	erfolgreich	nicht erfolgreich
Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobcenter der Region	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobbörsen/Messen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
spezielle Angebote zur Rekrutierung von Auszubildenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsverbände	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzeigen in der lokalen Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anzeigen in der überregionalen Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kollegen und Kolleginnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulkontakte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partnerschaften mit Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende werben Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalberatung/Headhunter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
persönliche Beziehungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internet (z. B. soziale Netzwerke, Online-Jobbörsen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Sie das Internet nutzen: Mit welchen Portalen haben Sie bisher Erfahrungen gemacht?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. Fühlen Sie sich ausreichend über neue Ausbildungs- und Berufsabschlüsse informiert? Sie können mehrere Angaben machen.	nicht relevant für uns	ausreichend informiert	Informationen fehlen
neue Berufsabschlüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
neue Hochschulabschlüsse (z. B. Bachelor und Master)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
im Ausland erworbene Abschlüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Rekrutieren Sie gezielt Bewerber/Innen aus anderen Regionen?	nein	ja, aus ganz Niedersachsen, Bremen und Hamburg	ja, bundesweit	ja, auch im Ausland
Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an-/ungelehrte Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Welche der folgenden Angebote machen Sie den Beschäftigten? Sie können mehrere Angaben machen.	vorhanden	nicht vorhanden	geplant	kein Bedarf
Betriebliches Gesundheitsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote zur Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobilitätsangebote (z. B. Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel, Carsharing, Betriebsrad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Teilzeit, Home-Office, Zeitausgleich von Überstunden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sabbatjahr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wiedereinstiegsprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote zur Pflege von Angehörigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulungen (z. B. Stressbewältigung, Zeitmanagement)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sportprogramm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar: _____				
_____				

Teil 3: Neuzugewanderte				
<b>14. Können Sie sich vorstellen, eine/n Neuzugewanderte/n<sup>2</sup> einzustellen oder auszubilden?</b>				
	ja	<input type="checkbox"/>		
	nein	<input type="checkbox"/>		
	war bisher kein Thema	<input type="checkbox"/>		
	Wir beschäftigen bereits eine/n Neuzugewanderte/n.	<input type="checkbox"/>		
<b>15. Hat sich bereits ein/eine Neuzugewanderte/r bei Ihnen beworben oder Kontakt zu Ihnen aufgenommen?</b>				
	ja	<input type="checkbox"/>		
	nein	<input type="checkbox"/>		
<b>16. Wo sehen Sie als Arbeitgeber/In die größten Hürden bezüglich der Beschäftigung Neuzugewanderter? Sie können mehrere Angaben machen.</b>				
	unzureichende Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/>		
	ungewisser Bildungsstand aufgrund eines nicht-deutschen Abschlusses (z. B. mathematische Fähigkeiten)	<input type="checkbox"/>		
	vermeintliche kulturelle Unterschiede (z. B. Pünktlichkeit, Sorgfalt)	<input type="checkbox"/>		
	Außendarstellung	<input type="checkbox"/>		
	Team (z. B. Reaktionen auf die Einstellung einer oder eines Neuzugewanderter, Kommunikation miteinander)	<input type="checkbox"/>		
	ungeklärte Rechtsverhältnisse im Zusammenhang mit dem Aufenthaltsstatus	<input type="checkbox"/>		
Sonstiges: _____				
_____				
<b>17. Sind Ihnen folgende Angebote und Ansprechpartner/Innen aus dem Bereich Arbeitsmarktintegration von Neuzugewanderter bekannt? Sie können mehrere Angaben machen.</b>				
	ja	nein	Ich wünsche mir mehr Informationen.	
	Assistierte Ausbildung (AsA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen (abH)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>2</sup> aus Drittstaaten Geflüchtete/Zugewanderte aus anderen EU-Staaten; seit weniger als vier Jahren regelmäßiger Aufenthalt in Deutschland

Eingliederungszuschuss (EGZ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, darunter Arbeitnehmerleistungen wie PerF (Perspektiven für Flüchtlinge) und PerJuF (Perspektiven für junge Flüchtlinge)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter Beschäftigter und Beschäftigter in kleinen und mittelständischen Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitgeberservice des Jobcenters/der Arbeitsagentur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Willkommenslotsen der Kammern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreisverwaltung Wesermarsch (Bildungskordinatorin für Neuzugewanderte, Koordinierungsstelle für regionale Sprachförderung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige: _____			
_____			

**Teil 4: Strukturdaten**

<b>18. Bilden Sie aus?</b>		
	ja	<input type="checkbox"/>
	nein	<input type="checkbox"/>
<b>19. Wie viele Ausbildungsplätze haben Sie?</b>		
	Anzahl Ausbildungsplätze insgesamt:	_____
	Anzahl besetzter Ausbildungsplätze:	_____
<b>20. Falls Sie aktuell nicht ausbilden: Warum nicht? Sie können mehrere Angaben machen.</b>		
	Es hat sich niemand bei uns beworben.	<input type="checkbox"/>
	Es fehlen geeignete Bewerber/innen.	<input type="checkbox"/>
	Es fehlen Ausbilder/innen.	<input type="checkbox"/>
	Es können nicht alle Ausbildungsbereiche abgedeckt werden.	<input type="checkbox"/>
	Es ist zu teuer auszubilden.	<input type="checkbox"/>
	Zeitlich ist es nicht möglich, jemanden für die Anleitung freizustellen.	<input type="checkbox"/>
	Wir haben kein Interesse daran auszubilden.	<input type="checkbox"/>

<b>21. Wie viele Beschäftigte hat Ihre Stadt/Gemeinde?</b>		
	Anzahl Beschäftigte insgesamt:	_____
	davon weibliche Beschäftigte:	_____
<b>22. Wie hoch ist die Zahl der Beschäftigten in den folgenden Altersgruppen?</b>		
	Anzahl Beschäftigte unter 30 Jahre:	_____
	Anzahl Beschäftigte im Alter von 30 bis 50 Jahren:	_____
	Anzahl Beschäftigte im Alter von über 50 bis 60 Jahren:	_____
	Anzahl Beschäftigte über 60 Jahre:	_____
<b>23. Wie hoch ist die Zahl der in Voll- und Teilzeit sowie geringfügig Beschäftigten?</b>		
	männlich	weiblich
	Anzahl Beschäftigte in Vollzeit:	_____
	Anzahl Beschäftigte in Teilzeit:	_____
	Anzahl geringfügig Beschäftigte:	_____

<b>24. Weitere Anregungen, Hinweise und Kritik zum Thema (oder zur Befragung) können Sie an dieser Stelle vermerken:</b>
_____
_____
_____
_____
_____
<b>Nochmals vielen Dank für Ihre Mitarbeit!</b>
Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Landkreis Wesermarsch - Bildungsbüro
Maria Tonder (Monitoring/Management)
Tel.: 0162 7635106
maria.tonder@lkbra.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchte Sie herzlich bitten, an unserer Umfrage im Rahmen des kreisweiten Fachkräfte-monitorings 2018 teilzunehmen.

Für das Ausfüllen des Fragebogens benötigen Sie ca. 5 Minuten. Wir werden Sie zu den Themen "Attraktivität der Region" und "Neuzugewanderte" befragen.

Sollten Fragen auftreten, wenden Sie sich gern an:

Landkreis Wesermarsch - Bildungsbüro  
 Maria Tonder (Monitoring/Management)  
 Tel.: 0162 7635106  
[maria.tonder@lkbwa.de](mailto:maria.tonder@lkbwa.de)

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung!**

Teil 1: Attraktivität der Region		
<b>1. Falls Sie bei den Unternehmen, die Sie betreuen, schon einmal die Erfahrung gemacht haben, dass der Landkreis Wesermarsch für Arbeitnehmer/Innen oder Auszubildende nicht attraktiv ist: Was waren die Gründe? Sie können mehrere Angaben machen.</b>	Arbeitnehmer/innen	Auszubildende
schlechte Verkehrsanbindung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sie fühlen sich in der Region nicht heimisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kein attraktives Wohnraumangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fehlende Einkaufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fehlende Freizeit- und Kulturangebote in der Region (z. B. Konzerte, Kino, Vereine)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fehlende Arbeitsplatzangebote für Partner/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fehlendes Angebot weiterführender Schulen vor Ort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Senioren und Seniorinnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1

<b>2. Von wem erwarten Sie die Initiierung von Maßnahmen zur Gestaltung einer attraktiven Region? Sie können mehrere Angaben machen.</b>	
Landkreis	<input type="checkbox"/>
Kammern	<input type="checkbox"/>
Interessenvertretungen der Arbeitgeber/innen	<input type="checkbox"/>
Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen	<input type="checkbox"/>
Bürgerinitiativen	<input type="checkbox"/>
Land Niedersachsen	<input type="checkbox"/>
Unternehmen	<input type="checkbox"/>
Städte & Gemeinden	<input type="checkbox"/>
<b>3. Wenn Ihre Institution selbst Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Region entwickelt hat, nennen Sie sie bitte hier!:</b>	
<hr/> <hr/>	

<sup>1</sup> Bitte beachten Sie, dass die Anonymität des Fragebogens durch das Nennen konkreter Maßnahmen Ihrer Institution nicht mehr gegeben ist. Die hier gegebenen Antworten dienen lediglich der Schaffung eines Überblicks für interne Zwecke, werden separat ausgewertet und nicht veröffentlicht.

2



<b>Bereiche Unternehmen/Betriebe</b>	<b>absolut</b>	<b>prozentual</b>
k. A.	23	23,47%
Baugewerbe	12	12,24%
Gesundheitswesen	11	11,22%
sonst. wirtschaftl. Dienstleistung	8	8,16%
Metallerzeugung u. -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	7	7,14%
Großhandel, KfZ, Instandhaltung u. Reparatur von KfZ	6	6,12%
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- u. Wohnungswesen	6	6,12%
Verkehr u. Lagerei	3	3,06%
IT	3	3,06%
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2	2,04%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	2	2,04%
Maschinen- und Fahrzeugbau	2	2,04%
sonst. verarbeitendes Gewerbe	2	2,04%
Einzelhandel	2	2,04%
Gastgewerbe	2	2,04%
Sozialwesen, Bildung, Erziehung	2	2,04%
Herstellung von chem. U. pharmaz. Erzeugnissen	1	1,02%
Textilverarbeitung, -bearbeitung, -handel	1	1,02%
freiberufl., wissenschaftl., techn. Dienstleistungen	1	1,02%
Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung	1	1,02%
Kunst, Unterhaltung, Erholung	1	1,02%

**Abbildung 87: Bereiche der Unternehmen/Betriebe der Grundgesamtheit der ArbeitnehmerInnen**