



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

Arbeits- und Forschungsberichte aus dem Projekt
EB – Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung
Nr. 21

Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

Konzeption und Ergebnisse
einer quantitativen Studie

Bastian Steinmüller

Unter Mitarbeit von
Dominik Böhmer

2018

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Impressum:

E^B – Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung
– Evidenzbasierte Bedarfserschließung und vernetzte Kompetenzentwicklung
Förderkennzeichen: 16OH21008

Herausgeber:

Hochschule Kaiserslautern
Prof. Dr.-Ing. Hans-Joachim Schmidt
Schoenstraße 11
67659 Kaiserslautern

Technische Universität Kaiserslautern
Jun.-Prof. Dr. Matthias Rohs
Erwin-Schrödinger-Straße
67663 Kaiserslautern

Hochschule Ludwigshafen
Dr. Doris Arnold
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen am Rhein

2018

ISSN 2364-8996

Lizenz

Arbeits- und Forschungsberichte aus dem Projekt E^B sind unter einer Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 International Lizenz. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Zusammenfassung

Im Sommer 2017 wurde innerhalb des Projekts ‚E^B – Entwicklung durch Bildung‘ eine Befragung regional ansässiger Unternehmen durchgeführt. Sie hatte das Ziel, die Fachkräftebedarfe sowie und Weiterbildungsbedarfe und –anforderungen der Firmen der Westpfalz sichtbar zu machen. Dieser Arbeits- und Forschungsbericht widmet sich der Darstellung dieser Erhebung von ihrer Konzeption bis zur Ergebnisdarstellung. Dies umfasst die Herleitung des durch die Befragung generierten Mehrwertes aus dem Projektkontext ebenso, wie die deskriptive Aufbereitung der Antworten der 161 befragten Unternehmen. Neben der Konzeption des Fragebogens werden zusätzlich Herausforderungen diskutiert, die sich bei dieser Befragung gestellt haben. Fragebogen, Informationsmaterialien und Ergebnisse sind dem Bericht angehängt.

Summary

This Research report deals with a survey, that was conducted in the summer of 2017 within the project ‚E^B – Entwicklung durch Bildung‘. The survey aimed at assessing the companies‘ needs for qualified personnel as well as their requirements regarding further education. The report applies itself to the illustration of this survey from its conception to the presentation of the results. After illustrating the value, the collected data adds to the project, the answers of 161 companies are discussed. In addition, also the challenges a self-conducted survey like the present has to cope with are mentioned. The questionnaire as well as the according graphics are attached to this document.



Inhaltsverzeichnis

1	Die Idee: Warum es wichtig ist, Unternehmen zum Thema Weiterbildung zu befragen ..	1
1.1	Region, Bildung, Wirtschaft: Grundlagen der Regionalentwicklung	1
1.2	Wirtschaft, Bedarfe und wissenschaftliche Weiterbildung im Projekt E ^B	4
2	Die Methode: Konzeption und Durchführung	6
2.1	Der Weg zur Frage: die Entwicklung des Fragebogens	6
2.2	Der Weg zur Antwort: Forschungsdesign und Erhebung	8
3	Die Ergebnisse: deskriptive Einblicke	10
3.1	Allgemeine Angaben zu den Unternehmen	10
3.2	Personalbedarf und -rekrutierung	11
3.3	Qualifikations- und Weiterbildungsbedarf	13
3.4	Wege der Qualifizierung	14
3.5	Anforderungen an Weiterbildungsangebote	14
3.6	Zusammenarbeit mit Universitäten und Hochschulen	16
3.7	Angaben zur Personalstruktur der Unternehmen	16
4	Das Resümee: Warum es wichtig war, Unternehmen zu Weiterbildung zu befragen	16
5	Literatur	18
6	Anhang	20
6.1	Textbausteine zur telefonischen Unternehmensansprache	20
6.2	Informationen für interessierte Unternehmen	22
6.3	Einladungsmail	23
6.4	Dankes- und Erinnerungsmail	25
6.5	Fragebogen	27
6.6	Deskriptive Ergebnisse	43

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organisational-territoriale Grenzen der E ^B -Region	3
Abbildung 2: Standorte der befragten Unternehmen nach Kreisen	43
Abbildung 3: Branchen der Unternehmen	44
Abbildung 4: Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen.....	45
Abbildung 5: Beschäftigung internationaler Mitarbeitender.....	45
Abbildung 6: Personalbedarf des Unternehmens.....	46
Abbildung 7: Bereich des Personalbedarfs	46
Abbildung 8: Bereiche mit fehlenden akademischen Fachkräften	47
Abbildung 9: Fehlende akademische Fachkräfte nach Fachrichtungen	48
Abbildung 10: Zukünftige und aktuelle Bedarfe an beruflicher und akad. Weiterbildung	49
Abbildung 11: Bewertungen der Organisationsform von Weiterbildungsangeboten.....	49
Abbildung 12: Dauer eines Weiterbildungsangebots	50
Abbildung 13: Unterstützung bei der Weiterbildung	51
Abbildung 14: Zusammenarbeit mit einer Hochschule.....	52
Abbildung 15: Hochschulen mit bestehender Kooperation	52
Abbildung 16: Art der Zusammenarbeit mit Hochschulen.....	53
Abbildung 17: Aktionsradius der Unternehmen	53
Abbildung 18: Bedarf an internationalen Mitarbeitenden	54
Abbildung 19: Erwartung eines Personalbedarfs (nächsten 3-4 Jahre).....	54
Abbildung 20: Personalbedarf nach Bereich in der Zukunft (nächsten 3-4 Jahren)	55
Abbildung 21: Personalbedarf in den nächsten 3-4 Jahren nach Bereichen	55
Abbildung 22: Bedarf an akad. qualif. Fachkräften (3-4 Jahre) nach Fachbereichen.....	56
Abbildung 23: Kanäle für die Ansprache von neuen Mitarbeitenden	57
Abbildung 24: Weiterbildungsbedarf nach Unternehmensbereichen	58
Abbildung 25: Für Unternehmen interessante Weiterbildungsinhalte	59
Abbildung 26: Weiterbildungsbedarf in „Soft-Skills“-Bereichen.....	60
Abbildung 27: Bevorzugte Weiterbildungsarten I	61
Abbildung 28: Bevorzugte Weiterbildungsarten II	61
Abbildung 29: Bevorzugte Weiterbildungsarten III	62
Abbildung 30: Bevorzugte Weiterbildungsarten IV.....	62
Abbildung 31: Bevorzugte Weiterbildungsarten V	63
Abbildung 32: Aktuelle Kooperation mit Hochschulen	63
Abbildung 33: Zukünftige Kooperation mit Hochschulen	64
Abbildung 34: Anzahl der im Unternehmen Beschäftigten.....	64
Abbildung 35: Alter der Beschäftigten	65

1 Die Idee: Warum es wichtig ist, Unternehmen zum Thema Weiterbildung zu befragen

Fachkräftemangel, Landflucht, Strukturschwäche: Es ließe sich hier leicht eine längere Liste mit Schlagworten anführen, die im Zusammenhang mit einem empfundenen drohenden Abstieg ländlicher Regionen und ihrer städtischen Zentren fallen. Es lässt sich nicht von der Hand weisen, dass gerade Städte wie Kaiserslautern in Regionen wie der Westpfalz vor ernstzunehmenden Herausforderungen stehen. Vor dem Hintergrund des voranschreitenden Strukturwandels – ein oft undifferenziert angeführter Einflussfaktor auf regionale Degeneration – wird gerade für die Pfalzmetropole befürchtet, sie könne in Konkurrenz zu anderen Regionen des Landes nicht bestehen.

Kaiserslautern ist das Zentrum einer Region, die durch eine in weiten Teilen mittelständische Wirtschaftsstruktur geprägt ist. Um die (Groß)Stadt herum nehmen urbane Siedlungsstrukturen stark ab. Die geringe Bevölkerungsdichte droht im Zuge des demographischen Wandels und durch die Anziehungskraft der Metropolregion Rhein-Neckar weiter auszudünnen. „Prozesse wie Überalterung, Qualifikationsverlust, Veränderungen der Geschlechterproportionen, ein Funktionsverlust sozialer Netzwerke, eine Ausdünnung der Infrastruktur sowie eine mangelnde Versorgung durch die Systeme von Bildung und Gesundheit“ (Haus, Land & Willich, 2006, zit. nach Marks, 2015, S. 6) machen eine aktive Auseinandersetzung mit Regionalentwicklung nötig.

Möchte man die Region aus sich selbst heraus stärken, ist die Suche nach einem oder mehreren Katalysatoren der Regionalentwicklung hilfreich. Das Projekt E^B trägt seinen diesbezüglichen Beitrag bereits im Titel: Entwicklung durch Bildung. Die im Folgenden vorgestellte Umfrage leitet sich aus dem Bestreben ab, die Region mithilfe von Bildungsangeboten auf ihrem Weg in eine erfolgreiche Zukunft zu unterstützen. Wie aber hängen Region und Bildung zusammen? Welche Entwicklungspotentiale stecken in der Verbindung von beidem? Und wieso müssen dazu Unternehmen befragt werden?

1.1 Region, Bildung, Wirtschaft: Grundlagen der Regionalentwicklung

Wir werden zunächst unseren Forschungsgegenstand, die Region, möglichst genau analytisch fassen. Wir legen dar, weshalb Raum eine wichtige Perspektive darstellt, wenn Bildung einen Einfluss auf Regionalentwicklung haben soll. Schließlich stellen wir die Akteure vor, denen

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

dabei eine tragende Rolle zukommt. Die Ableitung der Bedeutung dieser Umfrage soll aus einer klar umrissenen Problemlage hervorgehen, weil sie die Datenbasis für einen adäquaten Lösungsansatz darstellt.¹

Was ist eine Region?

Wenn im Projekt E^B von ‚Region‘ die Rede ist, dann handelt es sich um eine territoriale Eingrenzung aufgrund des konstituierenden Elements ‚Bildung‘. Kaiserslautern ist das wirtschaftliche, aber auch das Bildungszentrum des Gebietes der Westpfalz. Um in einem ersten Schritt eine Region festzulegen, nutzen wir diese Stellung der Stadt, um von ihr ausgehend eine Definition zu entwickeln. Um Bildung im Wortsinne *ver-orten* zu können, wird sie hier näher bestimmt als institutionalisierte Bildung. Kaiserslautern als Bildungszentrum der Region Westpfalz zu definieren, heißt demnach zuerst, dass in der Stadt das größte Angebot an Bildungseinrichtungen existiert. Das Zusammenspiel von Anbietern und ihren Teilnehmer_innen lässt sich dann – räumlich verstanden – als die Definition des Einzugsgebietes beschreiben. Kaiserslautern als Stadt mit großem Bildungsangebot wird zum Zentrum einer Bildungsregion, insofern und bis zu dem geografischen Radius, von dem aus es leicht erreichbar ist. Wir ziehen diese Grenze bei einer Stunde Fahrzeit (ÖPNV oder MIV) und definieren daraufhin die im Folgenden weiter untersuchte Bildungsregion.

Wer innerhalb einer Stunde Kaiserslautern mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem motorisierten Individualverkehr erreichen kann, lebt innerhalb der Grenzen der E^B-Region (vgl. Marks 2015). Diese Eingrenzung ist eine Arbeitsdefinition und dient dem Zweck, die analytische Region näherungsweise möglichst trennscharf zu fassen. Das wird nicht zuletzt deswegen nötig, weil die regionale Datenerhebung voraussetzt, die Zugehörigkeit gegebener territorialer Einteilungen (z.B. Landkreise) unmissverständlich anzugeben.²

Gemäß der beschriebenen Definition zählen folgende Landkreise (LK) und Kreisfreien Städte (KS) zur Region:

- LK Kaiserslautern
- KS Kaiserslautern
- LK Donnersberg
- LK Kusel
- LK Bad Dürkheim
- LK Südwestpfalz
- KS Zweibrücken
- KS Pirmasens

¹ Wir bemühen an dieser Stelle aus Platzgründen explizit nicht den „*Spatial Turn*“ (Soja, 1989) in den Sozialwissenschaften, um unser Vorgehen auf einem wissenschaftlichen Fundament zu platzieren und verorten unser Projekt dezidiert nicht in Relation zum postmodernen Diskurs um die sich verändernde Rolle von „*Raum*“.

² Eine ausführliche Regionsbestimmung, sie wird die konstituierenden Kategorien u.a. auf bildungsbezogene Haltungen und Erfahrungen erweitern, ist Gegenstand kontinuierlicher Weiterentwicklung und wird zu einem späteren Projektzeitpunkt abgeschlossen.

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

- KS Landau
- LK Südliche Weinstraße
- KS Neustadt an der Weinstraße
- LK Germersheim
- LK Rhein-Pfalz-Kreis
- KS Speyer
- KS Frankenthal
- KS Ludwigshafen am Rhein
- KS Worms
- LK Alzey-Worms
- LK Bad Kreuznach
- LK Birkenfeld
- LK Sankt Wendel
- LK Neunkirchen,
- LK Saarpfalz-Kreis
- RV Saarbrücken

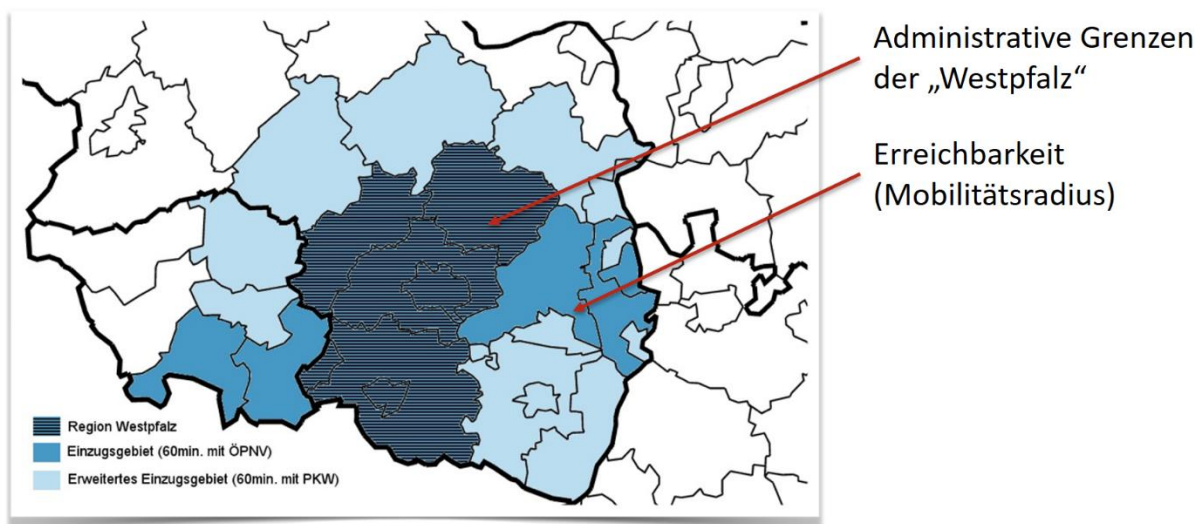


Abbildung 1: Organisational-territoriale Grenzen der E^B-Region

(Quelle: Marks 2015, eigene Bearbeitung)

Das Gebiet erstreckt sich nahezu kreisförmig um sein Zentrum Kaiserslautern. Die etwas größere Ost-West-Ausdehnung ist auf eine besonders gute Zuganbindung zurückzuführen, die Ludwigshafen mit Saarbrücken verbindet. Damit überwindet unsere Einteilung die Grenzen der Westpfalz.

Hochschulregion Westpfalz

Hochschulen (als die in unserem Fall wichtigsten) Bildungseinrichtungen kommt eine besondere Rolle für ihr regionales Umfeld zu: die eines Entwicklungsmotors (Vgl. u.a. Florida 2006; Van Winden 2009; Gabe 2012) da sie neben der Ausbildung von Fachkräften auch einen Wissens- und Innovationstransfer für Unternehmen in ihrer unmittelbaren Umgebung und darüber hinaus darstellen. Dieses Postulat bildet den Kern der Bemühungen, der vermeintlich

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

strukturschwachen, fachkräftearmen Region Hilfe aus sich selbst heraus zu ermöglichen. Folgt man dieser Einschätzung, beruft man sich im Grundsatz auf folgende Argumente:

Universitäten wurden in Regionen wie der Westpfalz durchaus „mit dem erklärten Nebenziel gegründet, in strukturschwachen Räumen als regionaler ‚Motor‘ zu fungieren.“ (Landfried, Hildenbrand & Fuchs, 1983; Kunzmann 2004). Damit verbunden ist die Vorstellung einer von ihnen ausgehenden Neustrukturierung ihrer Umgebung. So könnten sich in ihrem Umfeld forschungsintensive Industrien ansiedeln, was etwa durch die TU Kaiserslautern mit Hilfe von bereitgestellten Büroflächen für Start-Ups gefördert wird oder in der Nachbarschaft zu einer ganzen Reihe außeruniversitärer Forschungseinrichtungen (u.a. Robotik, Oberflächenanalytik, Netzwerke und Smarttechnologies) geführt hat. Eng damit verbunden ist die Anziehungskraft, die die Hochschule, wie auch letztgenannte Einrichtungen, auf junge, gut ausgebildete Menschen ausüben. Sie haben das Potential, einem Ort bzw. seiner Region eine Ausstrahlung als Ort des Wissens und der Forschung zu verleihen (Florida 2006, Gabe 2012, Steinmüller 2015). Arbeitsplätze, die Ansiedelung neuer Wirtschaftszweige und das Anlocken neuer Einwohner_innen: Dies sind gerade für mittelgroße Städte ohne große Industriesektoren Lösungsansätze, den Strukturwandel hin zu einer dienstleistungsorientierten Wirtschaftsstruktur zu gestalten.

Die Verbindung von Region und Bildung bringt, neben den genannten territorialen und wirtschaftlichen Implikationen und Folgen, auch die zahlreichen sozialen Konsequenzen mit sich. Letzte reichen von der subjektiv empfundenen Regionszugehörigkeit über Abwertungstendenzen im Hochschul Umfeld (z.B. ‚Town-Gown‘-Problematiken) bis hin zu Aufwertungspotentialen (Steinmüller 2015). Deren dezidierte Interrelation für die vorliegende Region ist Gegenstand zukünftiger Projektarbeit.

1.2 Wirtschaft, Bedarfe und wissenschaftliche Weiterbildung im Projekt E^B

Bis hier eingeführt wurden eine Region und Gründe dafür, Bildung als Katalysator einer Regionalentwicklung zu nutzen. Wie nutzt das Projekt E^B nun die Potentiale aus der Verbindung beider? Mit Hilfe der Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote, explizit auch für neue Zielgruppen, wird dies versucht.

Warum wissenschaftliche Weiterbildung?

Der regionale Fachkräftemangel ist eine hohe Hürde auf dem Weg zur wirtschaftlichen Prosperität der Region. Insofern ist die Lösung darin zu suchen, die vorhandene Bevölkerung weiter zu qualifizieren, die Region ergo aus sich selbst heraus zu entwickeln. Mit dem ‚Distance and Independent Studies Center‘ (DISC) verfügt die Technische Universität Kaiserslautern über den nach der Fernuni Hagen größten Fernstudienanbieter Deutschlands. Durch seine Existenz ist die Infrastruktur für umfassende Bildungsangebote im Bereich wissenschaftlicher Weiterbildung bereits gegeben.

Weiterbildungen ermöglichen es, Qualifikationen im Verlauf des Lebens zu erwerben, um auch ältere Mitarbeiter_innen dem steigenden Fachkräftebedarf entsprechend auszubilden. Im Unterschied zu längeren Bildungsangeboten, wie Ausbildungsgängen oder regulären Studiengängen, sind sie strukturell flexibler, d.h. von vornherein berufs begleitend organisiert.

Angebote der *wissenschaftlichen* Weiterbildung sind nicht zuletzt auch Ausdruck der gesellschaftspolitischen Forderung nach einer Angleichung von Bildungschancen und der Förderung Lebensbegleitenden Lernens (KMK, 2001). Wie inzwischen in vielen Bundesländern können auch in Rheinland-Pfalz größere Bevölkerungsteile an Hochschulbildung (insbesondere an hochschulischer Weiterbildung) partizipieren, da der Hochschulzugang auch durch vorherige berufliche Weiterqualifizierungen und Berufserfahrungen ermöglicht wird.

Welcher Mehrwert entsteht durch die Verbindung aus Weiterbildung, Bedarfen und Region?

Spätestens an diesem Punkt wird die Verbindung zur regionalen Wirtschaft besonders deutlich. Wenn neue Bildungsangebote entwickelt werden, um *regional* ansässigen Menschen *regional* zugängliche Bildungsmöglichkeiten zu eröffnen, die zudem im besten Fall dem *regionalen* Fachkräftemangel entgegenwirken, dann spielen bestimmte Akteure eine Schlüsselrolle: die *regional* vertretenen Unternehmen.

Sie leiden nicht nur unter einem Fachkräftemangel, sie können auch der Ausgangspunkt sein, ihn vor Ort zu verändern. Die hier beschriebene Umfrage ist der Versuch, genau diese Stellenschraube zu drehen. Indem wir dort nachfragen, wo die wirtschaftlichen Herausforderungen in Form von Personalentwicklungsbedürfnissen geäußert werden, eröffnet sich uns die Möglichkeit, Bildungsangebote nicht nur an den Wünschen und Möglichkeiten der Bevölkerung zu orientieren, sondern gleichermaßen die Arbeitgeberseite bereits an der Entwicklung zu beteiligen.

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

Im Ergebnis scheinen Bildungsangebote von guter Studierbarkeit und hoher beruflicher Relevanz erreichbar. Ihr Zugang ist niedrigschwellig, sie können zeitlich wie inhaltlich an bestehenden – regional besonderen – Bedürfnissen orientiert werden und sie werden datengestützt entwickelt, das heißt empirisch fundiertem Wissen über die vorherrschenden Verhältnisse folgend. Diese Befragung von Unternehmen steht in Zusammenhang mit einer Befragung der Bevölkerung in der Westpfalz (Steinmüller & Schwikal 2018) sowie einer Erhebung unter Studierenden der TU Kaiserslautern wie auch der Hochschulen Kaiserslautern und Ludwigshafen am Rhein (Schwikal, Helbig & Steuerwald 2017; Heinbach & Schwikal 2017). Die Einbindung von Bedarfen in die Entwicklung von Bildungsangeboten sowie die Diskussion um deren Evidenzbasierung wurde bereits an anderer Stelle dargelegt (Rohs, Steinmüller & Schwikal, 2018; Schwikal & Steinmüller, 2017). Das folgende Kapitel konzentriert sich allein auf die Entwicklung des Fragebogens und die Durchführung der Umfrage.

2 Die Methode: Konzeption und Durchführung

Die Erhebung von Weiterbildungsbedarfen bedurfte einer Vorauswahl von bedürfnis- und anforderungsrelevanten Items. Auch die Erhebung als solche gestaltete sich hinsichtlich zeitlicher und personeller Ressourcen, des finanziellen Aufwands sowie des Zugangs zu Unternehmen herausforderungsvoll. Im Folgenden wird die Fragebogengestaltung beschrieben, wie sie sich aus dem bisher beschriebenen Forschungsinteresse ableiten ließ, sowie die Realisierung der Erhebung selbst.

2.1 Der Weg zur Frage: die Entwicklung des Fragebogens

Es war das übergeordnete Ziel dieser Umfrage, den Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarf regional ansässiger Unternehmen zu erheben. In diesem Zusammenhang sollen die betrieblichen Kompetenzanforderungen untersucht werden, um

- (1) die zukünftige Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft in der E^B-Region zu erleichtern,
- (2) die regionale Rekrutierung von Absolvent_innen wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote zu verbessern sowie
- (3) bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote zu entwickeln.

Die Zusammenstellung der Fragen erfolgte in Zusammenarbeit mit den Projektpartner_innen der Hochschule Kaiserslautern, deren langjährige Erfahrung in der Kooperation mit regionalen

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

Unternehmen gewinnbringend für die gesamte Durchführung der Umfrage war. Wenn möglich, wurde auf bereits bestehende Erhebungsinstrumente zurückgegriffen, um die Reliabilität und Validität der Fragen sowie die Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen. Vorangestellt wurden Angaben zum Unternehmen, zum Qualifikations- und Weiterbildungsbedarf eingestellter und zukünftiger Mitarbeiter_innen, zu Anforderungen an Weiterbildungsangebote und zur Personalstruktur der Unternehmen erhoben. Im Folgenden werden die einzelnen Frageblöcke näher beschrieben.

Fragenblock A diente zur Differenzierung der Unternehmen. Neben deren Branchen, Produkten oder Dienstleistungen sowie Standorten, wurden weitere Merkmale erhoben, die eine spätere Klassifizierung nach Mitarbeiterzahl oder Aktionsradius erlauben.

Fragenblock B umfasste Fragen zu Personalbedarf und Rekrutierungsstrategien der Unternehmen. Darin enthalten sind Items, die auf Angaben zur aktuellen und geplanten Personalausstattung der Unternehmen zielen. Letztere sind für das Projekt E^B zentral, da die möglichst präzise Prognose von Fachkräftebedarfen einen Grundstein für die Entwicklung neuer Bildungsangebote darstellt. Daher differenzierten die verwendeten Items zwischen der Qualifikationsstufe des benötigten Personals (ungelernt bis akademisch qualifiziert), ermöglichten eine Gegenüberstellung der betreffenden Geschäftsbereiche (von Forschung und Entwicklung bis Unternehmensführung) und differenzierten außerdem nach den jeweiligen Fachrichtungen. Die Angaben wurden zum Teil mit Mengenangaben erhoben und stellten den Ist-Zustand des Bedarfs zukünftig zu erwartenden Bedarfen gegenüber.

Fragenblock C beschäftigte sich mit den Qualifikations- und Weiterbildungsbedarfen der Unternehmen. Er ergänzte den vorangegangenen Frageblock durch den Fokus der Weiterbildung, wobei auch die wissenschaftliche Weiterbildung Beachtung fand. Analog wurden Bedarfe erhoben, wobei die gleichen Kategorien (Qualifikationsstufe, Geschäfts- und Fachbereich) zum Einsatz kamen. Zusätzlich wurde speziell danach gefragt, ob und wenn ja, welche „Soft-Skills“-Bereiche für das Unternehmen interessant sind.

Fragenblock D ergänzte die Angaben des vorigen Blocks. Hier wurde um Einschätzung darüber gebeten, welche Wege der Qualifizierung/ Weiterbildung als besonders gewinnbringend eingeschätzt werden (z.B. wissenschaftliche Weiterbildung, betriebliche Weiterbildung etc.). Dabei wurde nach Unternehmensbereichen unterschieden.

Fragenblock E erfasste die Anforderungen an Weiterbildungsangebote. Die Teilnahme an Weiterbildungen kann durch viele Faktoren beeinflusst werden, z.B. den Veranstaltungsort, die Zeit oder die Kosten. Die Berücksichtigung dieser Faktoren spielt eine Schlüsselrolle bei

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

der Erhöhung der Studierbarkeit der Bildungsangebote. Zunächst wurde daher die Akzeptanz bestimmter Organisationsformen (etwa Vollzeit-Präsenzstudium oder Online-gestütztes Fernstudium) erhoben. Vor dem Hintergrund der Bestrebung, die Vereinbarkeit von Weiterbildung und Beruf zu erhöhen, kamen anschließend die zeitlichen Rahmenbedingungen zum Tragen. So wurde erfragt, welcher zeitliche Rahmen für ein (wissenschaftliches) Weiterbildungsangebot als angemessen angesehen wird. Der Block endete damit, die damit verbundenen Unterstützungsangebote festzuhalten, die das Unternehmen seinen Mitarbeitenden gewährt.

Fragenblock E hatte die Zusammenarbeit der Unternehmen mit Universitäten und Hochschulen zum Thema. Diese stellt im Projektkontext eine für die Region erfolgsversprechende Strategie zur Weiterqualifizierung und Gewinnung von (akademisch qualifizierten) Fach- und Führungskräften dar. Es wurde erhoben, ob das Unternehmen bereits mit einer Universität oder Hochschule zusammenarbeitet (falls ja, mit welchen) und um welche Art der Zusammenarbeit es sich handelt. Die gleichen Fragen wurden zudem bezüglich zukünftiger Kooperationen formuliert.

Fragenblock F bildete das Ende des Fragebogens und sammelte Angaben zur Personalstruktur der Unternehmen. Sie sollten helfen, die bisher gemachten Angaben differenzieren und kategorisieren zu können, was ihre zielgerichtete Interpretation erleichterte und schließlich dabei helfen wird, die zu entwickelnden Bildungsangebote noch genauer auf potentielle Zielgruppen auszurichten.

2.2 Der Weg zur Antwort: Forschungsdesign und Erhebung

Die Entwicklungsarbeit im Projekt E^B steht auf der Grundlage einer breiten empirischen Datenbasis. Angefangen bei einer Erhebung unter den Studierenden der Universität Kaiserslautern, sowie der Hochschulen Kaiserslautern und Ludwigshafen, über die Befragung der Bevölkerung der Region: Es ist das Ziel, allen Akteuren der Bildungsregion Gehör zu verschaffen. Vor diesem Hintergrund kann die Befragung der ansässigen Unternehmen als „Missing Link“ bezeichnet werden. Gegenüber den beiden erstgenannten Befragungen erforderte die Unternehmensbefragung jedoch ein umfänglicheres Vorgehen. Konnte die Studierendenbefragung über entsprechende Mailverteiler der Hochschulen realisiert werden, wurden die Einwohner_innen der Region durch die Telefonlisten eines Anbieters für Umfragen erreicht. Beide Optionen schieden hier aus. Zum einen existieren keine auch nur annähernd vollständigen Maillisten über die Unternehmen der Westpfalz, zum andern schied eine erneute externe Auf-

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

tragsvergabe aufgrund zu hoher Kosten aus. Die Suche nach externen Partnern, etwa Wirtschaftsverbänden der Region, die unser Vorhaben unterstützen würden, gestaltete sich gleichermaßen problematisch und führte zu keinem erfolgversprechenden Ergebnis.

Vor diesem Hintergrund wurde eine Arbeitsgruppe bestehend aus zwei wissenschaftlichen Mitarbeitern und vier studentischen Mitarbeitenden gebildet.³ Mit Hilfe des Zugangs zu einer Online-Unternehmensdatenbank (Dafne), deren eigentlicher Zweck in der Bereitstellung detaillierter Finanzinformationen zu in Deutschland ansässigen Unternehmen besteht, zogen wir eine Stichprobe von Unternehmen. Dazu ließen wir uns zunächst alle Unternehmen ausgeben, deren Sitz sich in der E^B-Region befindet (die zugehörigen Kreise konnten in der Datenbank ausgewählt werden). Diese ca. 270.000 Einträge wurden als Grundgesamtheit angenommen. Mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von fünf Prozent und einem Stichprobenfehler von 0,5 ($p = 0,05$) errechneten wir anschließend einen Stichprobenumfang von $n > 380$. Die Stichprobenziehung erfolgte nach dem Export der 27.000 Unternehmenskontakte in eine Exceltabelle mithilfe der Funktion, jedem der Einträge einen zufällig generierten Wert zuzuweisen. Anschließend sortierten wir die Einträge hinsichtlich dieses zugewiesenen Wertes neu und wiederholten diesen Vorgang mehrfach. Die 400 obersten Werte dieser Liste dienten letztendlich als ausgewählte Stichprobe.⁴

Da die Erhebung als Onlinefragebogen konzipiert wurde, erschien es uns besonders wichtig, die Unternehmen zunächst telefonisch zu kontaktieren und auf die Einladung zur Teilnahme vorzubereiten. Bisherige Erfahrungen weisen darauf hin, dass eine Mailansprache ohne vorherigen Kontakt nur sehr geringe Erfolgsquoten verspricht. Zudem beinhalteten die Einträge aus der Unternehmensdatenbank nur selten vollständige bzw. aktuelle Kontaktdaten. Daher richteten wir ein Telefonlabor ein und gestalteten den Erstkontakt telefonisch. Auf diese Weise konnten wir unser Vorhaben kurz vorstellen⁵ und nach geeigneten Ansprechpartner_innen innerhalb des Unternehmens fragen. Letzteren wurde anschließend eine Einladungsmail (siehe Anhang) zugesandt. Der in ihr enthaltene Link führte direkt zur Umfrage.

³ An dieser Stelle sei explizit die intensive und hervorragende Mitarbeit unserer studentischen Mitarbeitenden Dominik Böhmer, Ina Schiedermaier (beide Universität Kaiserslautern) sowie Simon Schneider und Mara Zeilfelder (beide Hochschule Kaiserslautern) hervorgehoben. Ohne ihre Flexibilität und ihr großartiges Engagement bei der umfangreichen und anstrengenden Akquise von teilnehmenden Unternehmen hätte diese Umfrage nicht stattfinden können.

⁴ Da die Einträge z.T. veraltet oder nicht erreichbar waren, waren Nachziehungen nötig. Dazu wurden entsprechend die nächsten Einträge in der mithilfe der Zufallszahlen in eine neue Reihenfolge gebrachten Liste ausgewählt.

⁵ Auf Wunsch wurde Informationsmaterial zur Verfügung gestellt (siehe Anhang).

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

Der Mehraufwand dieser Art der Ansprache lohnte sich: Mit ca. 50 Prozent im ersten Anrufversuch fiel die Erreichbarkeit der Unternehmen recht hoch aus. Der zweite und dritte Anrufversuch erhöhten diese Quote auf 85 Prozent. Von diesen erreichten Unternehmen erklärten sich wiederum knapp 50 Prozent bereit, an der Umfrage teilzunehmen und nannten die Mailadresse eines Ansprechpartners oder einer Ansprechpartnerin. Kurz vor Ende der Befragung wurde eine Dankes- bzw. Erinnerungsmail versandt. Gemessen an der letztendlichen Teilnahme konnten wir eine Rücklaufquote von über 40 Prozent verzeichnen. Die Umfrage wurde mithilfe von LimeSurvey durchgeführt und dauerte nicht länger als 15 Minuten.

Das anvisierte Ziel von über 380 Teilnehmenden Unternehmen konnte nicht erreicht werden, was sich vor allem auf den hohen Aufwand zur Kontaktaufnahme zurückführen lässt. Nach zehn Wochen Erhebungsphase, von März bis Mai 2017, musste die Befragung aufgrund des großen Personalaufwandes beendet werden. Vor dem Hintergrund der anfänglichen Schwierigkeiten, sowohl bei der Generierung einer Stichprobe wie auch der Akquise von teilnehmenden Unternehmen, sowie der letztendlichen Durchführung bei vergleichsweise dünner Personalstärke, sind die letztendlich 161 Teilnehmenden dennoch als großer Erfolg zu werten.

3 Die Ergebnisse: deskriptive Einblicke

Die in dieser Umfrage erhobenen Daten dienen vielfältigen Zwecken innerhalb des Projektes E^B. Sie helfen, die Unternehmen der Region in ihrer Vielfalt beschreiben zu können. Damit liefern sie ganz grundlegende Informationen zur Herausarbeitung des regionalen Bildungspotentials. Zudem enthalten sie wichtige Angaben zu bildungsbezogenen unternehmerischen Bedürfnissen, Hindernissen und Motivationen, die direkt in die Gestaltung neuer Bildungsangebote einfließen oder, in weiterführenden Analysen, die Herausarbeitung regional wirksamer Bildungskonzepte unterstützen. Der folgende Abschnitt kann daher nicht alle diese Bereiche mit entsprechenden Abbildungen berücksichtigen. Er beschränkt sich auf die Darstellung der wichtigsten deskriptiven Ergebnisse, mit denen die in Kapitel 2.1 vorgestellten Forschungsziele illustriert werden können. Die restlichen deskriptiven Ergebnisse zu den im Erhebungsinstrument enthaltenen Fragen können dem Anhang entnommen werden.

3.1 Allgemeine Angaben zu den Unternehmen

Insgesamt nahmen 161 Unternehmen an der Umfrage teil, von welchen ein Fünftel in der Dienstleistungsbranche tätig ist. Der zweitgrößte Branchenanteil (17%) entfällt auf den Handel,

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

gefolgt von der IT-Branche (11%) und Bauen und Gestalten (10%). Die geographische Verteilung der Unternehmensstandorte fällt recht gleichmäßig aus. Eine Auflistung der betreffenden Kreise sowie eine Karte können dem Anhang entnommen werden (Abb. 2). Gemäß der bereits angesprochenen Wirtschaftsstruktur der Westpfalz fällt auch die Größenverteilung der teilnehmenden Unternehmen aus. Die größte Gruppe (der 115 Unternehmen, die hierzu Angaben machten) bildet die der Kleinunternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitenden (32%). 27 Prozent haben zwischen 10 und 25 Mitarbeitende, ein weiteres Fünftel zwischen 26 und 100 und ein weiteres Fünftel mehr als 100 Beschäftigte.

3.2 Personalbedarf und -rekrutierung

Der Personalbedarf und die Arten der Personalrekrutierung dienen innerhalb des Projektes der Abschätzung der Fachkräftebedarfe. Sie gehen damit direkt in die Konzeption neuer Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung ein, da sie Engpässe aufzeigen, woraus sich Handlungsempfehlungen ableiten lassen.

Zum Zeitpunkt der Befragung Mitte des Jahres 2017 gab die Hälfte der Befragten Unternehmen (51%) an, dass aktuell ein Personalbedarf bestünde. Dieser lässt sich auf folgende Bereiche aufsplitteln: Ungelernte Mitarbeiter_innen: 5,6 Prozent, beruflich Qualifizierte (z.B. Facharbeiter_innen): 28 Prozent und akademisch Qualifizierte: 11 Prozent.⁶

Da die zuletzt genannte Gruppe aus Projektsicht besonders interessant ist, wurde anschließend explizit danach gefragt, in welchen Unternehmensbereichen die akademisch Qualifizierten fehlten. Die Ergebnisse fallen wie folgt aus:⁷

- Forschung und Entwicklung: 35 Prozent (der Unternehmen geben Bedarf an)
- Fertigung und Montage: 25 Prozent
- Kundenkontakt: 40 Prozent
- Verwaltung: 15 Prozent
- Unternehmensführung/ Nachfolge: 10 Prozent
- Sonstige: 35 Prozent

Die Differenzierung dieses Bedarfs an akademisch qualifiziertem Personal nach Fächergruppen kann dem Anhang entnommen werden (Abb. 9).

⁶ Keine Antwort gab 1 Prozent der Unternehmen.

⁷ Hierbei ist zu beachten, dass lediglich rund zehn Prozent der Unternehmen Bedarf an Personal dieser Qualifikationsstufe aufweisen. Dementsprechend ist die Fallzahl der Antworten hier mit N= 20 vergleichsweise gering.

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

Die Erhebung von Bedarfen kann nur eine Momentaufnahme darstellen. Nichtsdestotrotz helfen diese Angaben, Bildungsangebote für die Bereiche zu identifizieren, bei denen eine besonders große Akzeptanz neu entwickelter Bildungsangebote zu erwarten ist. Vor diesem Hintergrund wurde auch danach gefragt, ob die Unternehmen in den kommenden drei bis vier Jahren einen Personalbedarf erwarten. Diese Frage bejahten rund 80 Prozent. Auch dieser Personalbedarf lässt sich nach den bereits eingeführten Kategorien aufschlüsseln. Demnach berichteten rund 10 Prozent der Unternehmen, sie würden in den kommenden Jahren ungelernete Mitarbeitende benötigen, während über zwei Drittel (68%) ein Bedarf im Bereich beruflich und 27 Prozent im Bereich akademisch qualifizierten Personals angab.

Nach Unternehmensbereichen sortiert, ergibt sich folgende Verteilung:

- Forschung und Entwicklung: 45 Prozent (der Unternehmen geben Bedarf an)
- Fertigung und Montage: 20 Prozent
- Kundenkontakt: 55 Prozent
- Verwaltung: 20 Prozent
- Unternehmensführung / Nachfolge: 17 Prozent
- Sonstige: 15 Prozent

Hinsichtlich der Verteilung nach Fachrichtungen sei ein Mal mehr auf den Anhang verwiesen (Abb. 20 ff.).

Die Art der Ansprache potentieller neuer Mitarbeitender durch Unternehmen gibt aus Sicht der Entwickler_innen regionaler Weiterbildungsangebote wichtige Einblicke in deren Kommunikationsstrukturen. Einerseits können sie als Vorbild dienen, um analoge Angebote zu bewerben, andererseits lassen sich ggf. Handlungsempfehlungen ableiten, wenn etwa Kanäle ungenutzt bleiben sollten. Gemessen an der Frage, welche Kanäle dafür aktuell genutzt würden, sticht das Medium Internet deutlich hervor. 45 Prozent der Unternehmen gaben an, auf das Stellenportal der Bundesagentur für Arbeit zurückzugreifen. Die eigene Firmenwebsite nutzte nach eigener Aussage ein Drittel der Unternehmen. Ähnlich hohe Nutzungsraten kann sonst keine technisch gestützte Kommunikationsform verzeichnen. Online-Stellenportale kommen auf 25 Prozent, ebenso wie Zeitschriften und Zeitungen, und soziale Netzwerke schlagen mit 17 Prozent zu Buche. Firmenkontaktmessen fallen mit 8 Prozent weniger ins Gewicht. Nichtsdestotrotz wird Formen der persönlichen Ansprache einige Bedeutung beigemessen. So ist die Kooperation mit Hochschulen für 15 Prozent der Unternehmen ein adäquates Mittel, während persönliche Empfehlungen sogar von mehr als einem Drittel (35%) angegeben werden.

3.3 Qualifikations- und Weiterbildungsbedarf

Die berufliche Weiterbildung zielt, als Teil der Personalentwicklung, auf eine Vertiefung oder Erweiterung der beruflichen Vorbildung ab. Sie folgt nach einem ersten Berufsabschluss (bspw. Ausbildung, Erststudium, ...) und einer zwischenzeitlichen Berufstätigkeit. Beispiele sind Weiterbildungen zum Techniker oder Meister, Masterstudiengänge, Zertifikate etc. Akademische oder wissenschaftliche Weiterbildung findet als Teil der beruflichen Weiterbildung auf Hochschulniveau statt und basiert auf theoretisch und methodisch begründetem Wissen. Nach den Bedingungen des neuen Hochschulgesetzes in Rheinland-Pfalz erhalten auch beruflich Qualifizierte mit Berufserfahrung (ohne ersten Hochschulabschluss) Zugang zu wissenschaftlicher Weiterbildung.

Die befragten Unternehmen schätzen den Bedarf an beruflicher (und akademischer) Weiterbildung ‚aktuell‘ (2017) wie folgt ein: Zwei Drittel (65%) sehen Bedarf ‚für einzelne Mitarbeiter_innen‘, 11 Prozent ‚für ganze Mitarbeiter_innengruppen oder Bereiche‘ und 5 Prozent ‚für alle Mitarbeiter_innen‘. Dieses Bild eines eher auf einzelne Personen fokussierten Bedarfs erweitert sich, wenn nach zukünftigen Bedarfen (‚in den nächsten 12 Monaten‘) gefragt wird. Dann nämlich sind es im Vergleich nur noch 58 Prozent der Unternehmen, die Weiterbildungen für Einzelne vorsehen. Demgegenüber steigen die Zahlen für größere Mitarbeiter_innengruppen auf 14 Prozent sowie 11 Prozent für das gesamte Unternehmen. Dieser Eindruck der Öffnung der Unternehmen hin zu umfänglicheren Weiterbildungsansätzen wird durch die analogen Fragen für die kommenden Jahre gestützt. Auch hier sinken die Bedarfe bei Einzelnen zu Gunsten größerer Gruppen bzw. des Gesamtunternehmens.

Die Einschätzungen der befragten Unternehmen zum Weiterbildungsbedarf lassen sich übersichtlich nach Unternehmensbereichen gliedern. Die Antworten wurden mit Hilfe einer fünfstufigen Skala von ‚kein Bedarf‘ und ‚geringer Bedarf‘ über ‚teils/teils‘ bis ‚hoher Bedarf‘ bzw. ‚sehr hoher Bedarf‘ erhoben. Im Folgenden sind die beiden letztgenannten Kategorien zusammengefasst festgehalten:

- Forschung und Entwicklung: 6 Prozent (der Unternehmen geben Bedarf an)
- Fertigung und Montage: 17 Prozent
- Kundenkontakt: 24 Prozent
- Verwaltung: 14 Prozent
- Geschäfts-, Unternehmens-, Betriebsleitung: 4 Prozent

Um diese Bedarfe – bzw. gerade auch die nicht artikulierten Bedarfe – besser einschätzen zu können, wurden die Unternehmen gebeten, die Fachbereiche anzugeben, deren Inhalte Weiterbildungen beinhalten sollten, um aus ihrer Sicht interessant zu sein. Auch hier wurden fünf

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

Antwortmöglichkeiten vorgegeben, die von ‚gar nicht interessant‘ bis ‚sehr interessant‘ reichten. Ebenfalls mit jeweils einer abgeschwächten sowie der Mittelkategorie. Die detaillierte Liste der Angaben kann im Anhang (Abb. 25) eingesehen werden. Zusammenfassend lässt sich hervorheben, dass die meiste Zustimmung in den Bereichen Informatik sowie Betriebswirtschaftslehre zu verzeichnen ist, während Mathematik und Sozialwissenschaften auf vergleichsweise geringes Interesse stoßen.

3.4 Wege der Qualifizierung

Welche Wege der Qualifizierung bzw. Weiterbildung aus Unternehmenssicht am gewinnbringendsten erscheinen, wurde gesondert nach Fachbereichen erfragt. Für jeden Unternehmensbereich einzeln sollten die Befragten vorgegebene Weiterbildungsformen ankreuzen, sofern sie diese für geeignet einschätzten. Beispielhaft aus der Menge der abgedeckten Unternehmensbereiche sei die Ebene der Geschäfts-, Unternehmens- und Betriebsleitung hervorgehoben (für die anderen siehe Anhang): 11 Prozent der Unternehmen sprachen sich für wissenschaftliche Weiterbildungen aus, 22 Prozent votierten für berufliche Aufstiegsfortbildungen (z.B. Meister_in/ Techniker_in), mit 35 Prozent die größte Zustimmung erhielten themenspezifische kurzfristige Seminare/ Lehrgänge (z.B. ein Kommunikationstraining) und 24 Prozent attestierten Betrieblichen Weiterbildungen eine Eignung für ihr Unternehmen.

Im Bereich Planung, Produktion, Fertigung und Qualitätskontrolle fällt auf, dass die wissenschaftliche Weiterbildung nahezu von allen Unternehmen als nicht adäquate Bildungsform angesehen wird, während auf die betriebliche Weiterbildung mit 25 Prozent die größte Zustimmung entfällt. Generell geringe Zustimmungsraten lassen sich für den Bereich der Forschung und Entwicklung festhalten. Mit 16 Prozent noch von den meisten Unternehmen gewählt, sind hier themenspezifische kurzfristige Seminare. Letztere spielen hinsichtlich der Verwaltung, Organisation und des Personalwesens wiederum eine entscheidende Rolle. Während die anderen Weiterbildungsarten vergleichbar geringe Zustimmungsteile aufweisen, sticht hier das themenspezifische Seminar mit 38 Prozent deutlich hervor. Dieser Anteil fällt mit 45 Prozent im Bereich Kundenkontakt (Vertrieb, Beratung etc.) sogar noch deutlicher aus.

3.5 Anforderungen an Weiterbildungsangebote

Welche Organisationsform sollten Studienangebote der Hochschule oder Universität haben, damit sie für Mitarbeitende der Unternehmen der Region interessant sind? Diese Frage hat

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

eine essentielle Bedeutung für die Neukonzeption von Bildungsangeboten. Ebenso, wie es das Anliegen innerhalb des Projektes ist, die Studierbarkeit solcher Angebote zu verbessern, sollen letztere auch möglichst im Einklang mit den Anforderungen von Unternehmensseite gestaltet werden. Beide Seiten miteinander in Einklang zu bringen, verspricht die Erhöhung regionaler Weiterbildungsraten sowie die Verstetigung des Konzepts Lebensbegleitenden Lernens: zu bedenken sind Fragen der Vereinbarkeit.

Die oben genannte Frage konnte in fünf Kategorien (von ‚gar nicht interessant‘ über ‚teils/teils‘ bis ‚sehr interessant‘) beantwortet werden. Positive Bewertungen (‚eher interessant‘ und ‚sehr interessant‘ zusammengefasst) lassen sich folgende Organisationsformen festhalten⁸:

- Vollzeit Präsenzstudium (Studium vor Ort an einer Hochschule): 12 Prozent (der Befragten gaben Interesse an)
- Teilzeit Präsenzstudium (Studium vor Ort an einer Hochschule mit geringerem Zeitaufwand, aber verlängerter Dauer): 26 Prozent
- Berufsbegleitendes Studium (Präsenzen am Wochenende): 55 Prozent
- Onlinegestütztes Fernstudium (Selbststudium mit wenigen Präsenzphasen): 43 Prozent
- Duales Studium (Blockveranstaltungen, Wechsel zwischen Hochschule und Unternehmen): 39 Prozent

Hinsichtlich des zeitlichen Rahmens von Angeboten – im Speziellen der wissenschaftlichen Weiterbildung – lässt sich zusammenfassen: Je kürzer, desto angemessener (Abb. 12). Bewerten die Befragten Angebote bis zu einer Woche Laufzeit noch vergleichsweise positiv, zwei Drittel äußern sich neutral bis positiv, sind es ab einer Dauer von einem Monat keine 20 Prozent mehr, die darin noch eine angemessene Dauer erkennen können.

Vor diesem Hintergrund danach gefragt, welche Unterstützungsangebote die Unternehmen ihren Mitarbeitenden böten, um eine Teilnahme an (wissenschaftlichen) Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, fallen vor allem das zeitliche und finanzielle Entgegenkommen ins Gewicht. Flexible Arbeitszeiten werden von 36 Prozent der Unternehmen angeboten und 38 Prozent geben an, auch finanziell zu unterstützen. Weitere Maßnahmen, wie eine Reduzierung der Arbeitszeit, Freistellungen, Bildungsurlaub oder das Lernen am Arbeitsplatz, werden von zwischen 20 und 25 Prozent der Unternehmen angeboten. Lediglich die Anerkennung der Lernzeit als Arbeitszeit ist selten: Nur 10 Prozent der befragten Unternehmen haben sie im Portfolio.

⁸ Für die ausführliche Darstellung der Angaben siehe Anhang.

3.6 Zusammenarbeit mit Universitäten und Hochschulen

Die Zusammenarbeit von Unternehmen und Hochschulen in der Region stellt eine erfolgversprechende Strategie zur Weiterqualifizierung und Gewinnung von (akademisch qualifizierten) Fach- und Führungskräften dar. Daher wurden die Teilnehmenden dazu befragt, ob sie bereits mit Universitäten und Hochschulen zusammenarbeiten, was in einem Viertel der Fälle bejaht wurde. Die beiden Hochschulen aus Ludwigshafen und Kaiserslautern sowie die Universität Kaiserslautern fallen dabei allerdings kaum ins Gewicht. Keine der drei wurde von mehr als 5 Prozent der Unternehmen angegeben, obwohl die regionale Nähe besteht.

3.7 Angaben zur Personalstruktur der Unternehmen

Diese Angaben dienen dazu, die dargestellten Ergebnisse zielgerichteter interpretieren zu können. Mit ihrer Hilfe lassen sich die befragten Unternehmen kategorisieren und vergleichen.

Die in diesem Umfrageteil gesammelten Ergebnisse sind von einer hohen Abbruchquote im Verlauf der Umfrage betroffen. Nur noch ca. 70 der insgesamt 161 Befragten haben sie beantwortet, was bei der Interpretation Berücksichtigung finden sollte. Sie enthalten Angaben zum Alter, der Anzahl sowie dem Qualifikationsniveau der im Unternehmen beschäftigten Mitarbeitenden und können im Anhang (ab Abb. 33) eingesehen werden.

4 Das Resümee: Warum es wichtig war, Unternehmen zu Weiterbildung zu befragen

Das Projekt E^B verfolgt mehrere Bildungsziele. Angefangen bei der Erhöhung der Bildungschancen, über die Bekämpfung des regionalen Fachkräftemangels, bis hin zur Konstitution einer Bildungsregion: Das Erreichen jedes dieser Ziele setzt eine breite empirische Basis voraus, auf deren Grundlage dann Handlungsstrategien entwickelt werden können.

Die beschriebene Umfrage liefert einen wichtigen Datenbaustein zu (weiter-)bildungs-relevanten Bedürfnissen der Unternehmen der Westpfalz und zu den Grenzen ihrer Möglichkeiten in diesem Bereich. Sie ergänzt damit die Datenbasis, die innerhalb des Projektes außerdem eine Studierendenbefragung (Heinbach & Schwikal 2017) sowie eine Bevölkerungsbefragung (Steinmüller & Schwikal, im Druck) umfasst. Damit repräsentiert sie ein grundlegendes Element der datenbasierten Entwicklung neuer Studienangebote.

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

Mit Hilfe der vorgestellten Daten können die räumlichen, zeitlichen und inhaltlichen Fachkräfte- und Weiterbildungsbedürfnisse direkt in die Entwicklung neuer Bildungsangebote der wissenschaftlichen Weiterbildung einbezogen werden. So lässt sich eine passgenaue Angebotsentwicklung etablieren, was über die Vereinbarkeit von Weiterbildungen und Alltag letztendlich auch die Studierbarkeit der Angebote verbessert. Wir versprechen uns davon eine Erhöhung der Anzahl der Weiterbildungsstudierenden (einhergehend mit einer gerechteren Erhöhung der regionalen Bildungschancen) sowie geringere Abbruchquoten. Gleichzeitig leisten wir damit einen Beitrag, das Konzept des Lebensbegleitenden Lernens in der Region zu verankern.

Die Angaben über die Unternehmen lassen es zu, das Konzept der Vereinbarkeit empirisch untermauert mit in die Planung und Konzeption neuer Studiengänge aufzunehmen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass diese Daten eine Momentaufnahme wiedergeben. Dies ist insbesondere bei der Interpretation von Bedarfen und Wünschen zu beachten. Bereits die Erhebung der Daten war mit einigen Schwierigkeiten verbunden. Wir werten es als großen Erfolg, diese Befragung überhaupt mit einer dreistelligen Teilnehmendenzahl abgeschlossen zu haben. Nichtsdestotrotz können die Angaben nicht ohne Weiteres verallgemeinert werden. ‚Repräsentativität‘ liegt insofern nicht vor, als nach Maßgabe der zugrunde gelegten Grundgesamtheit sowie der Parameter des Stichprobenfehlers und der tolerablen Irrtumswahrscheinlichkeit die Mindestgröße der Stichprobe nicht erreicht wurde. Die Interpretation der Ergebnisse muss diesem Sachverhalt entsprechen.

Die Ergebnisse dienen nicht als Grundlage weiterführender inferenzstatistischer Untersuchungen. Ihr Zweck ist es, der Entwicklung neuer Bildungsangebote der (wissenschaftlichen) Weiterbildung einen Rahmen zu geben, der von den regional ansässigen Unternehmen gestützt wird. Sie werden daher als wichtige Hinweise gewertet, die es bei der Konzeption zu beachten gilt.

In diesem Sinne erscheint es vielversprechend, ihre Güte dort durch fokussierte Interviews auszubauen, wo sich die größten „Stellschrauben“ zeigen. Beispielsweise ließen sich an den von Unternehmensseite geäußerten Unterstützungsangeboten für Weiterbildungsinteressierte ansetzen. So könnten die unternehmerischen Gründe für oder gegen spezielle Maßnahmen in Kontrast zu den in der Bevölkerungsbefragung erhobenen Wünschen der Arbeitnehmer diskutiert werden.

5 Literatur

- Florida, R. (2006). The rise of the creative class - and how it's transforming work, leisure, community and everyday life. Ney York, NY: Basic Books.
- Gabe, T. et al. (2012). Knowledge in Cities. In: Urban Studies Journal 2012/ 49: 1179-1200.
- Heinbach, G. & Schwikal, A. (2017): Ergebnisse der Studierendenbefragung 2016. Dokumentation und Einordnung einer Online-Umfrage an der Hochschule Kaiserslautern, der Technischen Universität Kaiserslautern und der Hochschule Ludwigshafen am Rhein. Kaiserslautern (Arbeits- und Forschungsbericht aus dem Projekt EB- Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung, 12).
- Hauss, F., Land, R. & Willich, A. (2006). Umbruch der Agrarverfassung und Zerfall der ländlichen Gesellschaft. Bundeszentrale für politische Bildung. Aus Politik und Zeitgeschichte, 37, 31–38.
- Kultusministerkonferenz (Hrsg.) (2001). Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung, Beschluss.
- Kunzmann, K.R. (2004): Wissensstädte: Neue Aufgaben für die Stadtpolitik. In: Matthiesen, Ulf (2004): Stadregion und Wissen. Analysen und Plädoyers für eine wissensbasierte Stadtpolitik. Wiesbaden : VS Verlag.
- Landfried, K., Hildenbrand, M. & Fuchs, S. (1983). Innovationsförderung durch Hochschulen. Zur Regionalentwicklung und Hochschulstabilisierung am Beispiel Kaiserslautern. Informationen zur Raumentwicklung, 9(5), 149-157.
- Marks, S. (2015). Region als Bezugsraum für Hochschulentwicklung. Regionsdefinition für das Projekt EB (Wolf, K., Rohs, M. & Arnold, D., Hrsg.) (Arbeits- und Forschungsbericht aus dem Projekt EB- Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung Nr. 1). Kaiserslautern und Ludwigshafen am Rhein.
- Schwikal, A. Helbig, A.K. & Steuerwald, T. (2017): Erfassung von Anforderungen zur zielgruppenorientierten Gestaltung hochschulischer Bildungsangebote. Erhebungsinstrumente der Studierendenbefragungen im Projekt E^B. Hg. v. Hans-Joachim Schmidt, Matthias Rohs und Doris Arnold. Hochschule Kaiserslautern; Technische Universität Kaiserslautern; Hochschule Ludwigshafen am Rhein. Kaiserslautern (Arbeits- und Forschungsbericht aus dem Projekt EB- Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung, 8).

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

Schwikal, A. & Steinmüller, B. (2017): Daten als Grundlage einer evidenzbasierten Angebotsentwicklung. Das Forschungsdesign (Arbeits- und Forschungsbericht aus dem Projekt EB- Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung).

Soja, E. W. (1989). Postmodern Geographies. The Rassertion of Space in Critical Social Theory. London/New York: Verso.

Steinmüller, B. (2015). Studentische Urbanität. Art und Auswirkungen der Prägung urbanen Raumes durch Studierende – Eine vergleichende Fallstudie in den Universitätsstädten Heidelberg und Montpellier. (Masterarbeit) Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg/ Max-Weber-Institut für Soziologie.

Van Winden, W. (2009). Knowledge in the European City. In: Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie – 2010/ 101 (1):100–106.

6 Anhang

6.1 Textbausteine zur telefonischen Unternehmensansprache

Guten Tag, meine Name ist _____ von der Universität Kaiserslautern. Ich wende mich an Sie, weil wir im Rahmen eines Forschungsprojektes den Kontakt zu Unternehmen aus der Westpfalz suchen. Wir führen derzeit eine Befragung regional ansässiger Unternehmen zum Thema Weiterbildung durch. Daher wollte ich auf diesem Weg mal unkompliziert nachfragen, ob Sie mir dazu vielleicht eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner aus Ihrem Personalbereich nennen könnten.

Antworten auf zu erwartende Fragen:

- **In welchen Projekt arbeiten Sie genau? Was macht EhochB?**
 - Ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Projekt, das den Weiterbildungsbedarf in der Region untersuchen möchte, um die Stärken der Region herauszuarbeiten und so die Region für die Zukunft zu wappnen.
- **Was heißt Sie sind ‚von der Uni Lautern‘?**
 - Das Projekt EhochB ist im Fachbereich Pädagogik bei Jun.-Prof Dr. Matthias Rohs angesiedelt. Sie können es über die Projekthomepage www.e-hoch-b.de/ oder über die Fachbereichsseite einsehen.
- **Warum wenden Sie sich an mich?**
 - Wir versuchen im Projekt, nicht einfach zukünftige Weiterbildungen aufgrund bestehender bundesweiter Voruntersuchungen zu planen, sondern möchten einmal direkt bei den Unternehmen der Region nachfragen. Aus diesem Grund wende ich mich direkt an Sie.
- **Wie stellen Sie sich das hier überhaupt vor?**
 - Wir haben einen Fragebogen programmiert, durch den man sich ganz einfach online durchklickt. Das Ganze dauert ca. 10 Minuten und ist selbstverständlich völlig anonym. Den Link zu diesem Fragebogen würden wir gerne dem/der geeigneten Ansprechpartner_innen in einer Mail zukommen lassen.

- **Um was geht es in der Umfrage?**
 - Basis dieser Onlineumfrage sollen Angebote entwickelt werden, welche es den lokalen Unternehmen ermöglichen, ihre aktuellen und künftigen Fachkräfte weiter zu qualifizieren und ihnen so Entwicklungs- und Bleibeperspektiven in der Region aufzuzeigen. Dementsprechend drehen sich die Fragen rund um Ihre aktuellen und zukünftigen Weiterbildungs- und Fachkräftebedarfe.

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

6.2 Informationen für interessierte Unternehmen

Sofern gewünscht, wurde im Vorfeld für eine transparentere Projektinformation folgendes Dokument an interessierte Unternehmen verschickt.



**[UNTERNEHMENSBEFRAGUNG
ZU AKADEMISCHER WEITERBILDUNG]**

Die **Technische Universität Kaiserslautern** und die **Hochschule Kaiserslautern** suchen den Kontakt zu Unternehmen der Region Westpfalz und angrenzender Gebiete, um deren Bedarfe und Anforderungen an sowohl **Fachkräfte als auch akademische Weiterbildungen** zu beleuchten.

Auf Basis dieser **Onlineumfrage** sollen Angebote entwickelt werden, welche es den lokalen Unternehmen ermöglichen, ihre aktuellen und künftigen Fachkräfte weiterzuqualifizieren und ihnen so Entwicklungs- und Bleibeperspektiven in der Region aufzuzeigen. Damit zielen wir auf den Ausbau der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft am Standort Westpfalz.

Der Weg zur Umfrage

Über den QR-Code gelangen Sie auf die Seite unserer Umfrage. Dort können Sie anonym und gesichert den Fragebogen ausfüllen und uns Ihre Anforderungen zum Thema Weiterbildung mitteilen.

Alternativ können finden Sie den Link sowie weitere Informationen auch unter:

www.e-hoch-b.de/befragung/



6.3 Einladungsmail

Sofern angerufene Unternehmen Interesse an der Umfrage zeigten und einen Ansprechpartner oder eine Ansprechpartnerin nannten, wurde folgende Mail mit der Einladung zur Studienteilnahme versendet.



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

Sehr geehrte Frau/ geehrter Herr _____,

das Projekt [EhochB](#) der Universität Kaiserslautern dankt Ihnen sehr für Ihre Bereitschaft, an unserer Umfrage teilzunehmen.

Auf Basis dieser Onlineumfrage sollen Angebote entwickelt werden, die es den lokal ansässigen Unternehmen ermöglichen, ihre aktuellen und künftigen Fachkräfte weiter zu qualifizieren und ihnen so Entwicklungs- und Bleibeperspektiven in der Region aufzuzeigen. Damit unterstützen wir gezielt den Ausbau der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft am Standort Westpfalz.

Unter folgendem Link gelangen Sie direkt zur Umfrage:

[Hier geht's zur Befragung](#)

(Alternativ können Sie auch folgende Adresse in die Adressleiste Ihres Browser kopieren:

<https://vcrp7.vcrp.de/limesurvey/index.php/294589?lang=de>)

Ihre Teilnahme erfolgt absolut anonym. Ihre Angaben können nicht zurückverfolgt werden. Ausführliche Informationen zum Schutz Ihrer Daten sowie zum Umgang mit den Forschungsergebnissen erhalten Sie zusätzlich auf der ersten Seite der Umfrage.



Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

Bei Rückfragen steht Ihnen Bastian Steinmüller als Projektverantwortlicher gerne zur Verfügung.

Bastian Steinmüller, M.A.

wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt *EhochB*
Fachgebiet Pädagogik | FB Sozialwissenschaften
Technische Universität Kaiserslautern

E-Mail: bastian.steinmueller@sowi.uni-kl.de

Tel.: 0631 - 205 - 5658

Mit besten Grüßen

Das Team von EhochB

6.4 Dankes- und Erinnerungsmail

Einerseits als Zeichen des Danks und andererseits eine unterschwelligen Reminder versendeten wir zwei Wochen vor Umfrageende folgende Mail an die Unternehmen, die im Rahmen der telefonischen Ansprache Bereitschaft zur Umfrageteilnahme signalisierten und einen Ansprechpartner oder eine Ansprechpartnerin nannten.



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Team des Projektes EhochB der Universität Kaiserslautern bedankt sich sehr herzlich für Ihre Unterstützung unserer Umfrage.

Wir hatten Sie im Laufe der letzten zweieinhalb Monate zunächst angerufen und dann mit einer Einladung zur Umfrage angeschrieben. Ihre Teilnahme hilft uns dabei, Bildungsangebote zu entwickeln, die es den lokal ansässigen Unternehmen ermöglichen, ihre aktuellen und künftigen Fachkräfte weiter zu qualifizieren und ihnen so Entwicklungs- und Bleibeperspektiven in der Region aufzuzeigen. Damit unterstützen wir gezielt den Ausbau der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft am Standort Westpfalz.

Sollten Sie noch nicht teilgenommen haben, würden wir uns sehr freuen, wenn Sie sich doch noch dazu entschließen könnten. Der folgende Link ist noch eine Woche gültig. Danach beenden wir den Erhebungszeitraum.

Unter folgendem Link gelangen Sie direkt zur Umfrage:

[Hier geht's zur Befragung](#)

(Alternativ können Sie auch folgende Adresse in die Adressleiste Ihres Browser kopieren:

<https://vcrp7.vcrp.de/limesurvey/index.php/294589?lang=de>)



Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

Ihre Teilnahme erfolgt absolut anonym. Ihre Angaben können nicht zurückverfolgt werden. Ausführliche Informationen zum Schutz Ihrer Daten sowie zum Umgang mit den Forschungsergebnissen erhalten Sie zusätzlich auf der ersten Seite der Umfrage.

Bei Rückfragen steht Ihnen Bastian Steinmüller als Projektverantwortlicher gerne zur Verfügung.

Bastian Steinmüller, M.A.

wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt *EhochB*
Fachgebiet Pädagogik | FB Sozialwissenschaften
Technische Universität Kaiserslautern

E-Mail: bastian.steinmueller@sowi.uni-kl.de

Tel.: 0631 - 205 - 5658

Mit besten Grüßen

Das Team von EhochB

6.5 Fragebogen



Dieser Fragebogen dient der Erhebung des Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfs von Unternehmen. Primär werden dabei Unternehmen in der Region Westpfalz angesprochen.

Ziele sind:

1. Die betrieblichen Kompetenzanforderungen zu erfassen, um die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft am Standort Kaiserslautern zu verbessern,
2. die regionale Rekrutierung von Absolventinnen und Absolventen besser als bisher zu unterstützen sowie
3. bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote an den Hochschulen der Region zu entwickeln.

LimeSurvey legt Ihre Angaben in einer sicheren Datenbank auf geschützten Servern des Virtuellen Campus Rheinland-Pfalz (VCRP) ab.

Nach Abschluss der Erhebungsphase wird ein/e Mitarbeiter/in des Projekts die Angaben im Fragenteil auf einem geschützten Datenträger abspeichern. Die Daten auf den Servern des VCRP werden gelöscht.

Es werden keine Daten an Dritte weitergegeben.

Mit Hilfe von Statistiksoftware werden die erhobenen Daten ausgewertet. Es werden keine Auswertungen vorgenommen, die auf eine Identifizierung von Einzelpersonen abzielen.

Alle Ergebnisse der Befragung werden ausschließlich in anonymisierter Form dargestellt (z.B. „65% aller Teilnehmenden haben...“).

Bei der Befragung garantieren wir die Einhaltung des Landesdatenschutzgesetz Rheinland-Pfalz (LDSG) und verpflichten uns dem Ethik-Kodex der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft.

Wir bitten Sie, den Fragebogen aufrichtig und vollständig auszufüllen. Jede einzelne Ihrer Angaben stellt eine sehr wichtige Informationsquelle für uns dar und hilft letztendlich, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen der Region zu erhöhen.

Für Ihre Mitwirkung bedanken wir uns sehr herzlich!

Saarpfalz-Kreis St. Wendel In keinem dieser Landkreise keine Antwort

A4. Wie viele Beschäftigte (Teilzeit und Vollzeit) hat Ihr Unternehmen aktuell?

0-9 Beschäftigte 10-25 Beschäftigte 26-99 Beschäftigte 100-149 Beschäftigte 150-499 Beschäftigte 500 und mehr Beschäftigte Keine Antwort

A5. Beschäftigen Sie aktuell internationale Mitarbeiter/-innen (z.B. ohne deutsche Staatsbürgerschaft)?

Ja Nein Keine Antwort

A6. In welchen Regionen agiert ihr Unternehmen?

Rheinland-Pfalz Deutschlandweit EU/Europa Weltweit Keine Antwort

Teil B: B. Personalbedarf und -rekrutierung

B1. Wenn Sie sich die aktuelle Personalausstattung Ihres Unternehmens anschauen: Besteht aktuell ein Personalbedarf?

Ja Nein, es besteht aktuell kein Personalbedarf. Keine Antwort 



B2. Wenn Sie sich den aktuellen Personalbedarf Ihres Unternehmens anschauen: In welchem Bereich haben Sie aktuell einen Personalbedarf?

- Ungelernte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z.B. Hilfsarbeiter)
- Beruflich qualifizierte Fachkräfte (z.B. Facharbeiter)
- Akademisch qualifizierte Fachkräfte (z.B. Ingenieure)
- Keine Antwort

B3. In welchen Abteilungen/ Bereichen Ihres Unternehmens fehlen Ihnen aktuell akademisch qualifizierte Fachkräfte und wie hoch ist der Bedarf Ihrer Meinung nach?

Bitte geben Sie den ungefähren Bedarf als ganze Zahl an und tragen Sie ihn in das betreffende Feld ein. In nicht relevanten Feldern lassen Sie einfach die Null stehen.

Forschung/ Entwicklung						
Fertigung/ Montage						
Kundenkontakt (Vertrieb, Beratung, usw.)						
Verwaltung (Personalentwicklung, usw.)						
Unternehmensführung/ Nachfolge						
Sonstige						

B4. Aus welchen Fachrichtungen fehlen Ihnen aktuell akademisch qualifizierte Fachkräfte und wie hoch ist der Bedarf Ihrer Meinung nach?

Bitte geben Sie den ungefähren Bedarf als ganze Zahl an und tragen Sie ihn in das betreffende Feld ein. In nicht relevanten Feldern lassen Sie einfach die Null stehen.

Ingenieurwissenschaften						
Mathematik/ Naturwissenschaften						
Informatik						
Betriebswirtschaft						
Gesellschafts-/ Sozialwissenschaften						
Rechtswissenschaften						
Sprach-/ Kulturwissenschaften						
Sonstige						



B5. Haben Sie aktuell einen Bedarf an internationalen Mitarbeiter/-innen?

Ja

Nein

Keine Antwort

B6. Wenn Sie sich die zu erwartende Entwicklung Ihres Unternehmens anschauen: Erwarten Sie in Zukunft (in den nächsten 3-4 Jahren) grundsätzlich einen Personalbedarf in Ihrem Unternehmen?

Ja

Nein

Keine Antwort

B7. Wenn Sie sich den zukünftigen (in den nächsten 3-4 Jahren) zu erwartenden Personalbedarf Ihres Unternehmens anschauen: In welchem Bereich erwarten Sie einen Personalbedarf?

Ungelernte Mitarbeiter/-innen (z.B. Hilfsarbeiter)

Beruflich qualifizierte Fachkräfte (z.B. Facharbeiter)

Akademisch qualifizierte Fachkräfte (z.B. Ingenieure)

Keine Antwort

B8. In welchen Abteilungen/ Bereichen Ihres Unternehmens erwarten Sie in Zukunft (in den nächsten 3-4 Jahren) einen Bedarf an akademisch qualifizierten Fachkräften und wie hoch wird der Bedarf ungefähr sein?

Bitte geben Sie den ungefähren Bedarf als ganze Zahl an und tragen Sie ihn in das betreffende Feld ein. In nicht relevanten Feldern lassen Sie einfach die Null stehen.

Forschung/ Entwicklung						
Fertigung/ Montage						
Kundenkontakt (Vertrieb, Beratung, usw.)						
Verwaltung (Personalentwicklung, usw.)						
Unternehmensführung/ Nachfolge						
Sonstige						



B9. An akademisch qualifizierten Fachkräften aus welchen Fachrichtungen erwarten Sie in Zukunft (in den nächsten 3-4 Jahren) einen Bedarf in Ihrem Unternehmen und wie hoch wird der Bedarf ungefähr sein?

Bitte geben Sie den ungefähren Bedarf als ganze Zahl an und tragen Sie ihn in das betreffende Feld ein. In nicht relevanten Feldern lassen Sie einfach die Null stehen.

Ingenieurwissenschaften						
Mathematik/ Naturwissenschaften						
Informatik						
Betriebswirtschaft						
Gesellschafts-/ Sozialwissenschaften						
Rechtswissenschaften						
Sprach-/ Kulturwissenschaften						
Sonstige						

B10. Erwarten Sie in Zukunft einen Bedarf an internationalen Mitarbeiter/-innen?

- Ja
- Nein
- Keine Antwort

B11. Welche Kanäle nutzen Sie aktuell für die Ansprache/ Rekrutierung von neuen Mitarbeiter/-innen?

- Webseite des Unternehmens
- Bundesagentur für Arbeit
- Firmenkontaktmessen
- Zeitungen/ Zeitschriften
- Kooperation mit Hochschulen
- Empfehlungen
- Online-Stellenportale (Monster, usw.)
- Soziale Netzwerke (XING, usw.)
- Keine
- Keine Antwort



- C3.** Fallen Ihnen noch andere Abteilungen oder Unternehmensbereiche ein, in denen Sie aktuell einen Weiterbildungsbedarf erkennen? Wenn ja, nennen Sie sie im Freitextfeld. Bitte geben Sie zusätzlich an, wie hoch Sie den Bedarf einschätzen und tragen Sie eine der folgenden Kategorien in Klammern dahinter ein.

Geringer Bedarf | Mittlerer Bedarf | Hoher Bedarf | Sehr hoher Bedarf

Beispiel: Vertrieb (Hoher Bedarf)

- C4.** Inhalte aus welchen der folgenden Fachbereiche müssten Weiterbildungen Ihrer Meinung nach beinhalten, damit sie für Beschäftigte Ihres Unternehmens interessant sind?

	gar nicht interessant	eher nicht interessant	teils/teils	eher interessant	sehr interessant	Keine Angabe
Ingenieurwissenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mathematik/ Naturwissenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informatik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebswirtschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesellschafts-/ Sozialwissenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechtswissenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprach-/ Kulturwissenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



- C5. **Fallen Ihnen noch andere Fachbereiche ein, in denen Weiterbildungen angeboten werden sollten, um für Beschäftigte Ihres Unternehmens interessant zu sein? Wenn ja, nennen Sie sie im Freitextfeld. Bitte geben Sie zusätzlich an, wie hoch Sie den Bedarf einschätzen und tragen Sie eine der folgenden Kategorien in Klammern dahinter ein.**

Geringer Bedarf | Mittlerer Bedarf | Hoher Bedarf | Sehr hoher Bedarf

Beispiel: Fachbereich XY (Hoher Bedarf)

- C6. **In welchen der folgenden „Soft-Skills“-Bereiche stellen Sie einen Weiterbildungsbedarf in Ihrem Unternehmen fest?**

	Kein Bedarf	Geringer Bedarf	teils/teils	Hoher Bedarf	Sehr hoher Bedarf	Keine Angabe
Selbst- und Zeitmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikation/Gesprächsführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Methoden der Präsentation/Moderation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- C7. **Fallen Ihnen noch andere "Soft-Skills"-Bereich ein, in denen Sie aktuell einen Weiterbildungsbedarf erkennen? Wenn ja, nennen Sie sie im Freitextfeld. Bitte geben Sie zusätzlich an, wie hoch Sie den Bedarf einschätzen und tragen Sie eine der folgenden Kategorien in Klammern dahinter ein.**

Geringer Bedarf | Mittlerer Bedarf | Hoher Bedarf | Sehr hoher Bedarf

Beispiel: Bereich XY (Hoher Bedarf)



- C5. **Fallen Ihnen noch andere Fachbereiche ein, in denen Weiterbildungen angeboten werden sollten, um für Beschäftigte Ihres Unternehmens interessant zu sein? Wenn ja, nennen Sie sie im Freitextfeld. Bitte geben Sie zusätzlich an, wie hoch Sie den Bedarf einschätzen und tragen Sie eine der folgenden Kategorien in Klammern dahinter ein.**

Geringer Bedarf | Mittlerer Bedarf | Hoher Bedarf | Sehr hoher Bedarf

Beispiel: Fachbereich XY (Hoher Bedarf)

- C6. **In welchen der folgenden „Soft-Skills“-Bereiche stellen Sie einen Weiterbildungsbedarf in Ihrem Unternehmen fest?**

	Kein Bedarf	Geringer Bedarf	teils/teils	Hoher Bedarf	Sehr hoher Bedarf	Keine Angabe
Selbst- und Zeitmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikation/Gesprächsführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Methoden der Präsentation/Moderation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- C7. **Fallen Ihnen noch andere "Soft-Skills"-Bereich ein, in denen Sie aktuell einen Weiterbildungsbedarf erkennen? Wenn ja, nennen Sie sie im Freitextfeld. Bitte geben Sie zusätzlich an, wie hoch Sie den Bedarf einschätzen und tragen Sie eine der folgenden Kategorien in Klammern dahinter ein.**

Geringer Bedarf | Mittlerer Bedarf | Hoher Bedarf | Sehr hoher Bedarf

Beispiel: Bereich XY (Hoher Bedarf)



Teil D: C5. Wege zur Qualifizierung/ Weiterbildung

Im Folgenden möchten wir gerne von Ihnen wissen, welche Wege der Qualifizierung/ Weiterbildung Sie für besonders gewinnbringend halten. Dabei unterscheiden wir nach bestimmten Unternehmensbereichen. Bitte geben Sie dazu jeweils Ihre Einschätzung ab.

D1. Unternehmensbereich I: Geschäfts-, Unternehmens-, Betriebsleitung

Wissenschaftliche Weiterbildung (berufsbegleitende Studienangebote)

Berufliche Aufstiegsfortbildung (z.B. Meister, Techniker)

Themenspezifische kurzfristige Seminare/ Lehrgänge (z.B. Kommunikationstraining)

Betriebliche Weiterbildung (z.B. interne Schulungen)

Keine Angabe

D2. Unternehmensbereich II: Fertigung, Produktion, Planung, Qualitätskontrolle

Wissenschaftliche Weiterbildung (berufsbegleitende Studienangebote)

Berufliche Aufstiegsfortbildung (z.B. Meister, Techniker)

Themenspezifische kurzfristige Seminare/ Lehrgänge (z.B. Kommunikationstraining)

Betriebliche Weiterbildung (z.B. interne Schulungen)

Keine Angabe

D3. Unternehmensbereich III: Forschung/Entwicklung

Wissenschaftliche Weiterbildung (berufsbegleitende Studienangebote)

Berufliche Aufstiegsfortbildung (z.B. Meister, Techniker)

Themenspezifische kurzfristige Seminare/ Lehrgänge (z.B. Kommunikationstraining)

Betriebliche Weiterbildung (z.B. interne Schulungen)

Keine Angabe

D4. Unternehmensbereich IV: Verwaltung, Organisation, Personalwesen

Wissenschaftliche Weiterbildung (berufsbegleitende Studienangebote)

Berufliche Aufstiegsfortbildung (z.B. Meister, Techniker)

Themenspezifische kurzfristige Seminare/ Lehrgänge (z.B. Kommunikationstraining)

Betriebliche Weiterbildung (z.B. interne Schulungen)

Keine Angabe

D5. Unternehmensbereich V: Kundenkontakt (Vertrieb, Beratung, usw.)

Wissenschaftliche Weiterbildung (berufsbegleitende Studienangebote)

Berufliche Aufstiegsfortbildung (z.B. Meister, Techniker)

Themenspezifische kurzfristige Seminare/ Lehrgänge (z.B. Kommunikationstraining)



Betriebliche Weiterbildung (z.B. interne Schulungen)

Keine Angabe

Teil E: D. Anforderungen an Weiterbildungsangebote

Die Teilnahme an Weiterbildungen kann durch viele Faktoren beeinflusst werden, z.B. den Veranstaltungsort, die Zeit oder die Kosten. Im Folgenden möchten wir diese Faktoren genauer erfragen, um Weiterbildungsangebote der Universitäten und Hochschulen zukünftig bedarfsorientiert gestalten zu können.

E1. Studien- und Weiterbildungsangebote können auf verschiedene Arten organisiert werden. Welche Organisationsform sollten Studienangebote der Hochschule oder Universität (z.B. Bachelor, Master, Zertifikate) bevorzugt haben, damit sie interessant für die Mitarbeiter/-innen Ihres Unternehmens wären?

	gar nicht interessant	eher nicht interessant	teils/teils	eher interessant	sehr interessant	Keine Angabe
Vollzeit Präsenzstudium (Studium vor Ort an einer Hochschule)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit Präsenzstudium (Studium vor Ort an einer Hochschule mit geringerem Zeitaufwand, aber verlängerter Dauer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsbegleitendes Studium (Präsenzen am Wochenende)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Online-gestütztes Fernstudium (Selbststudium mit wenigen Präsenzphasen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Duales Studium (Blockveranstaltungen, Wechsel zwischen Hochschule und Unternehmen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E2. Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Weiterbildung und Beruf: Welchen zeitlichen Rahmen/ welche Dauer halten Sie für ein (wissenschaftliches) Weiterbildungsangebot (gesamter Lehrgang) für angemessen?

	unangemes- sen	eher nicht angemessen	teils/teils	eher angemessen	angemessen	Keine Angabe
2 Tage (z.B. Wochenendseminar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bis zu 1 Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bis zu 1 Monat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bis zu 6 Monaten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bis zu 1 Jahr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bis zu 2 Jahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Länger als 2 Jahre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Sonstiges

Sonstiges

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

F3. Um welche Art der Zusammenarbeit handelt es sich?

Teilnahme an Firmenkontaktmessen

Kontakt zu einzelnen Fachbereichen/ Professuren

Mitwirkung an (Forschungs-)Projekten

Mitwirkung an Netzwerken

Lehraufträge

Vergabe von Abschlussarbeiten

Vergabe von Stipendien

Auftragsforschung

Auslobung von Preisen

Teilnahme an Konferenzen/ Tagungen

Keine Antwort

Sonstiges

Sonstiges

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

F4. Würden Sie in Zukunft gern mit anderen Hochschulen in der Region zusammenarbeiten?

Ja

Nein

Keine Antwort

F5. Welche Art der Zusammenarbeit wäre aus Ihrer Sicht in Zukunft interessant?

Teilnahme an Firmenkontaktmessen

Kontakt zu einzelnen Fachbereichen/ Professuren

Mitwirkung an (Forschungs-)Projekten

Mitwirkung an Netzwerken

Lehraufträge

Teilnahme an Konferenzen/ Tagungen



Keine Antwort

Sonstiges

Sonstiges

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Teil G: F. Angaben zur Personalstruktur Ihres Unternehmens

Folgende zusätzliche Angaben helfen uns, unsere Bildungsangebote noch passgenauer auf mögliche regionale Zielgruppen auszurichten.

G1. Bitte geben Sie ungefähr die Anzahl der Beschäftigten (einschließlich Inhaber/in/ Geschäftsführer/-in) entsprechend ihres Ausbildungsabschlusses an. (Die in dieser Frage erhobenen Daten sind im Tätigkeitsschlüssel enthalten, der zur Meldung an die Sozialversicherung genutzt wird. Die Angaben sind an der siebten Stelle des Schlüssels hinterlegt.)

Falls ein Ausbildungsabschluss nicht besetzt ist, tragen Sie bitte 0 ein.

Sollten Sie nicht antworten wollen, klicken Sie einfach auf weiter.

Ohne beruflichen Abschluss									
Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung									
Meister-/Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluss									
Bachelor									
Diplom/ Magister/ Master/ Staatsexamen									
Promotion									
Abschluss unbekannt									

G2. Bitte geben Sie ungefähr die Anzahl der Beschäftigten nach Alter an.

Falls eine Altersklasse nicht besetzt ist, tragen Sie bitte 0 ein.

Sollten Sie nicht antworten wollen, klicken Sie einfach auf weiter.

25 bis 34 Jahre									
35 bis 44 Jahre									
45 bis 54 Jahre									
über 55 Jahre									



Teil H: G. Freiwillige Angaben für eine weitere Zusammenarbeit

Für den Fall, dass die beteiligten Hochschulen ein Studienangebot oder Zertifikat in einem von Ihnen als Bedarf identifizierten Thema oder Bereich entwickeln, möchten wir gerne das Gespräch mit einem Vertreter/einer Vertreterin Ihres Unternehmens suchen. Uns interessieren Ihre Erfahrungen und Kenntnisse zu in den Anwendungsfeldern notwendigem Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten.

H1. Wenn Sie mit einer Kontaktaufnahme einverstanden sind, dann füllen Sie bitte folgendes Kontaktformular aus:

Unternehmen/ Einrichtung:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Name eines Ansprechpartners:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Telefonnummer:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Email:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

6.6 Deskriptive Ergebnisse

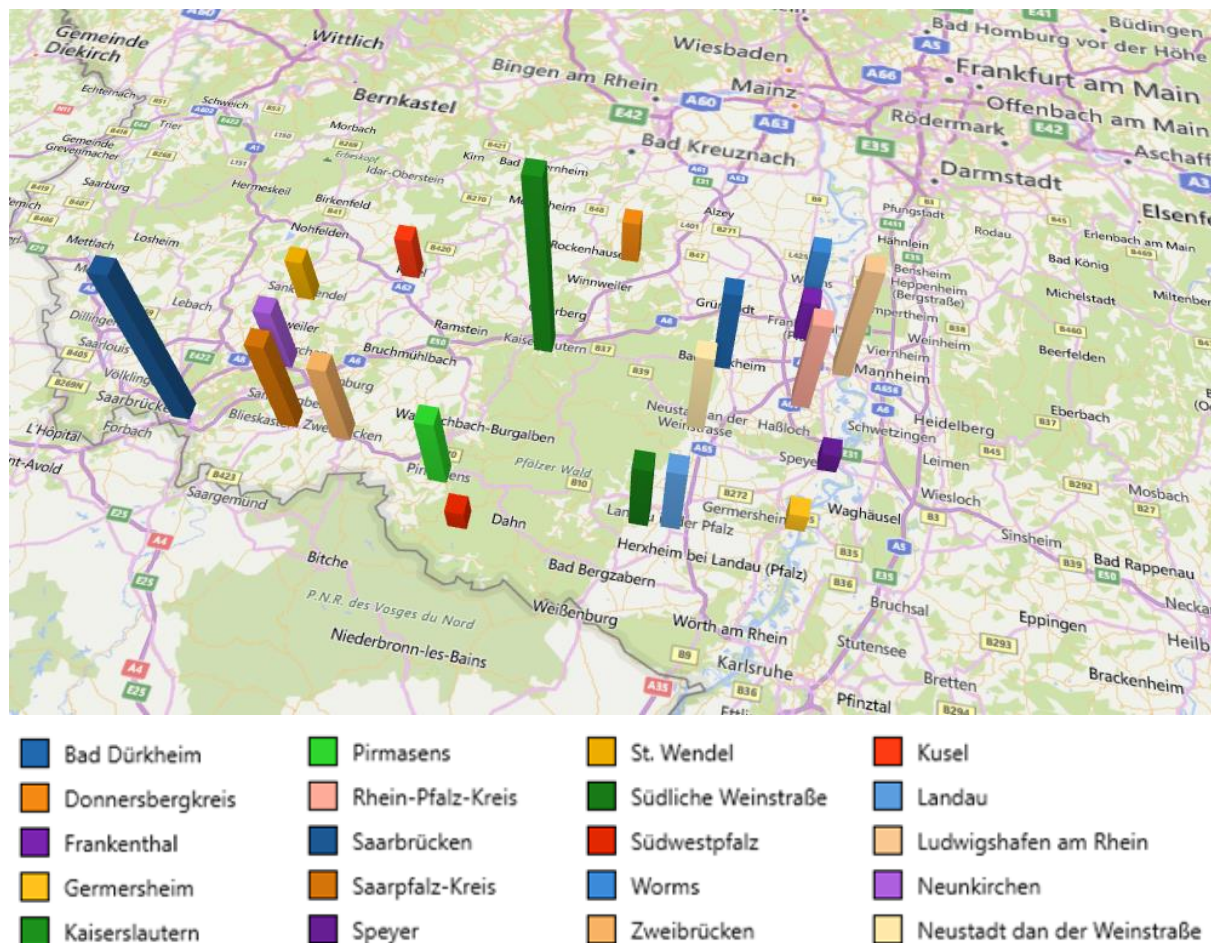


Abbildung 2: Standorte der befragten Unternehmen nach Kreisen

Bad Dürkheim	8
Donnersbergkreis	4
Frankenthal	4
Germersheim	2
Landkreis Kaiserslautern	7
Kaiserslautern	10
Kusel	4
Landau	7
Ludwigshafen am Rhein	11
Neustadt dan der Weinstraße	8
Pirmasens	7
Rhein-Pfalz-Kreis	9
Südliche Weinstraße	7
Südwestpfalz	2
Speyer	2
Worms	4
Zweibrücken	8
Neunkirchen	6
Saarbrücken	15
Saarpfalz-Kreis	9
St. Wendel	4
	138

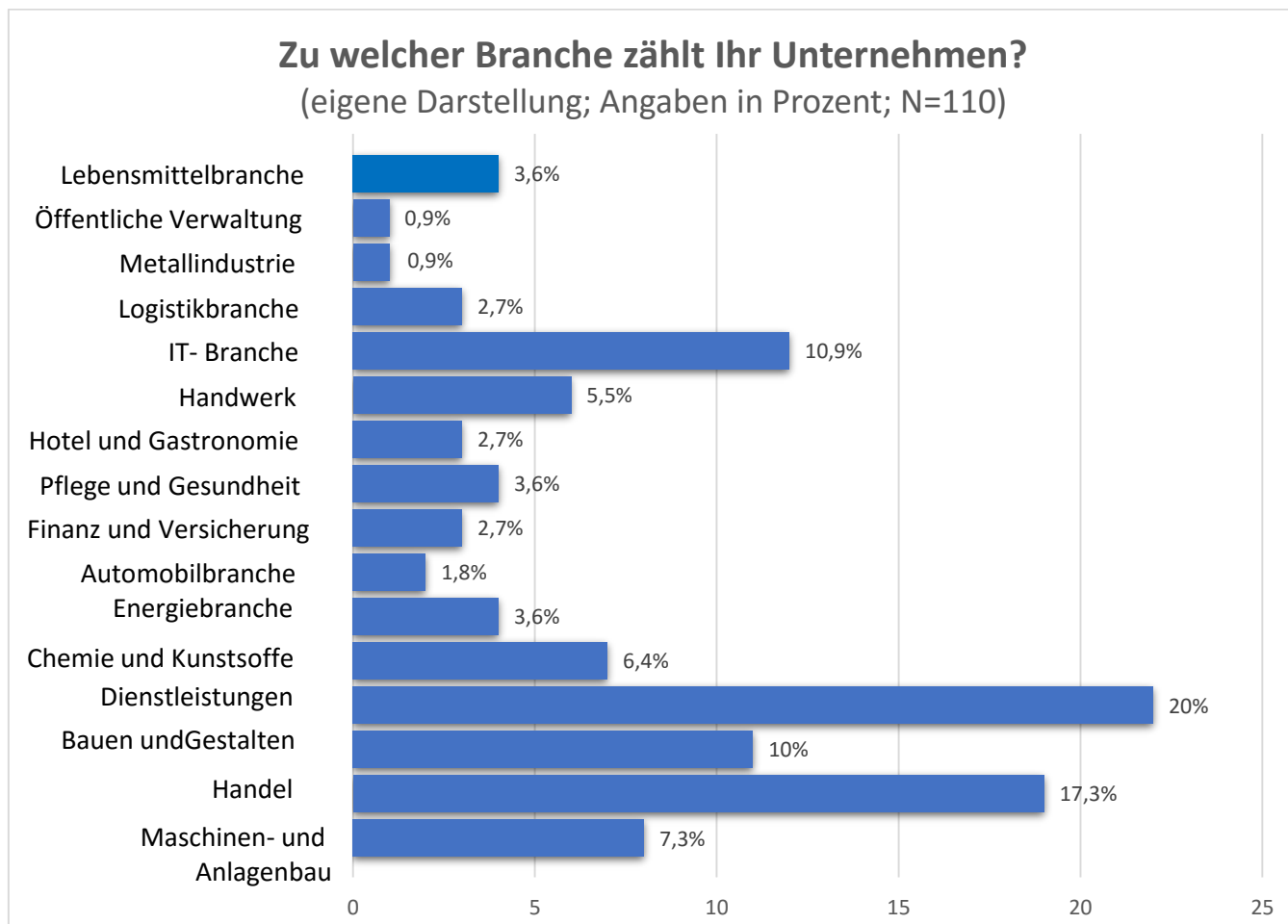


Abbildung 3: Branchen der Unternehmen

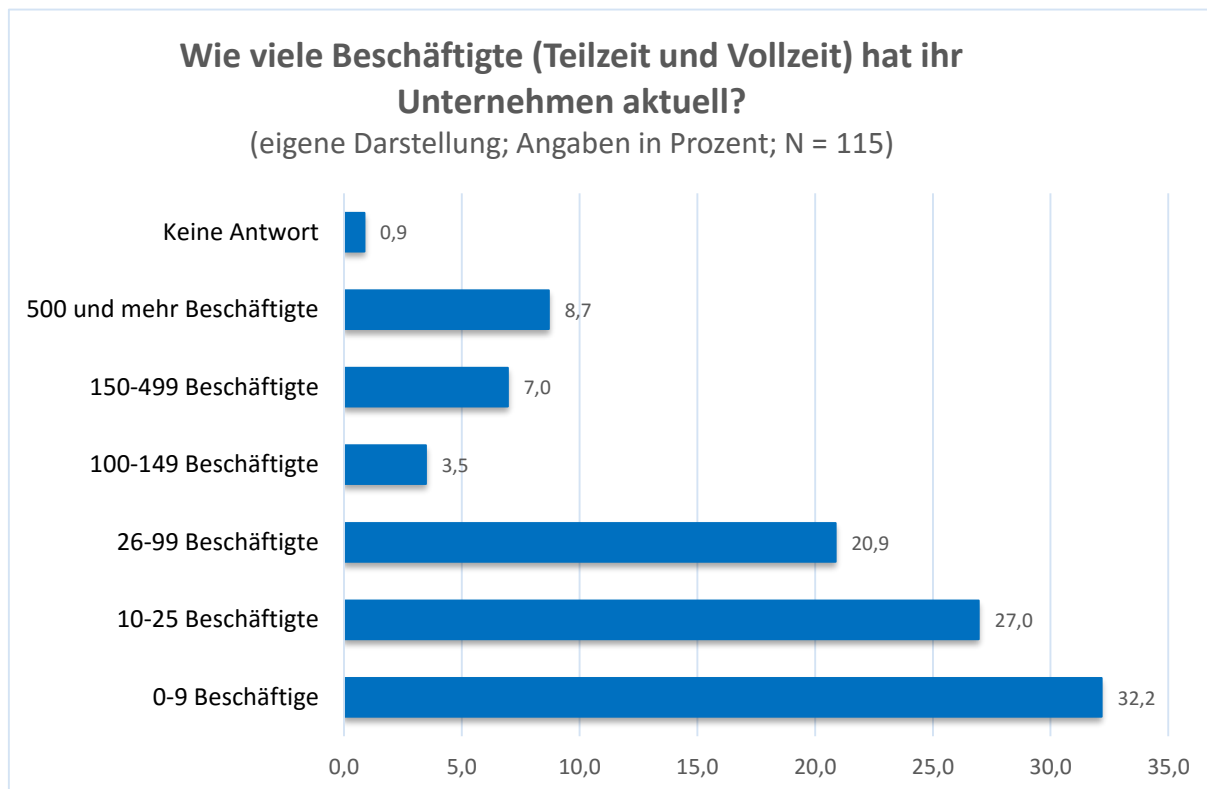


Abbildung 4: Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen

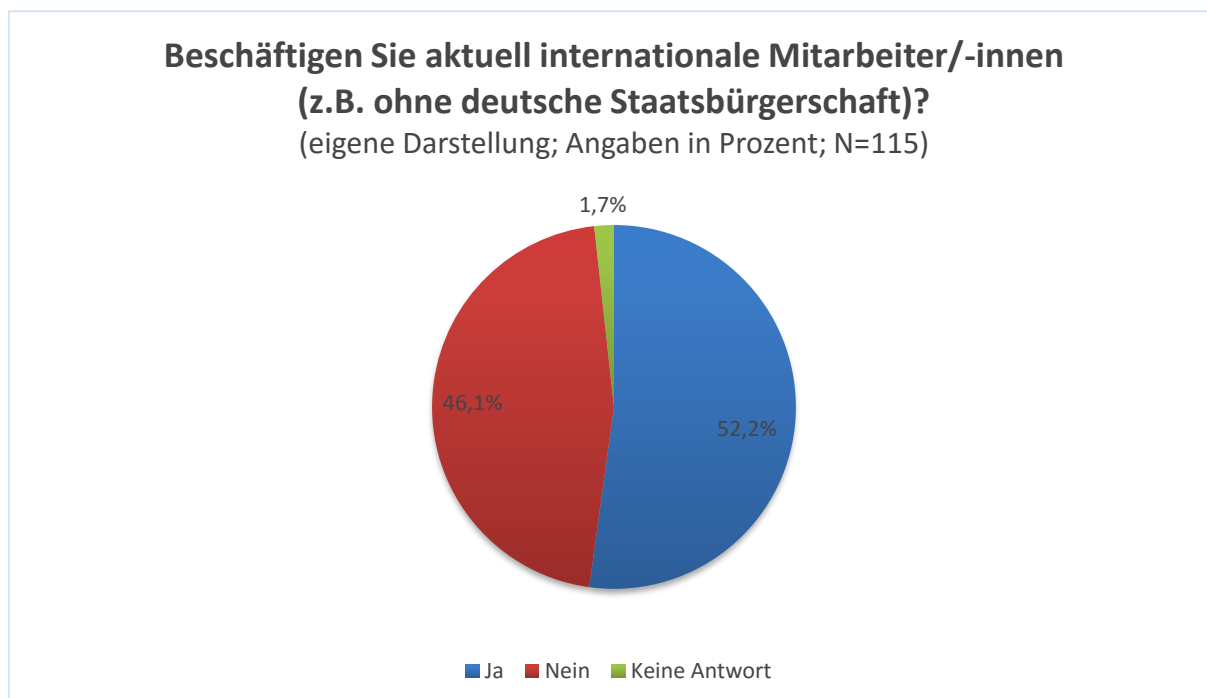


Abbildung 5: Beschäftigung internationaler Mitarbeitender

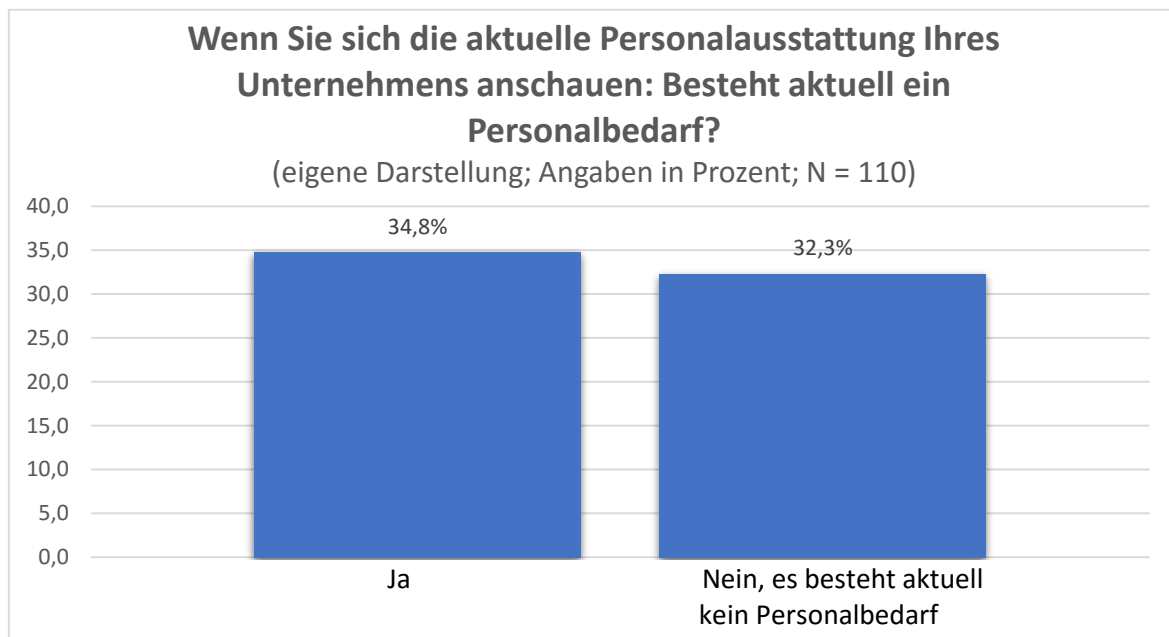


Abbildung 6: Personalbedarf des Unternehmens

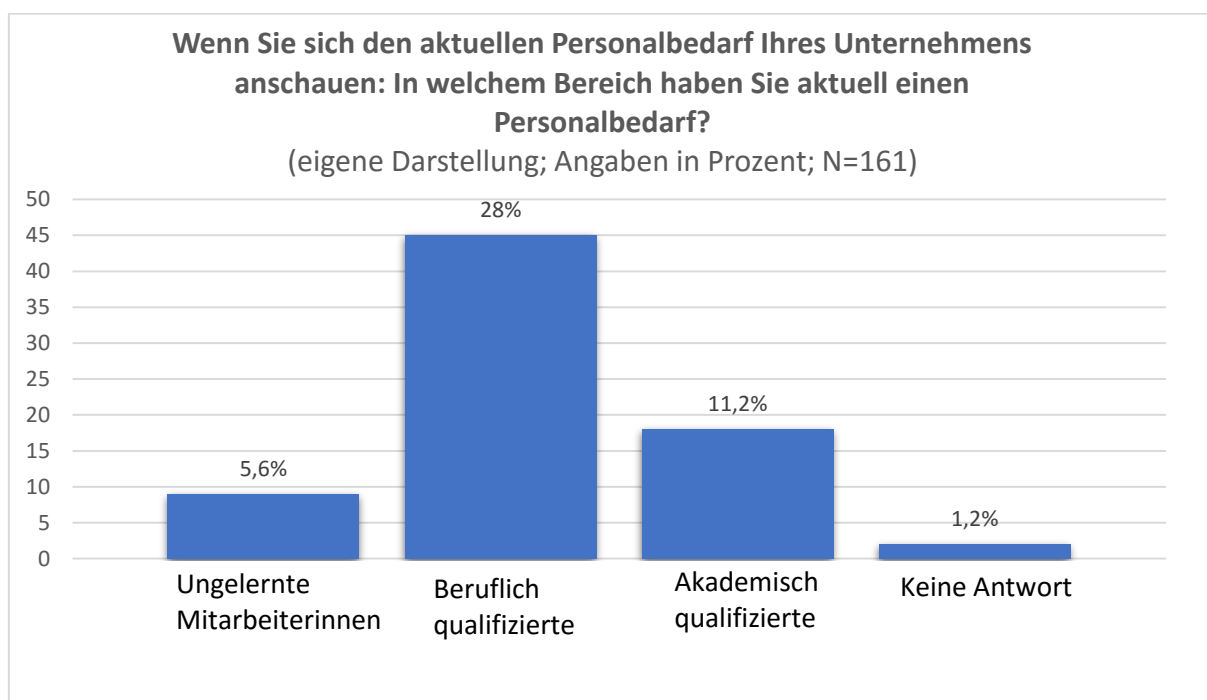


Abbildung 7: Bereich des Personalbedarfs

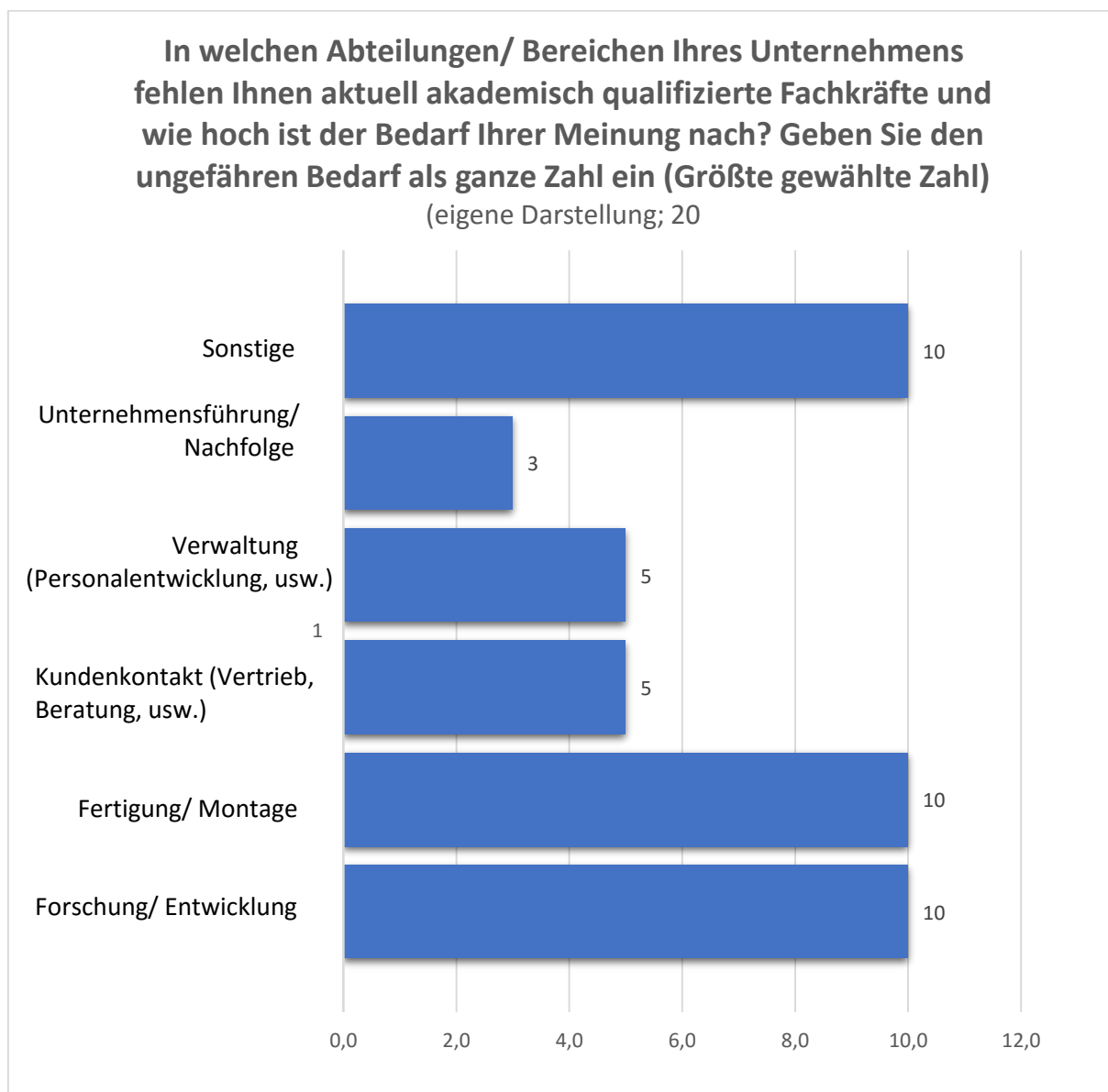


Abbildung 8: Bereiche mit fehlenden akademischen Fachkräften

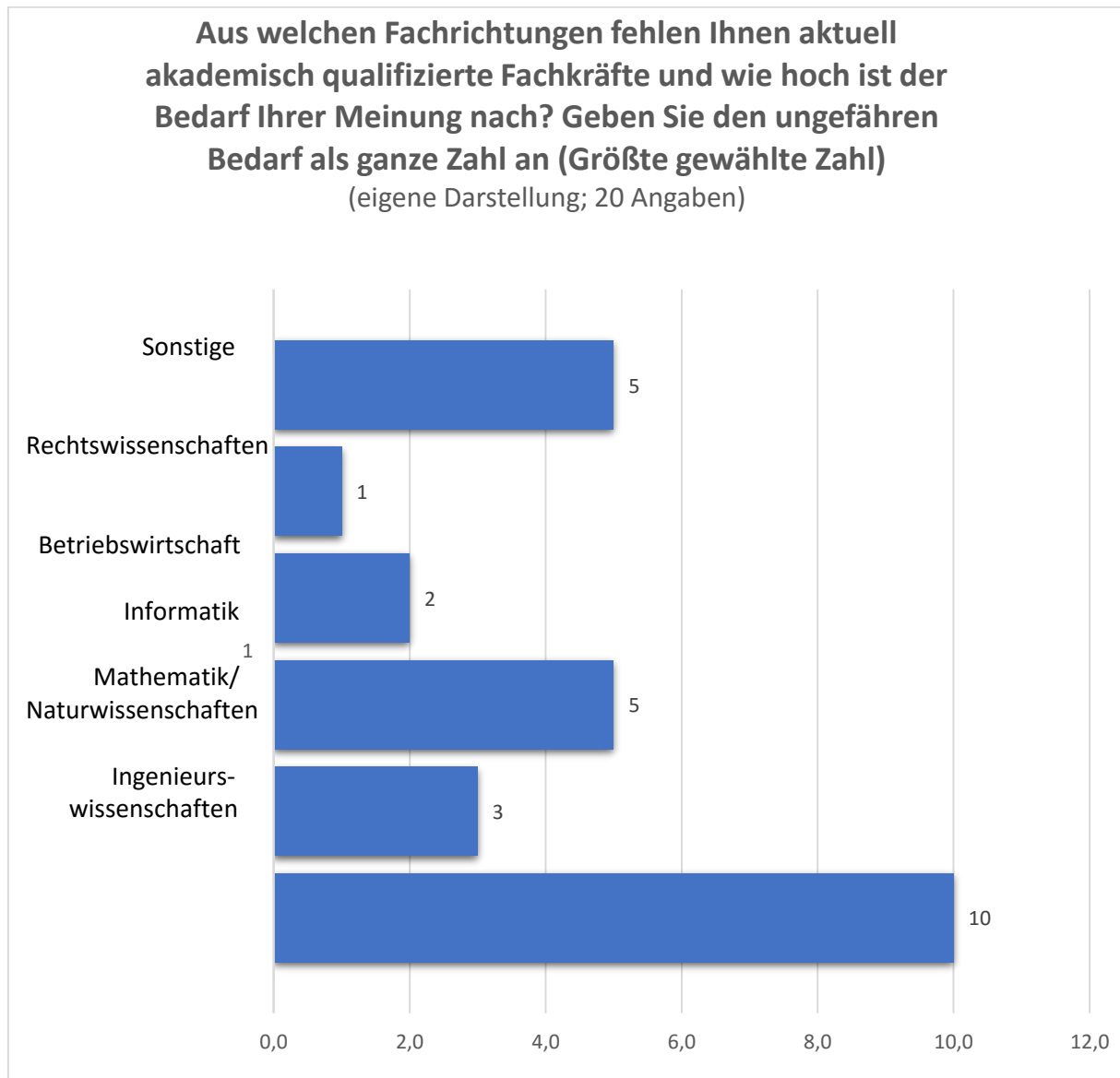


Abbildung 9: Fehlende akademische Fachkräfte nach Fachrichtungen

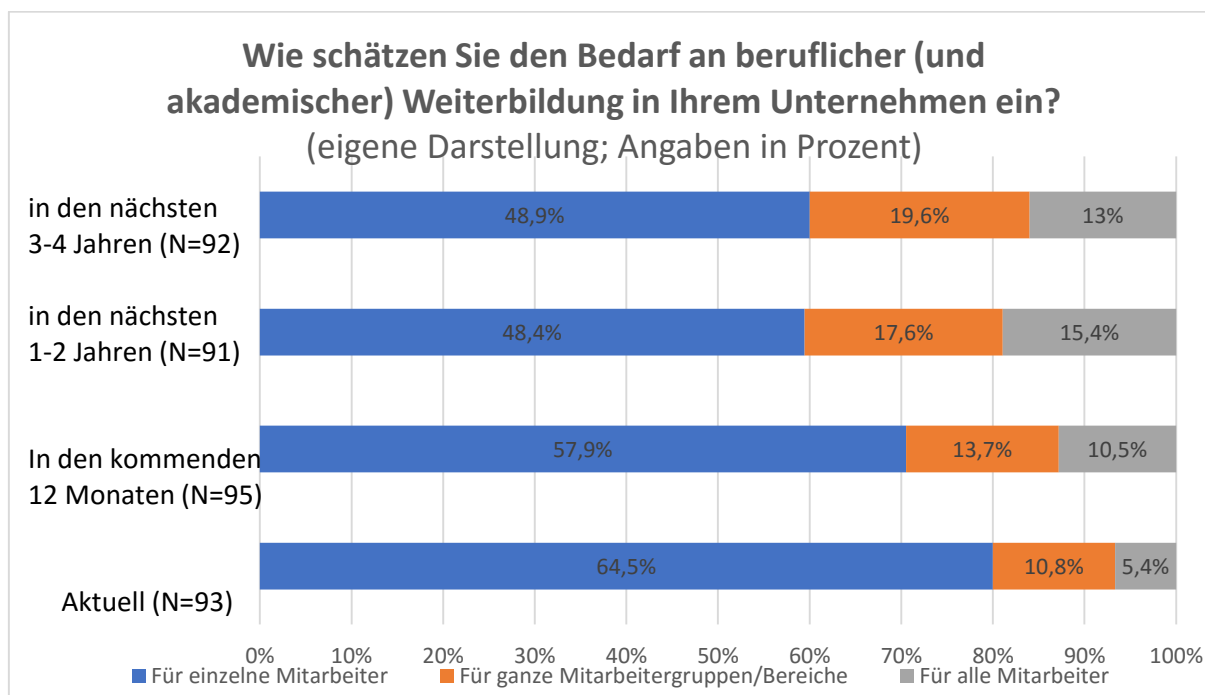


Abbildung 10: Zukünftige und aktuelle Bedarfe an beruflicher und akad. Weiterbildung

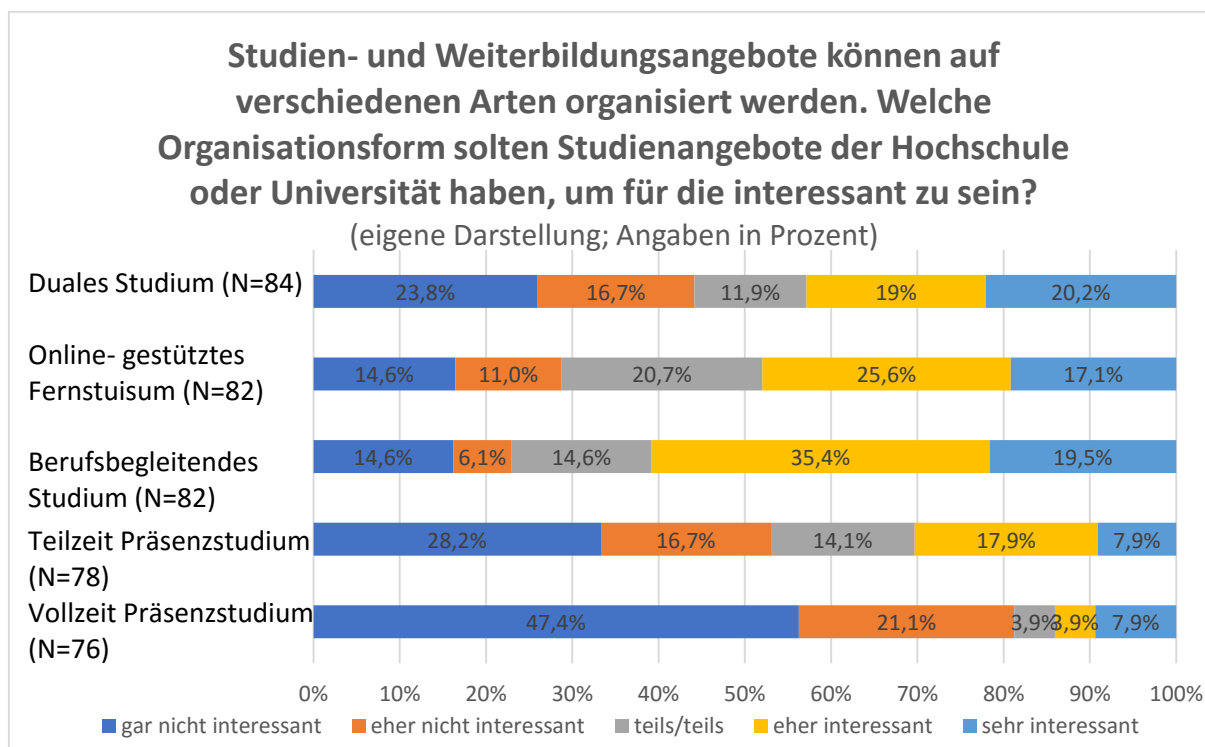


Abbildung 11: Bewertungen der Organisationsform von Weiterbildungsangeboten

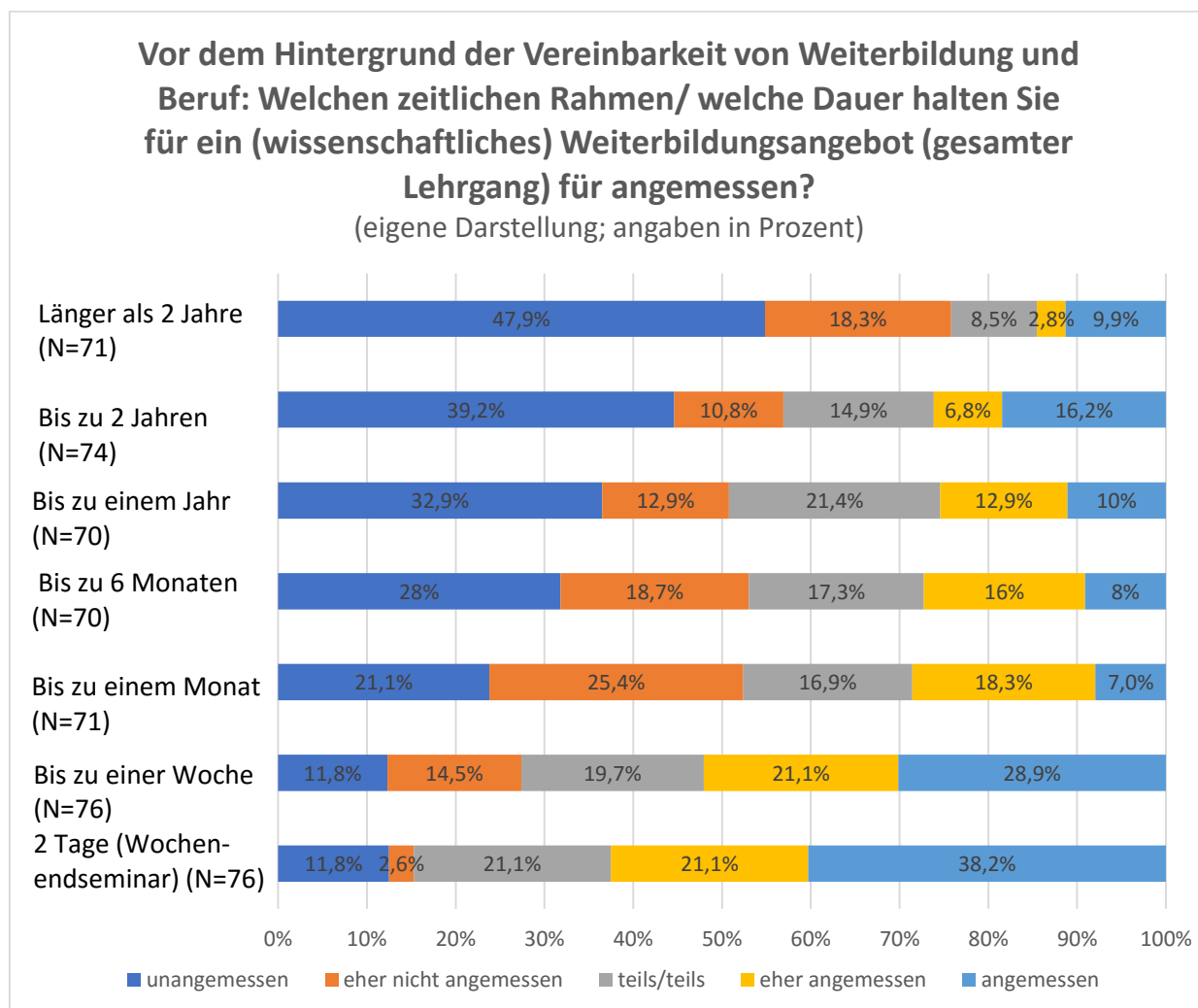


Abbildung 12: Dauer eines Weiterbildungsangebots

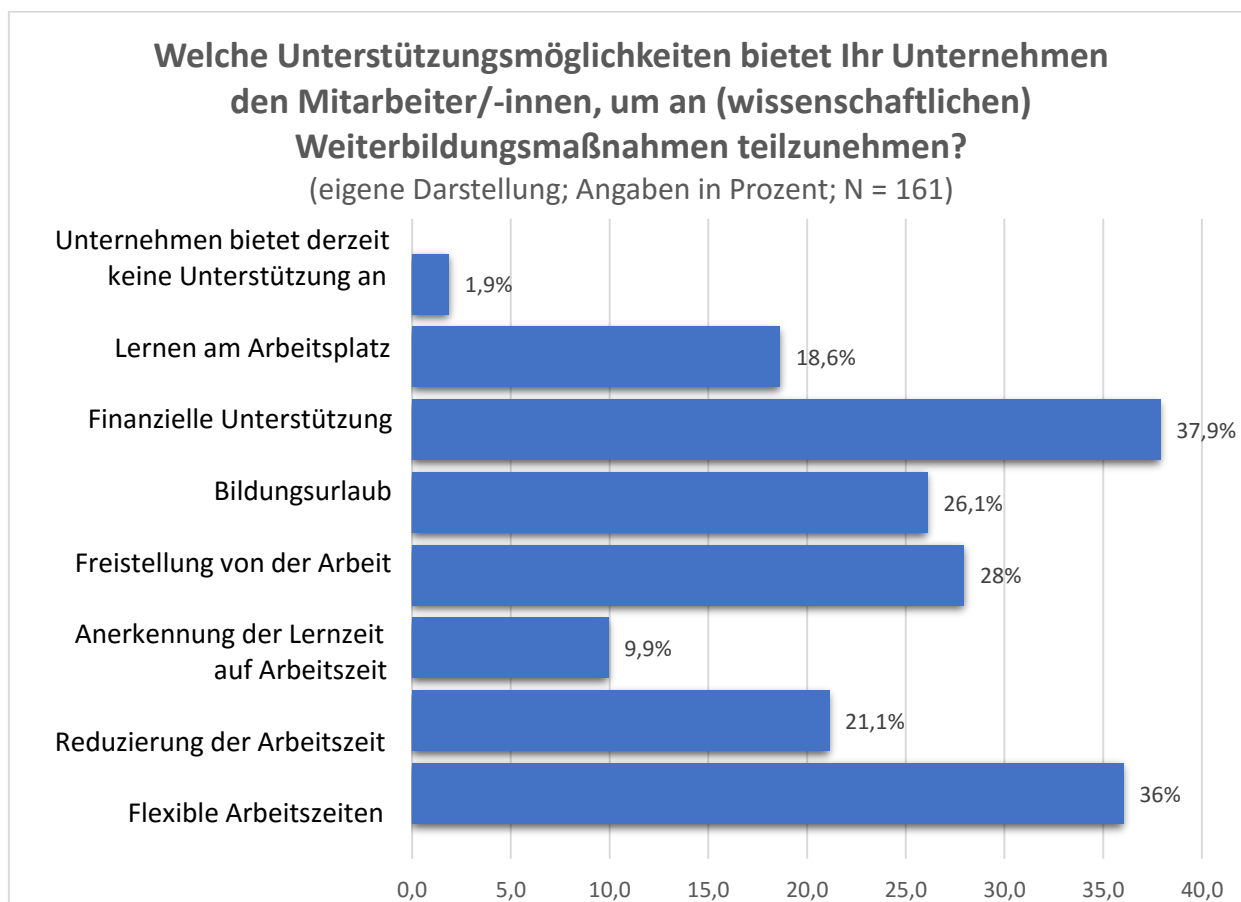


Abbildung 13: Unterstützung bei der Weiterbildung

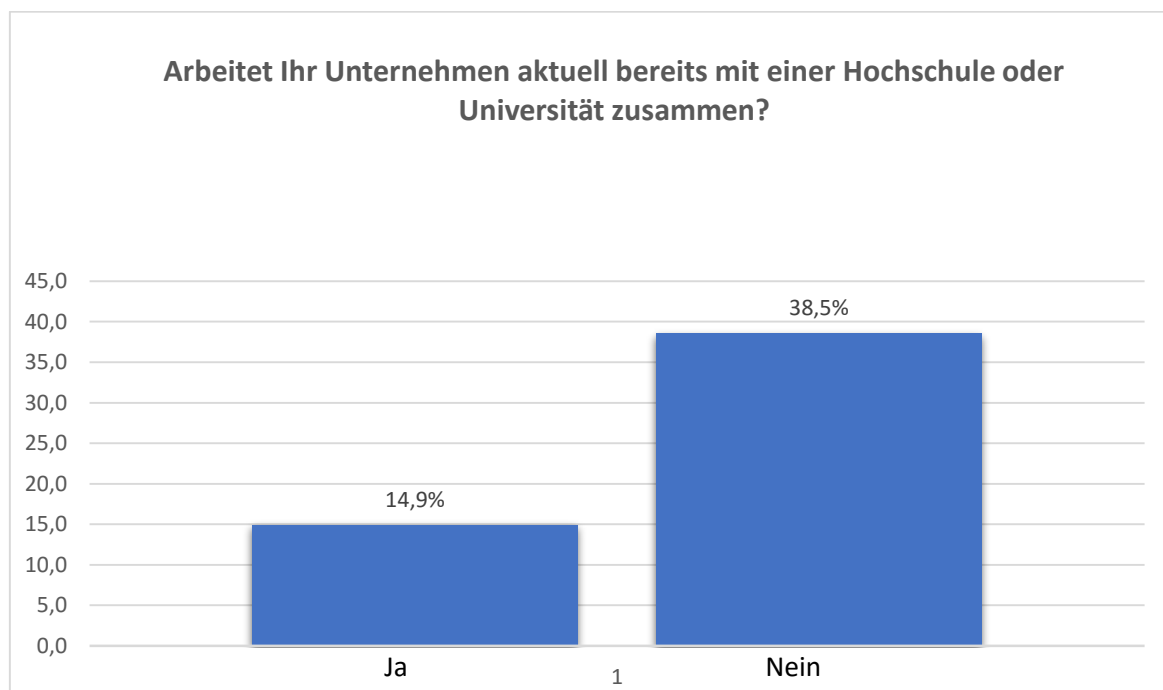


Abbildung 14: Zusammenarbeit mit einer Hochschule

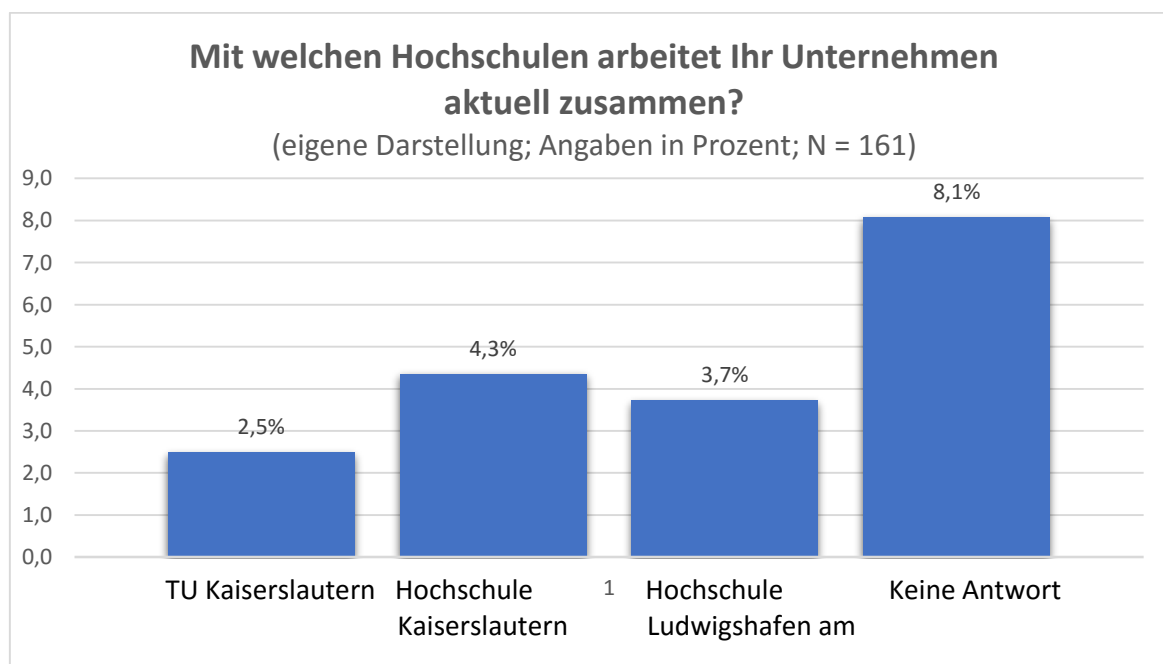


Abbildung 15: Hochschulen mit bestehender Kooperation

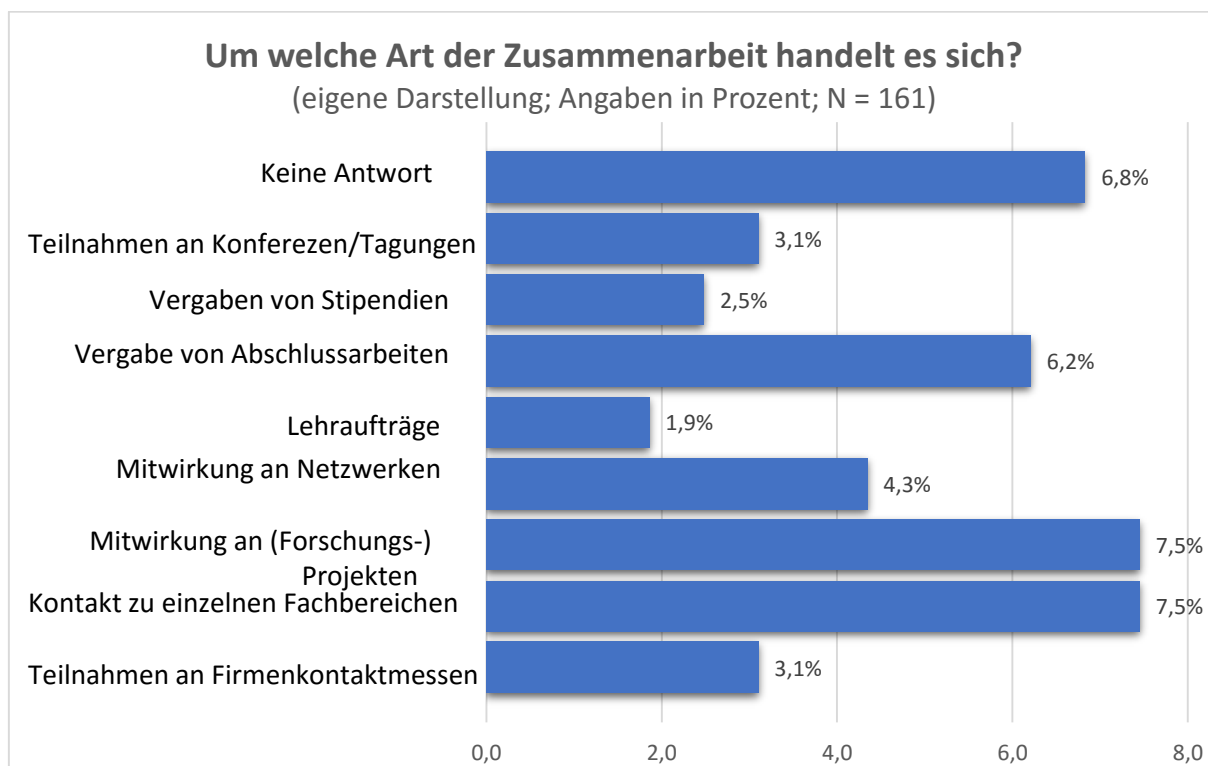


Abbildung 16: Art der Zusammenarbeit mit Hochschulen

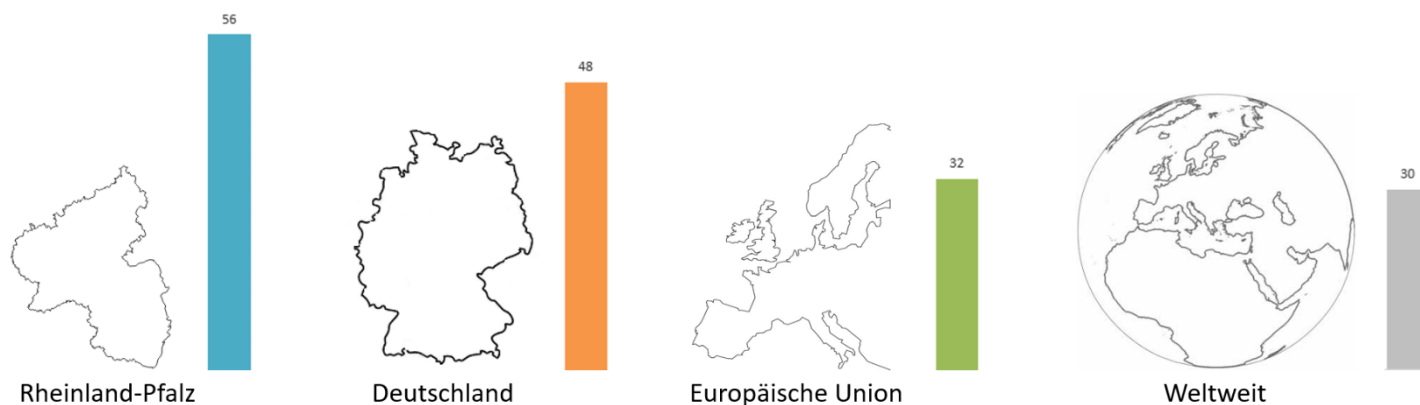


Abbildung 17: Aktionsradius der Unternehmen

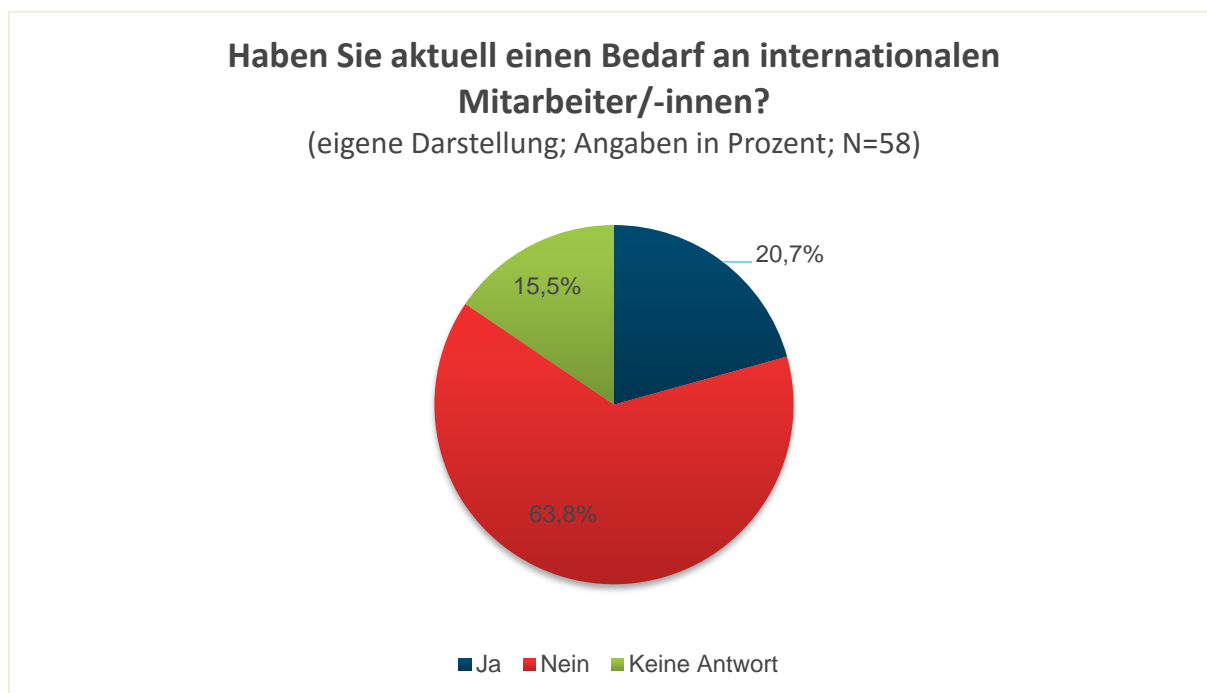


Abbildung 18: Bedarf an internationalen Mitarbeitenden

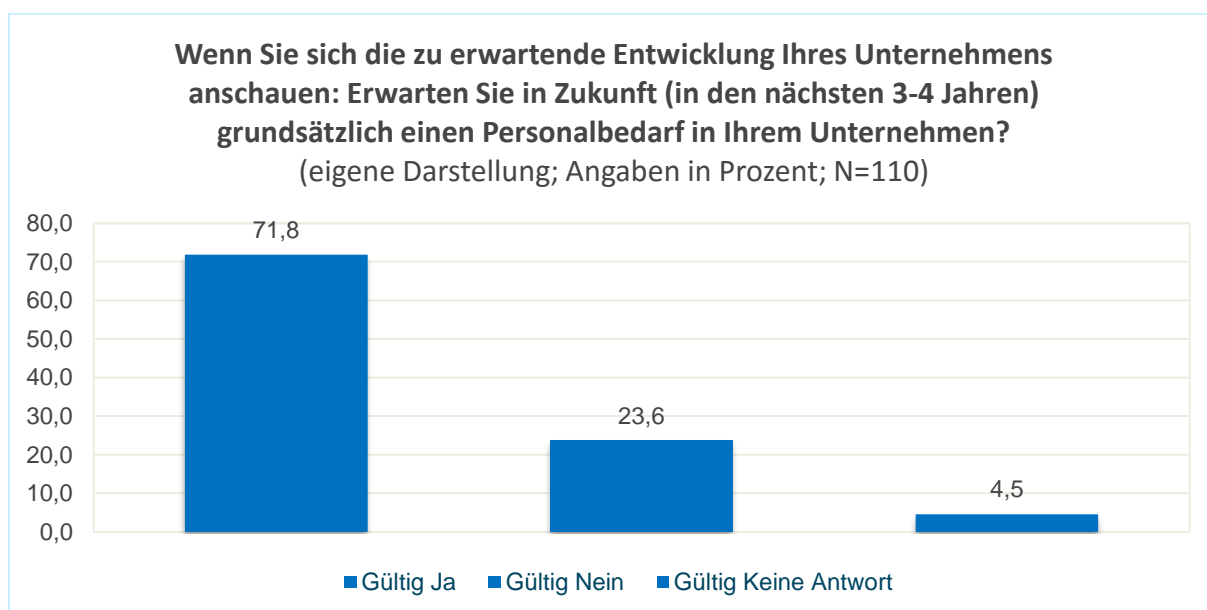


Abbildung 19: Erwartung eines Personalbedarfs (nächsten 3-4 Jahre)

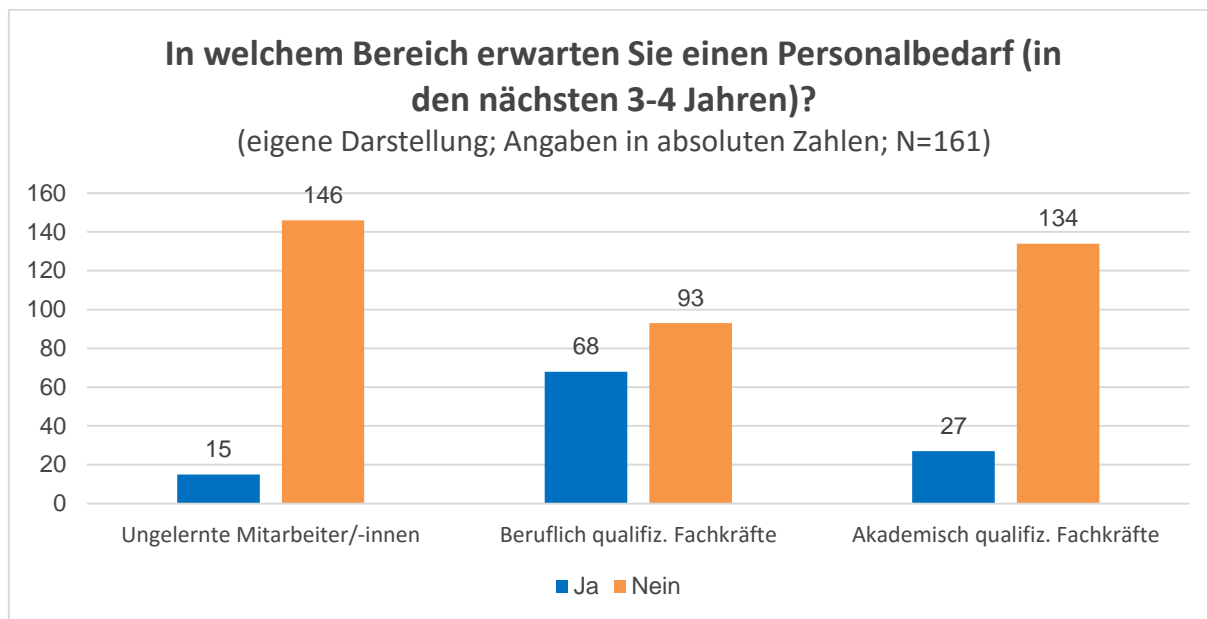


Abbildung 20: Personalbedarf nach Bereich in der Zukunft (nächsten 3-4 Jahren)

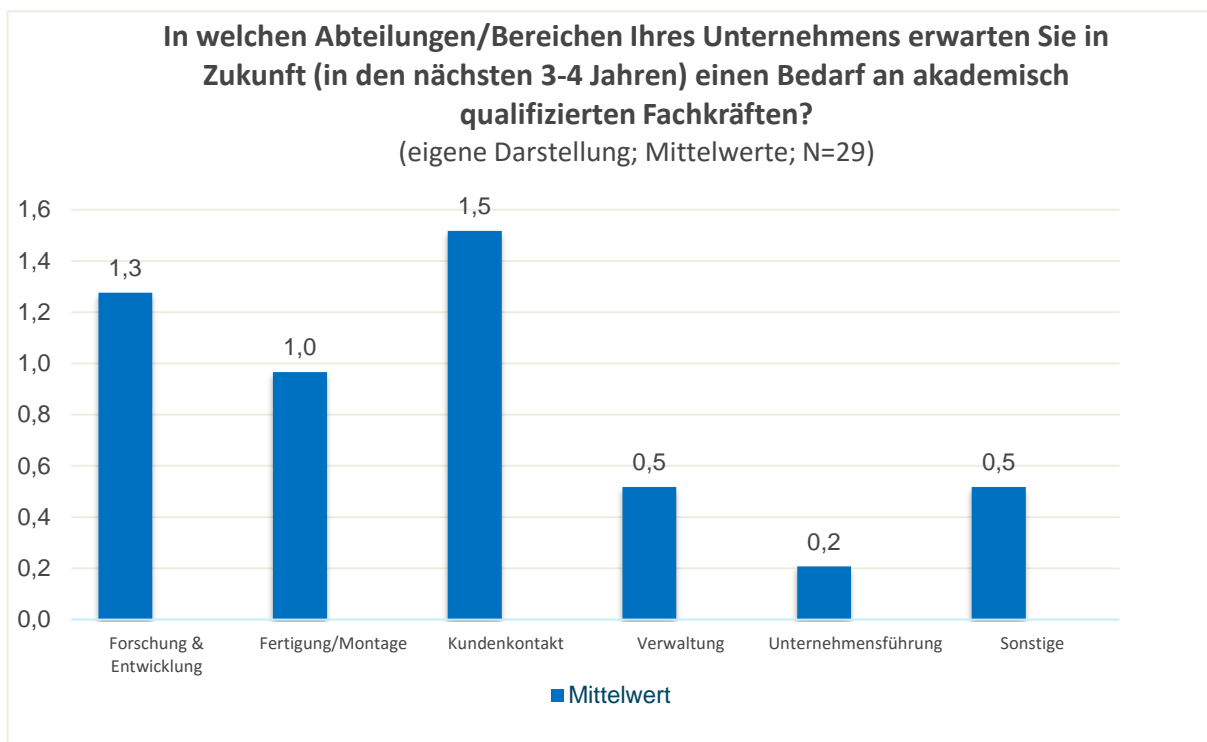


Abbildung 21: Personalbedarf in den nächsten 3-4 Jahren nach Bereichen

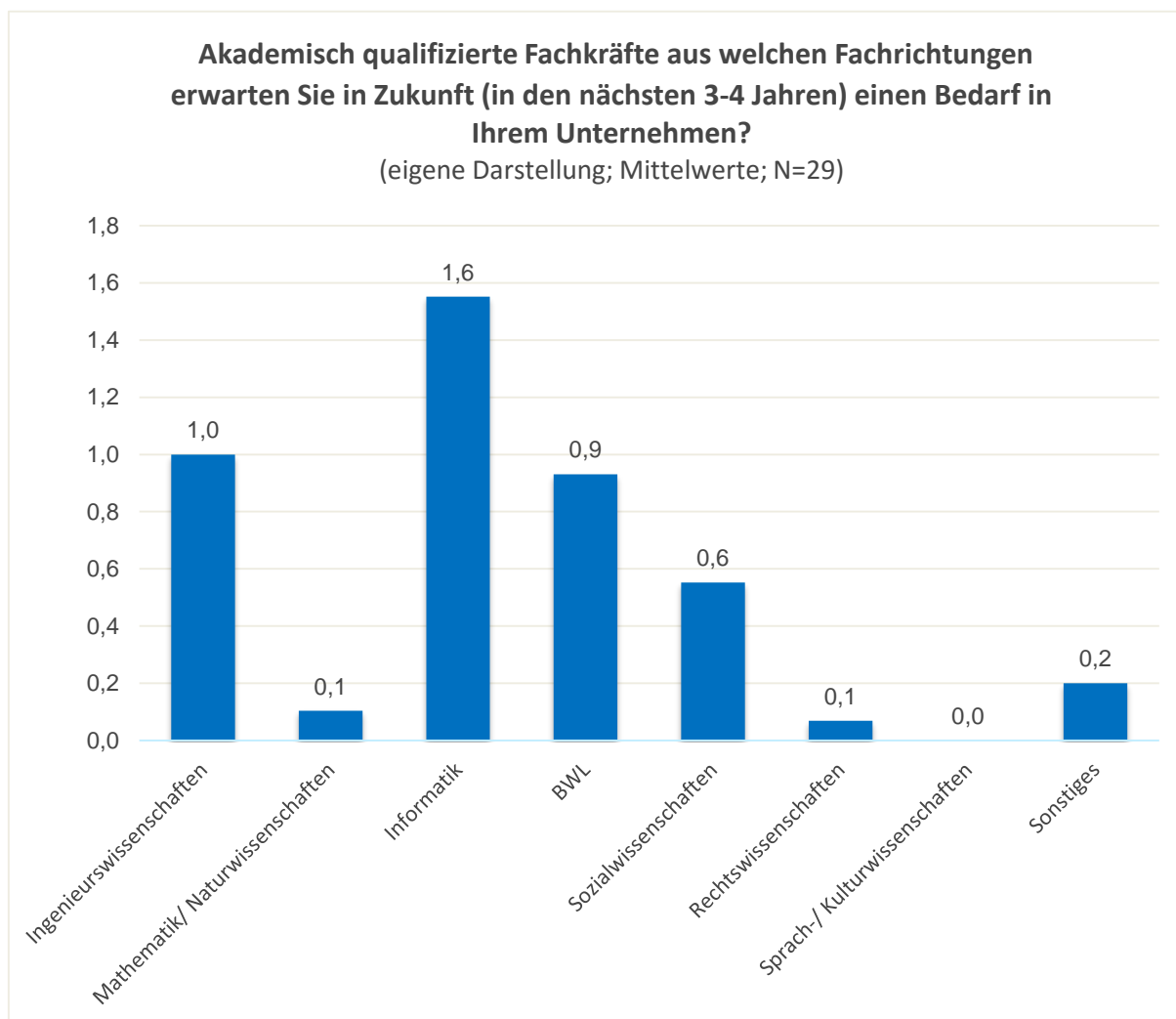


Abbildung 22: Bedarf an akad. qualif. Fachkräften (3-4 Jahre) nach Fachbereichen

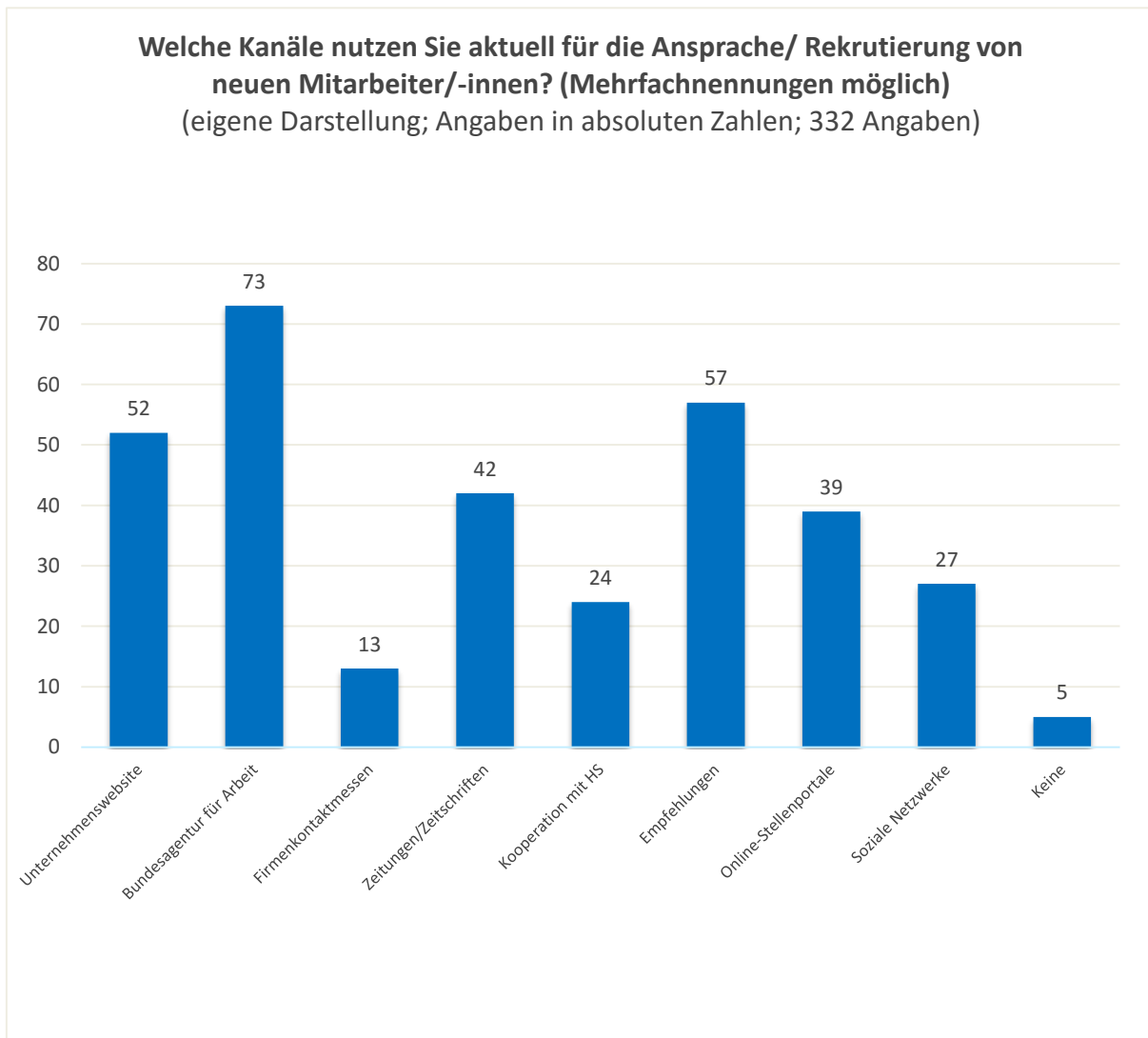


Abbildung 23: Kanäle für die Ansprache von neuen Mitarbeitenden

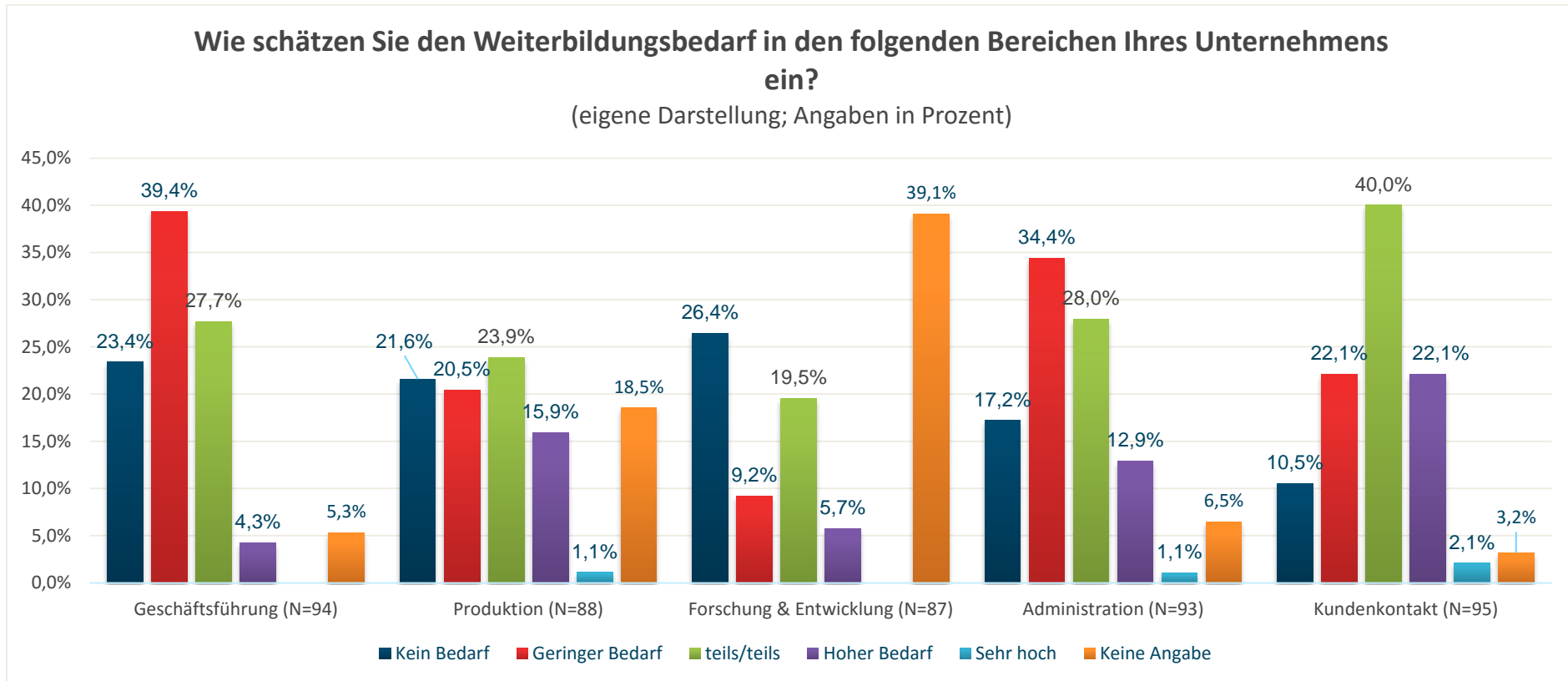


Abbildung 24: Weiterbildungsbedarf nach Unternehmensbereichen

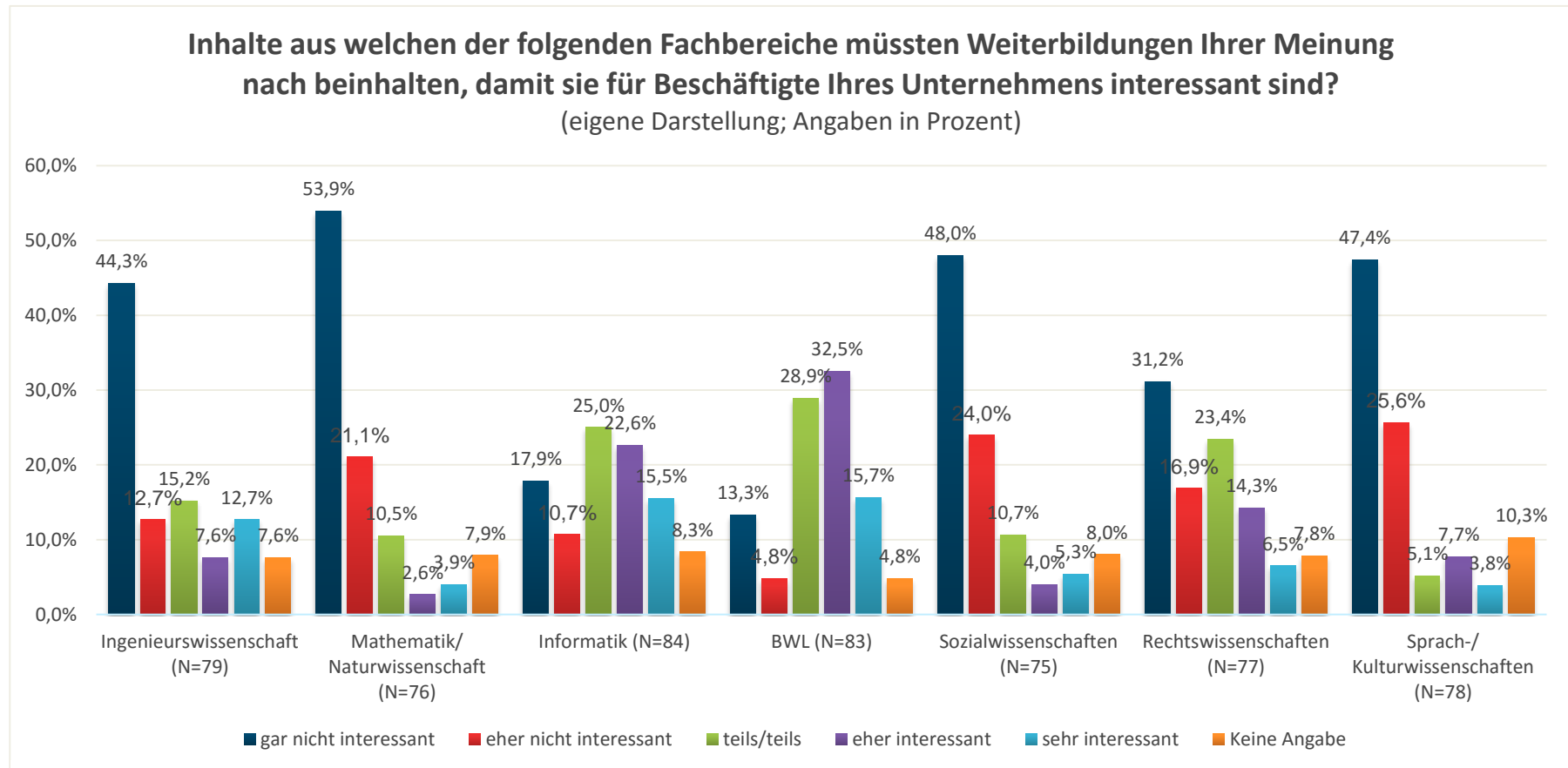


Abbildung 25: Für Unternehmen interessante Weiterbildungsinhalte

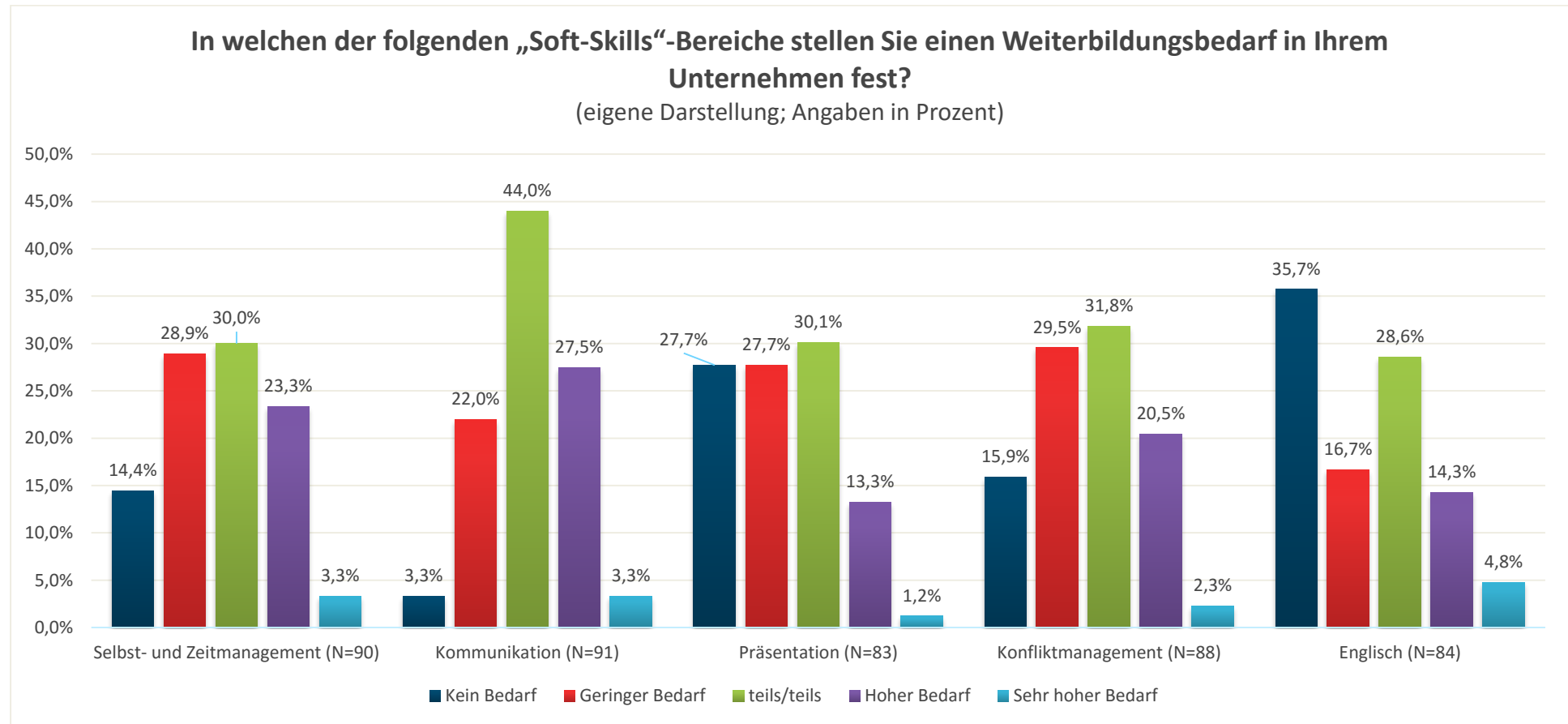


Abbildung 26: Weiterbildungsbedarf in „Soft-Skills“-Bereichen

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

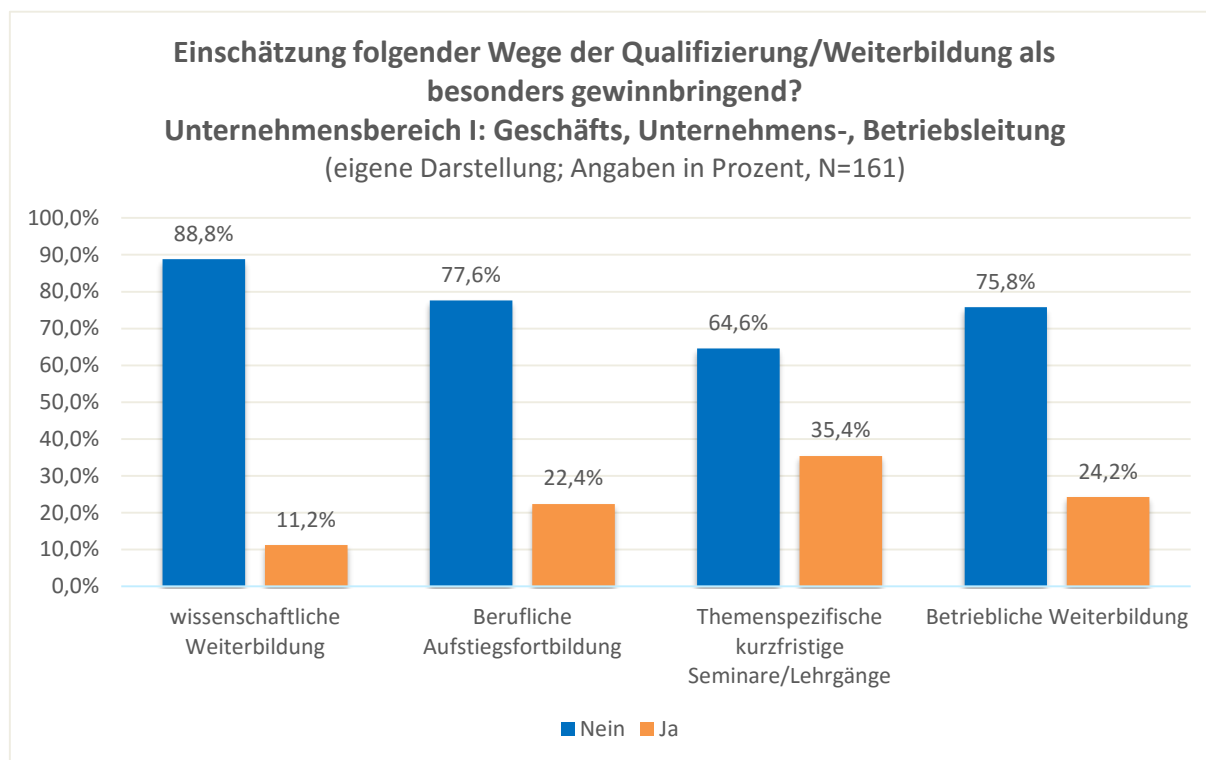


Abbildung 27: Bevorzugte Weiterbildungsarten I

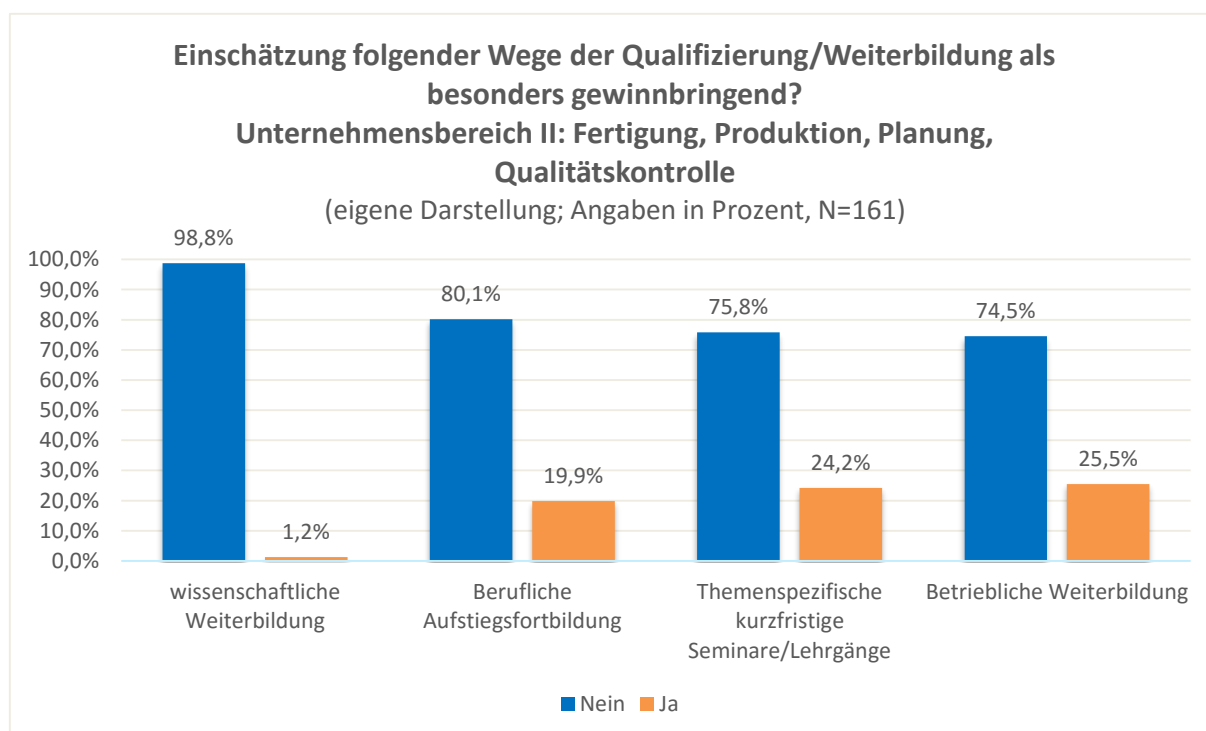


Abbildung 28: Bevorzugte Weiterbildungsarten II

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

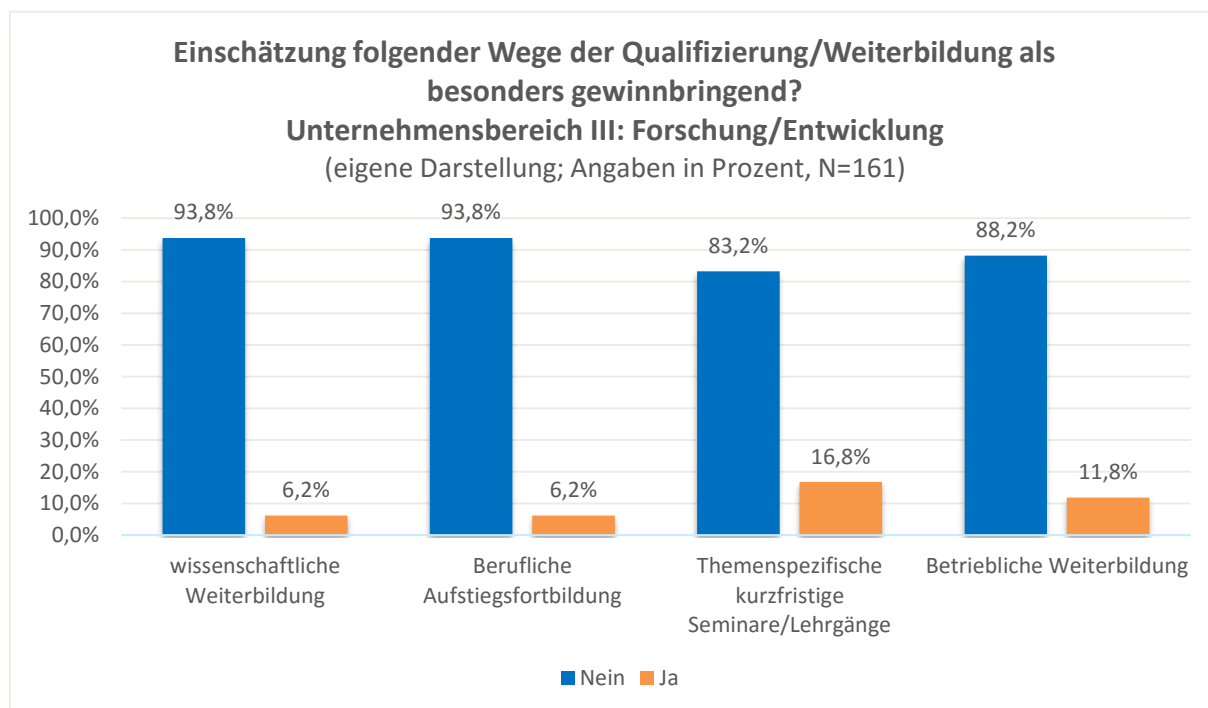


Abbildung 29: Bevorzugte Weiterbildungsarten III

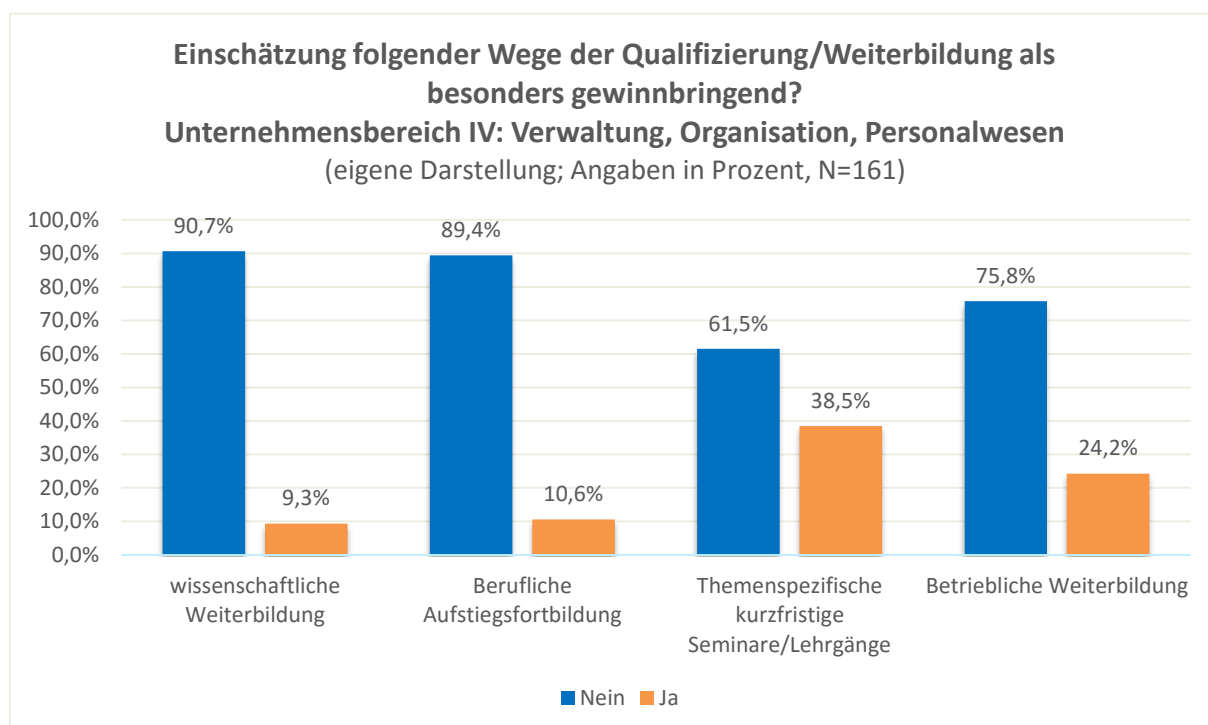


Abbildung 30: Bevorzugte Weiterbildungsarten IV

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

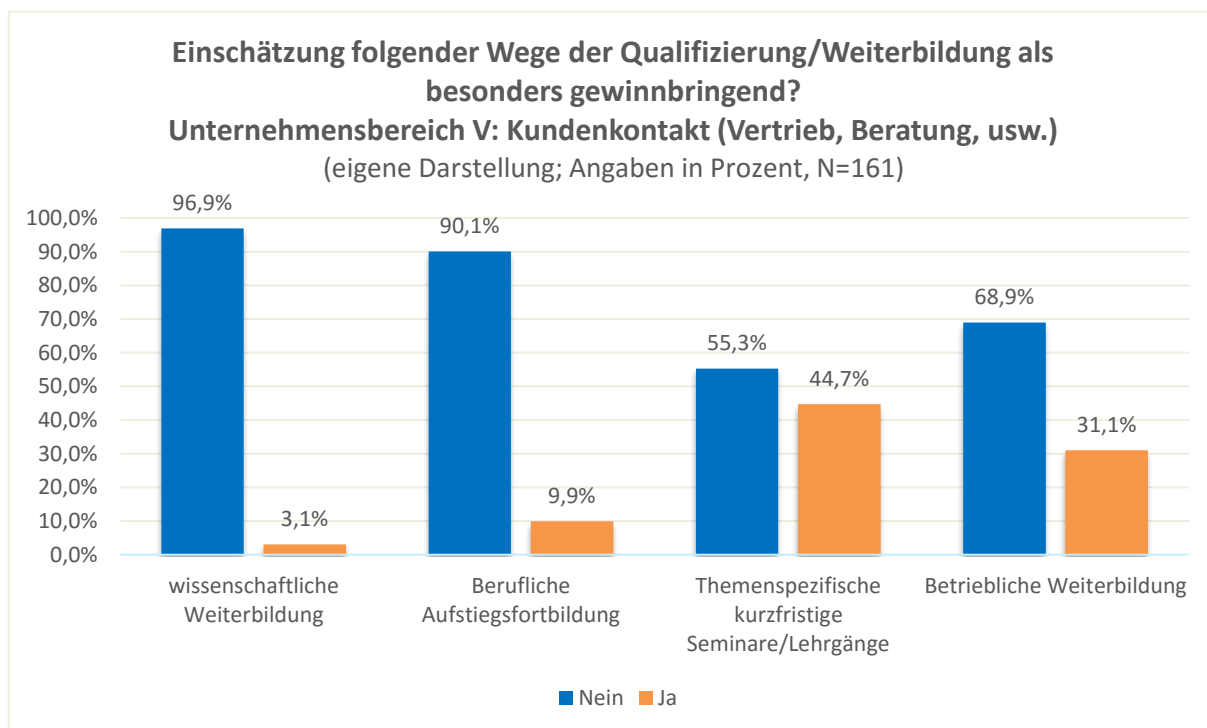


Abbildung 31: Bevorzugte Weiterbildungsarten V

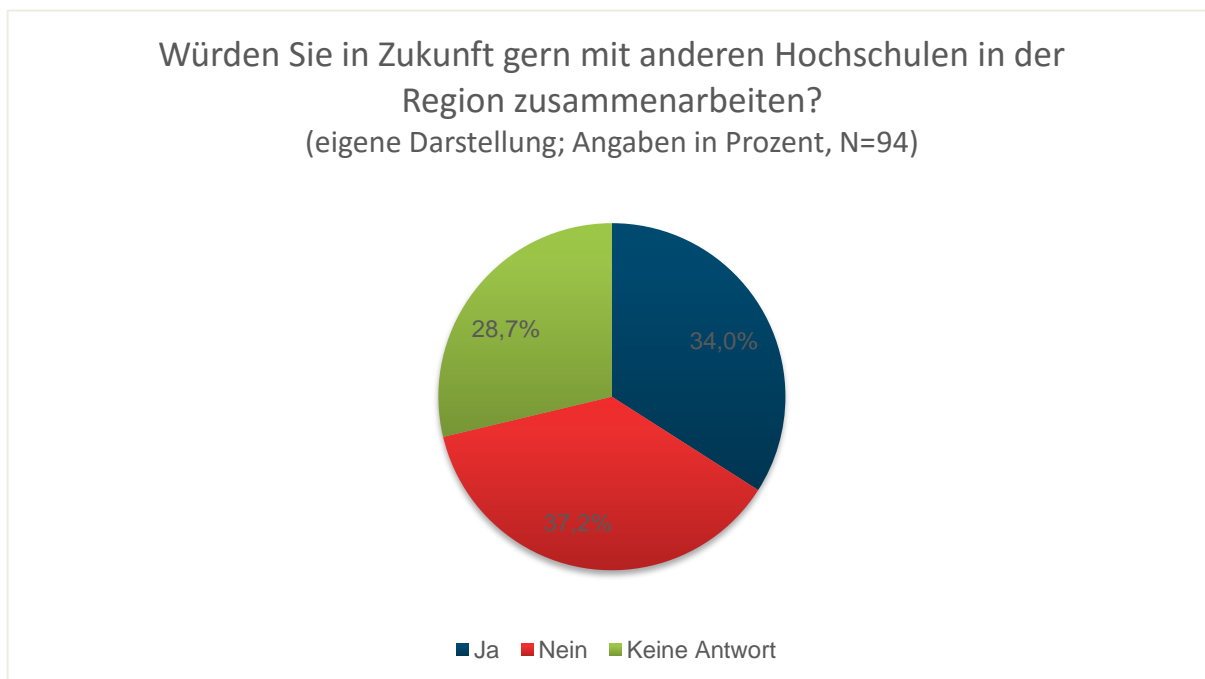


Abbildung 32: Aktuelle Kooperation mit Hochschulen

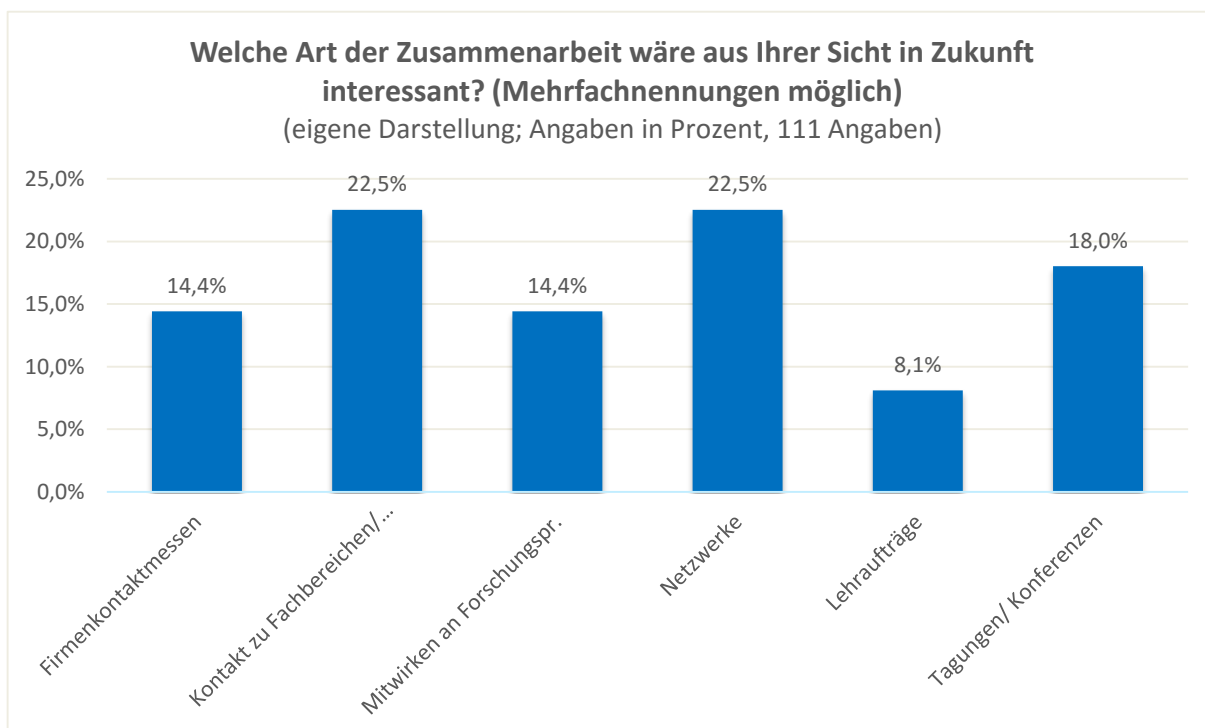


Abbildung 33: Zukünftige Kooperation mit Hochschulen

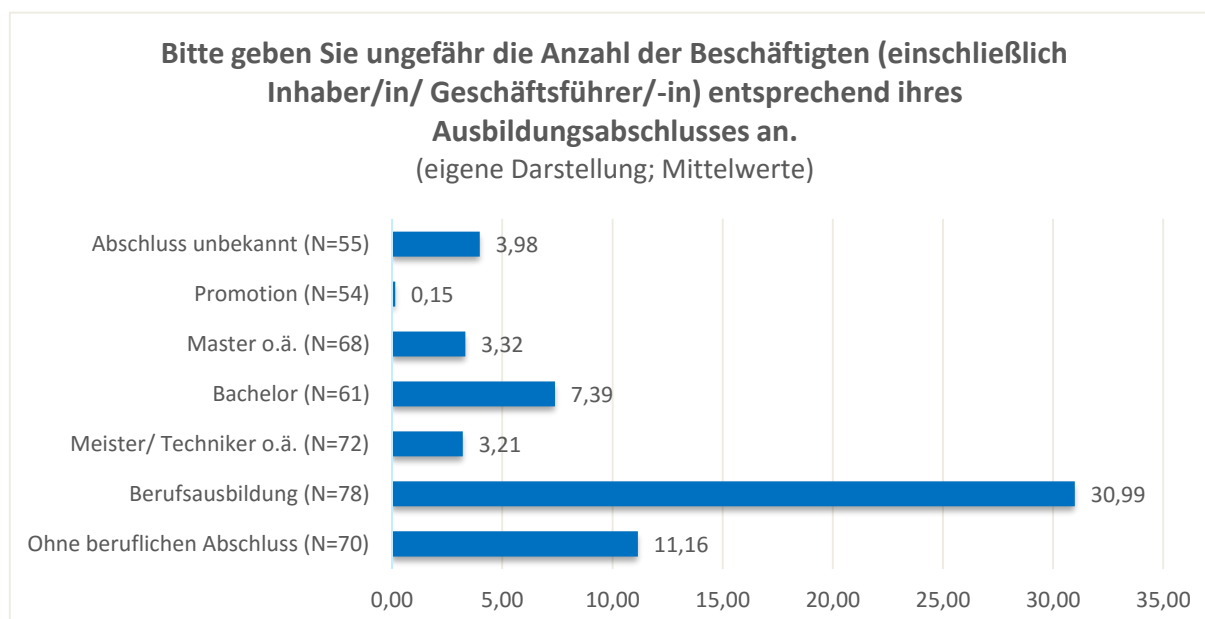


Abbildung 34: Anzahl der im Unternehmen Beschäftigten

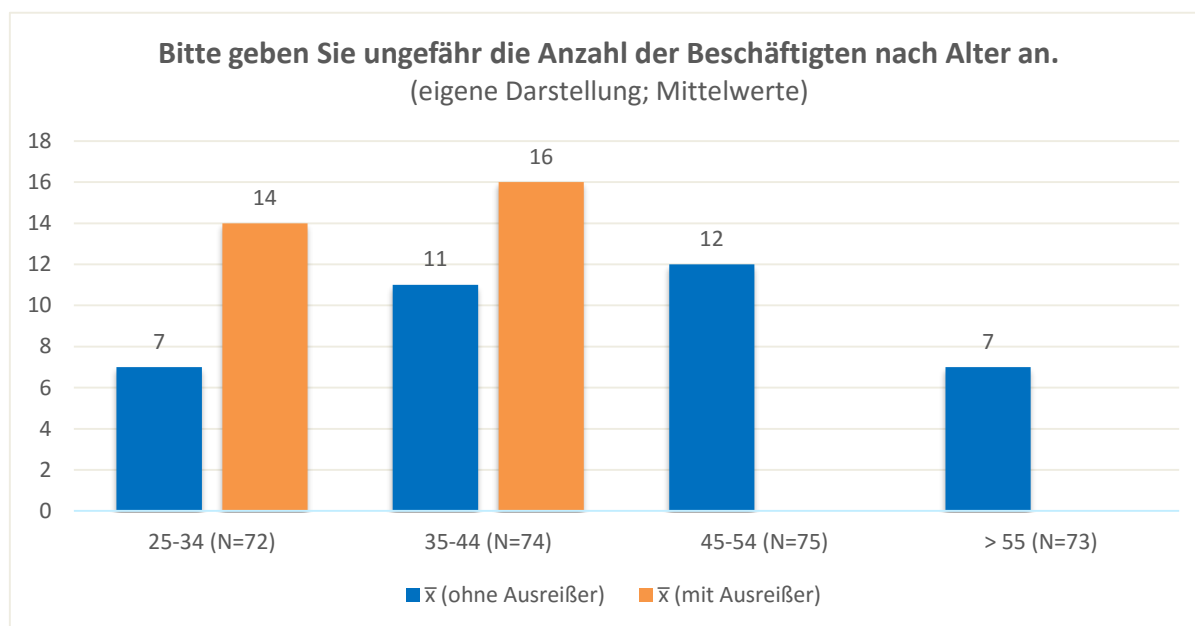


Abbildung 35: Alter der Beschäftigten



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

Steinmüller, B., Fachkräfte- und Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen in der Region Westpfalz

ISSN 2364-8996