

Feldstudie

**„Bildungsbedarf der Gesundheitswirtschaft
in Berlin-Brandenburg“**

Industrie- und Handelskammer zu Berlin

Juni 2007

Dr. Marion Haß
Stefanie Richter

INHALT

1 Hintergrund & Ziel der Feldstudie	4
2 Ergebnisse der Befragung	4
2.1 Unternehmen der Gesundheitswirtschaft	4
2.1.1 Fachkräftesituation.....	6
2.1.2 Ausbildungsaktivitäten	10
2.1.3 Weiterbildungsaktivitäten	12
2.2 Bildungsträger.....	16
2.2.1 Inhalte der Fort- und Weiterbildungsangebote	17
2.2.2 Organisatorische Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsangebote	18
2.2.3 Marketing & Finanzierungskonzepte.....	19
3 Zusammenfassung & Empfehlungen	21

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Zwiebelmodell der Gesundheitswirtschaft.....	5
Abbildung 2: Aktueller Fachkräftemangel	6
Abbildung 3: Künftiger Fachkräftemangel.....	8
Abbildung 4: Bildungslücken in der Gesundheitswirtschaft	9
Abbildung 5: Sicherung des Fachkräftebedarfs durch die Arbeitgeber.....	10
Abbildung 6: Geplante Ausbildungsaktivitäten.....	11
Abbildung 7: Bildungstiefe der sich weiterbildenden Mitarbeiter	13
Abbildung 8: Umfang gesundheitsbezogener Fort- und Weiterbildungsangebote.....	16
Abbildung 9: Schwerpunkte der Fort- und Weiterbildungsangebote.....	18
Abbildung 10: Format der Fort- und Weiterbildungsangebote.....	18
Abbildung 11: Zeitlicher Umfang der Bildungsangebote	19
Abbildung 12: Berufsstand der Weiterbildungsteilnehmer.....	19
Abbildung 13: Angebotsorientierung der Bildungsträger.....	20
Abbildung 14: Umsatzanteile und wirtschaftliche Situation der Bildungsträger	20

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Rücklaufquoten der Befragung – nach Branchen	5
Tabelle 2: Bildungstiefe der Mitarbeiter – nach Branchen	6
Tabelle 3: Aktueller Fachkräftemangel – nach Branchen	7
Tabelle 4: Künftiger Fachkräftemangel – nach Branchen	8
Tabelle 5: Bildungslücken in der Gesundheitswirtschaft – nach Branchen	9
Tabelle 6: Sicherung des Fachkräftebedarfs durch die Arbeitgeber – nach Branchen	10
Tabelle 7: Ausbildungsaktivitäten – nach Branchen	11
Tabelle 8: Geplante Ausbildungsaktivitäten – nach Branchen	12
Tabelle 9: Weiterbildung in 2006 – nach Branchen	12
Tabelle 10: Bildungstiefe der sich weiterbildenden Mitarbeiter – nach Branchen	13
Tabelle 11: Finanzierung der Weiterbildung – nach Branchen	14
Tabelle 12: Zeitraum der Weiterbildung – nach Branchen	14
Tabelle 13: Gewählte Formate der Weiterbildung – nach Branchen	15
Tabelle 14: Voraussetzungen, damit Unternehmen ihre Weiterbildungsaktivitäten verstärken	15
Tabelle 15: Bediente Branchen in der Gesundheitswirtschaft	17

1 Hintergrund & Ziel der Feldstudie

Gemeinsam wollen Berlin und Brandenburg eine Gesundheitsregion gestalten, die sich im Wettbewerb mit anderen Regionen Deutschlands und Europas auf einem Spitzenplatz positionieren kann. Der zu diesem Ziel vereinbarte Masterplan „Gesundheitsregion Berlin-Brandenburg“ legt einen besonderen Schwerpunkt auf die Sicherung qualifizierter nicht-akademischer und akademischer Fachkräfte.

Trotz eines breiten Spektrums an gesundheitsbezogenen Ausbildungsberufen, Qualifizierungsmöglichkeiten und Studiengängen in der Region kommt dieser Aufgabe eine besondere Bedeutung zu. Denn die demographische Entwicklung und die starke Bevölkerungsabwanderung in einigen Teilen Brandenburgs¹, haben schon heute zu einer Unterversorgung des lokalen Arbeitsmarktes geführt. Um das Wachstum der Gesundheitswirtschaft zu sichern, muss hier gegengearbeitet werden. Ebenso wichtig ist die Anpassung traditioneller Qualifizierungswege. Denn durch medizinischen und medizinisch-technischen Fortschritt vorangetriebene, strukturelle Prozessveränderungen im Gesundheitswesen, die zunehmende Internationalisierung der Gesundheitsanbieter und der Trend zur integrierten Versorgung stellen neue Anforderungen an die Beschäftigten in der Gesundheitswirtschaft.

Es ist Aufgabe des Handlungsfeldes 2 „Aus-, Fort- und Weiterbildung“ aus dem Masterplan „Gesundheitsregion Berlin-Brandenburg“ optimale Voraussetzungen zu schaffen, die das Fachkräfteangebot langfristig sichern. Dazu werden zunächst Angebot und Bedarf an Fachkräften sowie Bildungswege in der Gesundheitswirtschaft transparent dargelegt und Reformbedarfe identifiziert. Mit dieser Feldstudie möchte die IHK Berlin den Status quo darstellen. Vom 15. März bis 15. Mai 2007 wurden zu diesem Zweck Fragebögen per Post und auf Nachfragen per E-Mail an 390 Berliner und Brandenburger öffentliche, private und gemeinnützige Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft verschickt, darunter 59 Bildungsträger.

Aufgrund des geringen Umfangs der Befragung erheben die Ergebnisse jedoch nicht den Anspruch auf Repräsentativität und sind vorsichtig zu bewerten. Sie können jedoch Tendenzen beziehungsweise weiterführende Fragen aufzeigen, deren detailliertere Beantwortung empfohlen wird.

2 Ergebnisse der Befragung

2.1 Unternehmen der Gesundheitswirtschaft

Die Befragung der Biotechnologie-Unternehmen aus Berlin und Brandenburg wurde in Kooperation mit BioTOP Berlin-Brandenburg und SPI Consult GmbH durchgeführt. Zur Sicherung der Repräsentativität in diesem Bereich wurde hier eine Totalerhebung vorgenommen, wodurch die Gesamtergebnisse von den Aussagen dieser Unternehmen geprägt sein können. Die Biotech-Branche hat im Vergleich zu den anderen Branchen ein sehr positives Meinungsbild gegenüber dem derzeitigen Arbeitsmarkt. Dies lässt vermuten, dass die Ergebnisse bei einer höheren Zahl von Antworten aus den anderen Branchen insgesamt pessimistischer ausfallen würden.

Im Folgenden werden die Resultate ausgewählter Fragestellungen dargestellt². Sofern es die Datenglage erlaubt, werden die Ergebnisse auch branchendifferenziert veranschaulicht. So wird das Gesundheitswesen in Krankenhäuser sowie Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen unterschieden. Pflegeeinrichtungen können leider nicht abgebildet werden, da aus diesem Bereich keine Antworten vorliegen. Unter dem Begriff „Wellness“ sind alle Unternehmen aus den Branchen Wellness, Ernäh-

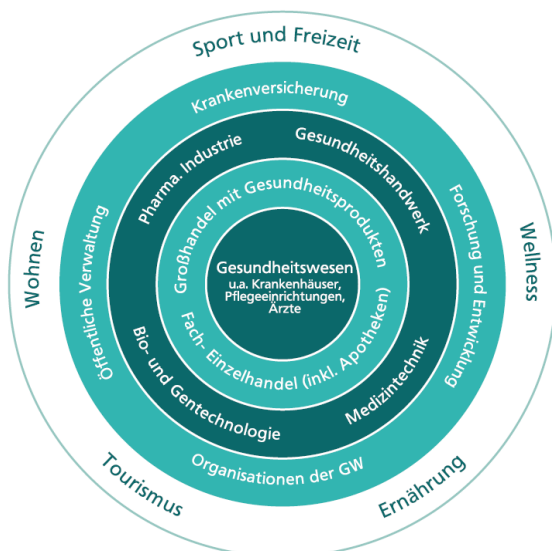
¹ „Brandenburger Fachkräftestudie – Entwicklung der Fachkräftesituation und zusätzlicher Fachkräftebedarf“, MASGF Brandenburg, 2005

² (keine Antwort wird entsprechend mit k.A. abgekürzt)

rung sowie Sport & Fitness zusammengefasst. Zudem wird auf eine detailliertere Darstellung aller übrigen Einrichtungen (Beratung, Handel, Verwaltung, Krankenversicherung) in einer Kategorie „Sonstige“ verzichtet, da dies für die Betrachtung der aktuellen Situation keine Mehrkenntnisse bringt.

Der Umfang der regionalen Gesundheitswirtschaft wird in Anlehnung an das vom Institut für Arbeit und Technik (IAT) entworfene Zwiebelmodell abgegrenzt. Siehe Abbildung 1.

Abbildung 1: Zwiebelmodell der Gesundheitswirtschaft



Quelle: Dennis Ostwald & Anja Ranscht, TU Darmstadt, 2007

Von den insgesamt 331 befragten Unternehmen aus Berlin und Brandenburg hat sich etwa jedes vierte an der Befragung beteiligt. Die unten stehende Tabelle verdeutlicht den bereits erwähnten überproportionalen Anteil der Biotechnologie-Unternehmen in dieser Feldstudie.

Tabelle 1: Rücklaufquoten der Befragung – nach Branchen

	Rücklaufquote	Antworten	Anteil an den Antworten
Gesundheitswirtschaft -insg.	26%	86	100%
Gesundheitswesen	38%	19	22%
Krankenhäuser	45%	9	10%
Vorsorge und Reha	60%	9	10%
Health Care Industry	23%	48	56%
Medizintechnik	22%	9	10%
Pharma + Biotech	23%	39	45%
Handwerk	26%	7	8%
Wellness	23%	5	6%

Bei der Auswahl der Unternehmen wurde darauf geachtet, dass kleine, mittlere und große Unternehmen in die Befragung einbezogen werden. So hat das kleinste befragte Unternehmen 2 und das größte 13.000 Mitarbeiter. Tabelle 2 spiegelt die dominierenden Bildungstiefen in den Unternehmen wider. Diese differieren von Branche zu Branche.

Tabelle 2: Bildungstiefe der Mitarbeiter – nach Branchen

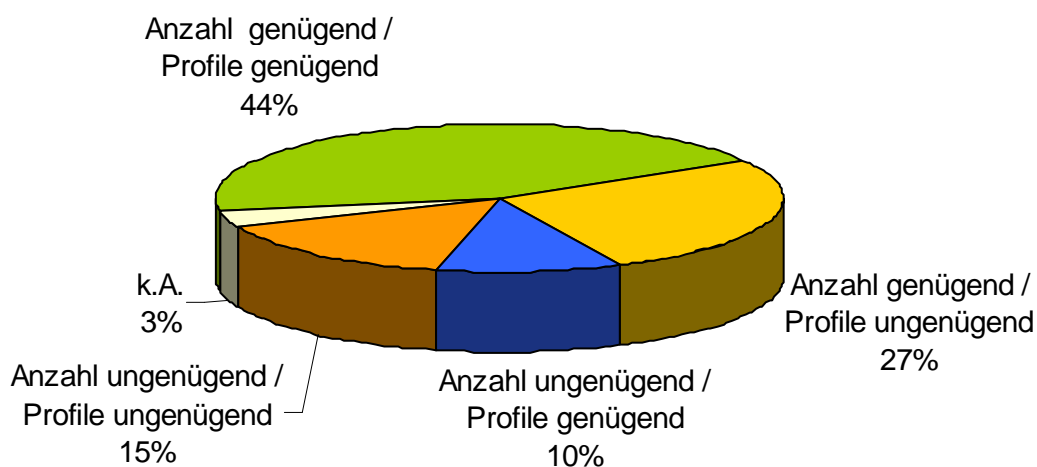
	Auszubildende	Un- u. Angelernte	Fachkräfte	Akademiker
Gesundheitswirtschaft -insg.	5%	5%	70%	20%
Gesundheitswesen	5%	5%	73%	17%
Krankenhäuser	6%	4%	74%	17%
Vorsorge und Reha	1%	10%	72%	18%
Health Care Industry	2%	6%	54%	38%
Medizintechnik	6%	20%	57%	17%
Pharma + Biotech	1%	2%	53%	44%
Handwerk	10%	30%	58%	2%
Wellness	13%	14%	62%	11%

In der Pharma- und Biotech-Branche arbeiten verhältnismäßig viele Akademiker. Mit un- und angelerntem Personal arbeitet überwiegend das Gesundheitshandwerk. Fachkräfte mit einschlägiger Berufsausbildung stellen jedoch in allen Branchen den höchsten Personalanteil dar. Am deutlichsten wird das bei den Krankenhäusern, den größten Arbeitgebern in der Gesundheitswirtschaft. Auf der Berufsgruppe der nicht-akademisch ausgebildeten Fachkräfte muss demzufolge das Hauptaugenmerk der Bildungspolitik liegen.

2.1.1 Fachkräftesituation

Mehr als jedes zweite Unternehmen bemängelt derzeit das quantitative oder qualitative Fachkräfteangebot. Jedes siebte Unternehmen schätzt schon heute ein, dass der Arbeitsmarkt in der Gesundheitswirtschaft weder von der Anzahl noch vom Qualifikationsprofil ausreichend Mitarbeiter bereit hält.

Abbildung 2: Aktueller Fachkräftemangel



Der Anteil an Unternehmen, die sowohl mit der Anzahl als auch mit den Qualifikationsprofilen zufrieden sind, wird überwiegend von der Biotech-Branche bestimmt. Dies verdeutlicht Tabelle 3. Hier sind die branchenspezifischen Unterschiede in der Beurteilung des derzeitigen Fachkräftemangels dargestellt.

Die Wellness-Branche ist momentan am wenigsten mit den Qualifikationsprofilen zufrieden. Unternehmen der Medizintechnik-Branche bedürfen wahrscheinlich einer weiteren Differenzierung, da diese in beiden Extremen vertreten sind. 33% der Branche sind vollkommen zufrieden, ebenso viele aber auch ganz und gar unzufrieden.

Tabelle 3: Aktueller Fachkräftemangel – nach Branchen

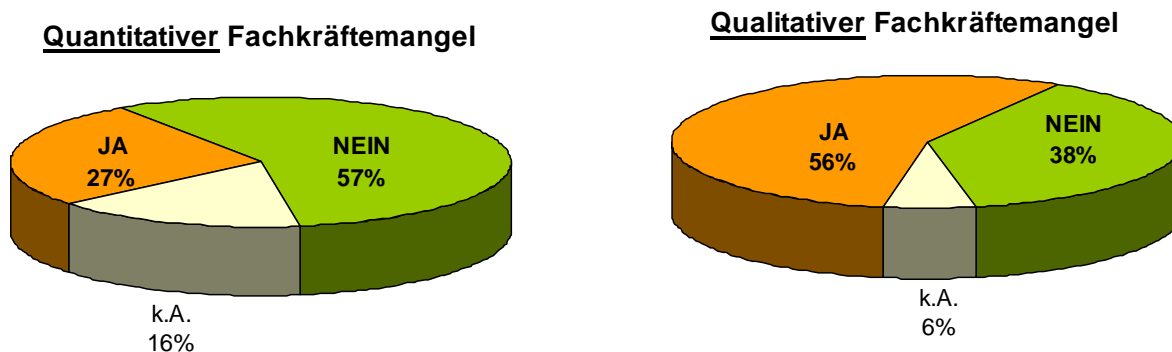
	Anzahl genügend / Profile genügend	Anzahl genügend / Profile ungenügend	Anzahl ungenügend / Profile genügend	Anzahl ungenügend / Profile ungenügend	k.A.
Gesundheitswirtschaft -insg.	44%	27%	10%	15%	3%
Gesundheitswesen	26%	32%	21%	16%	5%
Krankenhäuser	22%	33%	11%	22%	11%
Vorsorge- und Reha	22%	33%	33%	11%	0%
Health Care Industry	56%	19%	10%	15%	0%
Medizintechnik	33%	22%	11%	33%	0%
Pharma + Biotech	62%	18%	10%	10%	0%
Handwerk	43%	43%	0%	14%	0%
Wellness	0%	60%	0%	20%	20%

In der Befragung wurden die Unternehmen ebenfalls aufgefordert, die derzeit am schlechtesten bedienten Berufsfelder zu benennen. Dabei haben sie wie folgt geantwortet:

Gesundheitswesen	Ärzte u. Fachschwestern/-pfleger, insbesondere in leitenden Positionen
Health Care Industry	Technische Assistenten (Chemisch-Technische-Assistenten, Biologisch-Technische-Assistenten, Medizinisch-Technische-Assistenten), Ingenieure diverser Spezialisierungen (Ing.-Informatik, Ing.-Medizintechnik, Ing.-Qualitätswesen)
Handwerk	Hörgeräteakustiker u. Hörgerätetechnikmeister
Wellness	Fachangestellte für Bäderbetriebe u. Physiotherapeuten

Neben der Bewertung des aktuellen Fachkräfteangebots ist es Aufgabe der Unternehmen gewesen, das zukünftige Fachkräfteangebot einzuschätzen. Dies hat eine große Bedeutung für eventuell folgende bildungspolitische Maßnahmen. Denn nur, wenn sich Unternehmen dem drohenden Fachkräftemangel bewusst sind, sind sie bereit, Aktivitäten gegen einen solchen Trend zu unterstützen oder sogar zu initiieren. Die Befragung hat ergeben, dass vor allem Defizite in der fachlichen Qualifikation befürchtet werden. Siehe hierzu Abbildung 3.

Abbildung 3: Künftiger Fachkräftemangel



Die Antworten der Unternehmen sprechen eine deutliche Sprache. Fast drei von fünf Unternehmen der Gesundheitswirtschaft Berlin-Brandenburg erwarten zukünftig einen qualitativen Fachkräftemangel. In der Differenzierung nach Branchen zeigt sich wiederum, dass lediglich die Biotechnologie-Branche weitgehend optimistisch ist. Negative Erwartungen hat vor allem das Gesundheitswesen – insbesondere Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen. Hier befürchten zwei von drei Unternehmen einen quantitativen und weit über die Hälfte einen qualitativen Mangel an Fachkräften.

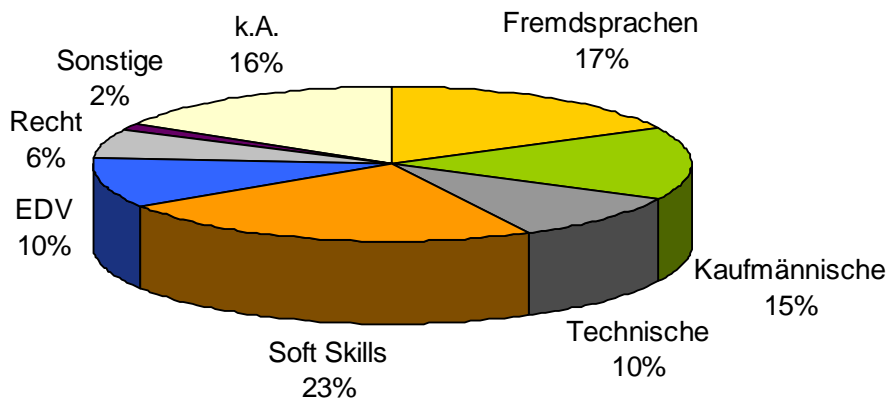
Tabelle 4: Künftiger Fachkräftemangel – nach Branchen

	Zahlenmäßiger Mangel		k.A.	Qualitativer Mangel		k.A.
	Ja	Nein		Ja	Nein	
Gesundheitswirtschaft -insg.	27%	57%	16%	56%	38%	6%
Gesundheitswesen	53%	32%	16%	53%	26%	21%
Krankenhäuser	44%	33%	22%	56%	11%	33%
Vorsorge- und Reha	67%	22%	11%	56%	33%	11%
Health Care Industry	15%	77%	8%	48%	52%	0%
Medizintechnik	22%	67%	11%	89%	11%	0%
Pharma + Biotech	13%	79%	8%	38%	62%	0%
Handwerk	14%	29%	57%	100%	0%	0%
Wellness	40%	20%	40%	80%	0%	20%

Mit dieser Feldstudie wurde ebenfalls versucht, den qualitativen Fachkräftemangel auf bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten einzugrenzen. Das Ergebnis: Gerade die sozialen Kompetenzen, die sogenannten Soft Skills, werden schlecht beurteilt. Dies beklagen vor allem kundennahe Bereiche, wie Gesundheitshandwerk, Therapie und Pflege, in denen über die fachliche Qualifikation die Dienstleistungsorientierung eine besondere Relevanz hat.

In der Health Care Industry werden mangelnde Fremdsprachenkenntnisse, ungenügendes technisches Verständnis und fehlende Rechtskenntnisse besonders beklagt. Abbildung 4 gibt zunächst einen Gesamtüberblick, der in Tabelle 5 nach Branchen differenziert wird.

Abbildung 4: Bildungslücken in der Gesundheitswirtschaft



In dem Feld „Sonstige“ wurden folgende Fähigkeiten und Fertigkeiten benannt: „Allgemeinwissen und passendes gesellschaftliches Auftreten“, „Die deutsche Sprache“ bei ausländischen Ärzten, „Chemie“, „Qualitätsmanagement“. Diese Nennungen bestätigen noch einmal die oben abgebildeten Resultate.

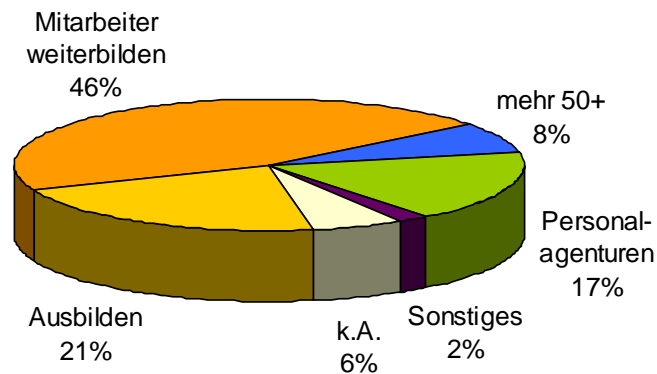
Tabelle 5: Bildungslücken in der Gesundheitswirtschaft – nach Branchen

	Sprachen	Kaufm. K.	Techn. K.	Soft Skills	EDV	Recht	Sonst.	k.A.
Gesundheitswirtschaft -insg.	17%	15%	10%	23%	10%	6%	2%	16%
Gesundheitswesen	12%	16%	5%	33%	12%	5%	2%	16%
Krankenhäuser	4%	25%	4%	30%	13%	8%	4%	11%
Vorsorge- und Reha	22%	6%	6%	33%	11%	0%	0%	22%
Health Care Industry	23%	14%	11%	18%	4%	8%	2%	19%
Medizintechnik	33%	22%	22%	6%	11%	6%	0%	0%
Pharma + Biotech	21%	13%	8%	21%	3%	8%	3%	23%
Handwerk	11%	17%	17%	33%	22%	0%	0%	0%
Wellness	12%	12%	6%	18%	12%	0%	0%	40%

Die Erkenntnis eines bestehenden und zunehmenden Fachkräftemangels ist ein Warnsignal an die regionale und bundesweite Bildungspolitik. Sie ist aber auch ein Zeichen für die Bedeutung von Aus-, Fort- und Weiterbildung. Eine ausreichende Anzahl an qualifiziertem Personal ist trotz des gut ausgebauten Bildungssystems in Deutschland keine Selbstverständlichkeit. Es bedarf der Aktivitäten aller Marktteilnehmer, um das Fachkräftepotential zu sichern. Ob und wie Unternehmen derzeit bereit sind, sich dieser Verantwortung zu stellen, sollten die nächsten Fragen klären.

Die Antwortenden konnten zunächst zwischen vier Hauptaktivitäten wählen: Aus- und / oder Weiterbildung eigener Mitarbeiter, vermehrter Einsatz erfahrener Erwerbspersonen (Generation „50+“) oder Einholung von Unterstützung durch professionelle Personalagenturen. Die Arbeitgeber gaben die folgende Präferenzordnung an: 1. Weiterbildung, 2. Ausbildung und 3. Einsatz von Personalagenturen. Siehe Abbildung 5.

Abbildung 5: Sicherung des Fachkräftebedarfs durch die Arbeitgeber



Die Weiterbildung scheint in allen Branchen als probates Mittel zur Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs anerkannt zu sein. Im Vergleich zwischen den Branchen gilt dies ganz besonders für den Bereich „Wellness“ (Vgl. Tabelle 6). Die Pharma- und Biotech-Branche möchte am ehesten ihr teuer ausgebildetes Personal im Unternehmen halten und setzt im Branchenvergleich am stärksten auf ältere Beschäftigte. Im Gesundheitswesen sind die Arbeitgeber eher gewillt, ihren Bedarf an Mitarbeitern von Personalagenturen decken zu lassen. Dies ist möglich, weil hier weniger personenspezifische als allgemeine Fähigkeiten und Fertigkeiten von Bedeutung sind.

Tabelle 6: Sicherung des Fachkräftebedarfs durch die Arbeitgeber – nach Branchen

	Ausbilden	MA weiterbilden	Mehr 50+	Personalagenturen	Sonstiges	k.A.
Gesundheitswirtschaft -insg.	21%	46%	8%	17%	2%	6%
Gesundheitswesen	18%	47%	3%	32%	0%	0%
Krankenhäuser	22%	44%	0%	33%	0%	0%
Vorsorge- und Reha	7%	50%	7%	36%	0%	0%
Health Care Industry	18%	45%	12%	15%	2%	8%
Medizintechnik	25%	45%	10%	20%	0%	0%
Pharma + Biotech	16%	45%	13%	13%	3%	10%
Handwerk	50%	43%	0%	7%	0%	0%
Wellness	14%	57%	0%	14%	14%	0%

2.1.2 Ausbildungsaktivitäten

Alle Unternehmen aus den Bereichen „Wellness“, „Handwerk“ sowie „Krankenhäuser“, die sich an der Befragung beteiligt haben, bilden aus. Dabei überwiegen folgende Berufe:

Gesundheitswesen	Gesundheits- und Krankenpfleger/in, Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen, OTA (Operationstechnische Assistenten)
Health Care Industry	Biologisch-Technische-Assistenten, Chemisch-Technische-Assistenten, Bürokaufleute, Industriekaufmann/-frau, Pharmakanten, IT-Berufe

Handwerk	Hörgeräteakustiker/in, Zahntechniker/in, Augenoptiker/in
Wellness	Sport- u. Fitnesskaufmann, Kaufmann /-frau für Tourismus und Freizeit, Diplom-Fitnessökonom, Restaurantfachfrau

Tabelle 7: Ausbildungsaktivitäten – nach Branchen

	Ja	Nein
Gesundheitswirtschaft -insg.	57%	43%
Gesundheitswesen	89%	11%
Krankenhäuser	100%	0%
Vorsorge- und Reha	78%	22%
Health Care Industry	33%	67%
Medizintechnik	56%	44%
Pharma + Biotech	28%	72%
Handwerk	100%	0%
Wellness	100%	0%

Da in der Health Care Industry proportional viele akademische Fachkräfte eingesetzt werden, sind auch die Ausbildungsaktivitäten dieser Branche weniger ausgeprägt. Dennoch plant gerade diese Gruppe, zukünftig neu in Ausbildung einzusteigen (siehe Tabelle 8). Dies ergab die Frage nach den geplanten Ausbildungsaktivitäten.

Abbildung 6: Geplante Ausbildungsaktivitäten

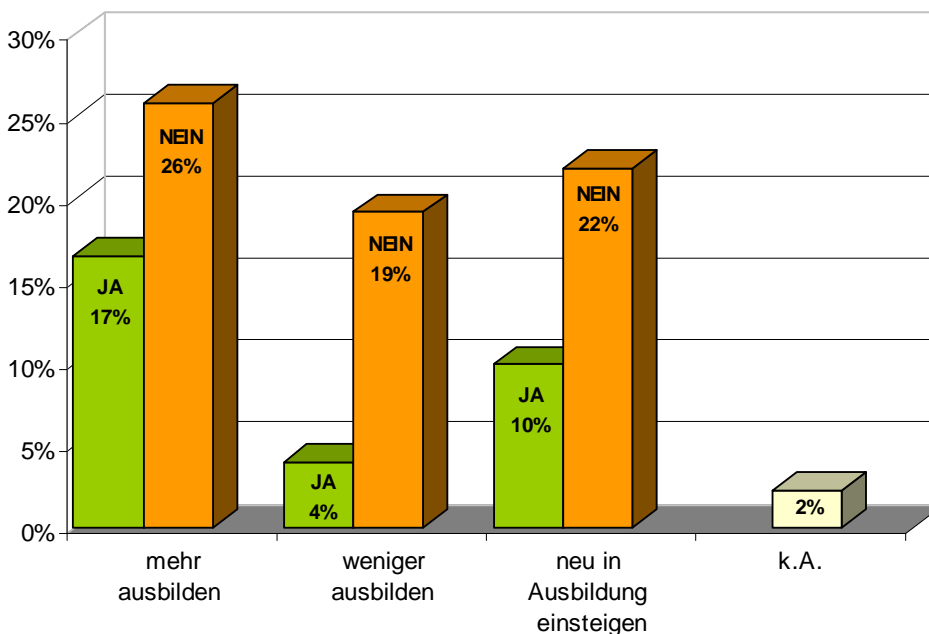


Abbildung 6 zeigt, dass 17% der Unternehmen mehr ausbilden und 10% sogar neu in die Ausbildung einsteigen wollen. Zwei von drei antwortenden Unternehmen verfolgen eine stabile Ausbildungskul-

tur. Sie wollen weder mehr noch weniger ausbilden, aber auch keine neuen Berufsbilder in ihr Ausbildungsprogramm aufnehmen.

Tabelle 8: Geplante Ausbildungsaktivitäten – nach Branchen

	JA - mehr ausbilden	NEIN - nicht mehr ausbilden	JA - weniger ausbilden	NEIN - nicht weniger ausbilden	JA - neu in Ausbildung einsteigen	NEIN - nicht neu einsteigen	k.A.
Gesundheitswirtschaft -insg.	17%	26%	4%	19%	10%	22%	2%
Gesundheitswesen	11%	39%	0%	29%	3%	18%	0%
Krankenhäuser	25%	31%	0%	25%	6%	13%	0%
Vorsorge- und Reha	0%	45%	0%	30%	0%	25%	0%
Health Care Industry	15%	23%	4%	17%	16%	24%	2%
Medizintechnik	18%	24%	6%	24%	6%	24%	0%
Pharma + Biotech	14%	23%	3%	15%	18%	24%	3%
Handwerk	31%	16%	8%	16%	0%	16%	14%
Wellness	38%	13%	13%	13%	13%	13%	0%

2.1.3 Weiterbildungsaktivitäten

Auf die Frage, ob in dem jeweiligen Unternehmen Weiterbildung betrieben würde, antworteten 99% der Unternehmen mit „Ja“. Bei dieser eindeutigen Antwort ist jedoch zu beachten, dass in der Befragung nicht zwischen Freiwilligkeit und gesetzlicher Vorgabe unterschieden wurde. Ebenso wurde nicht zwischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen differenziert. Um belastbare Daten zu erhalten, wurde deshalb gefragt, wie viel Prozent der Mitarbeiter sich in 2006 tatsächlich weiterqualifiziert haben. Im Durchschnitt konnte fast jeder zweite Mitarbeiter Weiterbildungsangebote wahrnehmen.

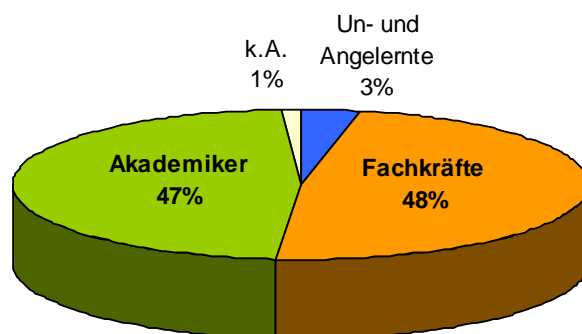
Tabelle 9: Weiterbildung in 2006 – nach Branchen

Gesundheitswirtschaft -insg.	45%
Gesundheitswesen	39%
Krankenhäuser	43%
Vorsorge- und Reha	38%
Health Care Industry	48%
Medizintechnik	48%
Pharma + Biotech	48%
Handwerk	25%
Wellness	27%

Im Vergleich nahmen in der Health Care Industry 2006 die meisten Mitarbeiter an einer Weiterbil-

derung teil. Dagegen ist der Anteil der Mitarbeiter, die sich im Bereich Wellness weiterbildeten, vergleichsweise niedrig. Dies ist auch deswegen besonders interessant, weil diese Branche im Vergleich zu den anderen Branchen Weiterbildung als wichtigstes Mittel gegen Fachkräftemangel favorisiert (Vgl. Tabelle 6). Neben dem Umfang der Weiterbildungsaktivitäten ist auch die Bildungstiefe der sich weiterbildenden Mitarbeiter von Interesse.

Abbildung 7: Bildungstiefe der sich weiterbildenden Mitarbeiter



Den Angaben der Unternehmen zufolge kommen genauso viele Akademiker wie Fachkräfte in den Genuss der Weiterbildung. Da in der Gesundheitswirtschaft jedoch durchschnittlich 70% der Beschäftigten Fachkräfte und nur 20% Akademiker sind, können letztere verhältnismäßig mehr Weiterbildung wahrnehmen. Dies wird umso deutlicher, je höher der Anteil der Akademiker in den Unternehmen ist (Vgl. Tabellen 2 und 10).

Tabelle 10: Bildungstiefe der sich weiterbildenden Mitarbeiter – nach Branchen

	Un- und Angelernte	Fachkräfte	Akademiker	k.A.
Gesundheitswirtschaft -insg.	3%	48%	47%	1%
Gesundheitswesen	0%	49%	51%	0%
Krankenhäuser	0%	47%	53%	0%
Vorsorge- und Reha	0%	50%	50%	0%
Health Care Industry	0%	45%	53%	2%
Medizintechnik	0%	46%	54%	0%
Pharma + Biotech	0%	44%	53%	3%
Handwerk	10%	70%	20%	0%
Wellness	25%	63%	13%	0%

Wie wichtig Unternehmen Weiterbildung ist, lässt sich auch an der monetären Bereitschaft von Unternehmen ausmachen. Diese umfasst sowohl die Finanzierung von Maßnahmen als auch den Verzicht auf Arbeitszeit. Die Befragungsergebnisse haben gezeigt, dass vier von fünf Unternehmen bereit sind Weiterbildung aus eigener Kasse zu finanzieren. Lediglich 5% der Maßnahmen werden durch öffentliche Fördergelder unterstützt. Dieses Resultat ist jedoch mit vorsichtig zu bewerten. Da der Fragebogen stets von der Geschäftsführung bzw. der Personalleitung beantwortet wird, ist nicht erkenntlich, ob diese privat organisierte Weiterbildung in ihren Angaben aufgenommen haben.

Tabelle 11: Finanzierung der Weiterbildung – nach Branchen

	Vom Mitarbeiter	Vom Unternehmen	Durch Förderung (z.B. BA)	k.A.
Gesundheitswirtschaft -insg.	16%	78%	5%	1%
Gesundheitswesen	41%	59%	0%	0%
Krankenhäuser	36%	64%	0%	0%
Vorsorge- und Reha	44%	56%	0%	0%
Health Care Industry	4%	89%	6%	2%
Medizintechnik	0%	90%	10%	0%
Pharma + Biotech	5%	88%	5%	3%
Handwerk	22%	78%	0%	0%
Wellness	0%	83%	17%	0%

Beschäftigte im Gesundheitswesen müssen die Kosten für die Weiterbildung mit einer wesentlich höheren Wahrscheinlichkeit übernehmen als ihre Kollegen in der Biotechnologie. Das zeigt sich auch bei dem Zeitraum, in welchem die Weiterbildung durchgeführt wird. Über alle Branchen hinweg können sich sechs von sieben Beschäftigten während der Arbeitszeit weiterbilden. 11% müssen bereit sein, einen Teil ihrer Freizeit dafür aufzuwenden. Ähnlich, wie bei der Finanzierung, ist auch die Betrachtung des Zeitraums mit Vorsicht zu bewerten. Es liegt jedoch der Schluss nahe, dass sich die Mitarbeiter, deren Weiterbildung von den Unternehmen finanziert wird, überwiegend während der Arbeitszeit qualifizieren.

Tabelle 12: Zeitraum der Weiterbildung – nach Branchen

	Während der Freizeit	Während der Arbeitszeit (Freistellung)	k.A.
Gesundheitswirtschaft -insg.	11%	85%	3%
Gesundheitswesen	11%	89%	0%
Krankenhäuser	0%	100%	0%
Vorsorge- und Reha	22%	78%	0%
Health Care Industry	12%	82%	6%
Medizintechnik	22%	78%	0%
Pharma + Biotech	10%	82%	8%
Handwerk	0%	100%	0%
Wellness	20%	80%	0%

Summa summarum müssen Mitarbeiter im Vorsorge- und Reha-Bereich ihre Weiterbildungen vermehrt privat organisieren.

Die beiden folgenden Fragen zielen vor allem auf die Identifizierung der Präferenzen von Unternehmen ab. Es sollte geklärt werden, welche Form von Weiterbildung bevorzugt wird und wann Unter-

nehmen mehr Weiterbildung befürworten würden. Es wurden zunächst zwei Formen von Weiterbildungsmaßnahmen zur Auswahl gegeben: Externe Programme (z.B. Lehrgänge, Kongresse, E-Learning) und interne Programme (Training on the job, Training near the job).

Mehr als drei von vier antwortenden Unternehmen aus der Gesundheitswirtschaft bevorzugen externe Programme. 21% bieten auch interne Schulungen an. Im Branchenvergleich zeigt sich, dass am ehesten die Health Care Industry bereit bzw. in der Lage ist, parallel auch interne Programme anzubieten. Dies ist wahrscheinlich der Tatsache geschuldet, dass es sich hier oftmals um kleine und zum Teil hoch spezialisierte Unternehmen handelt. Im Gegensatz zum Gesundheitswesen sind Prozesse hier nicht ohne weiteres von einer Einrichtung auf eine andere übertragbar.

Tabelle 13: Gewählte Formate der Weiterbildung – nach Branchen

	Externe Programme	Interne Programme	k.A.
Gesundheitswirtschaft -insg.	77%	21%	2%
Gesundheitswesen	84%	11%	5%
Krankenhäuser	67%	22%	11%
Vorsorge- und Reha	100%	0%	0%
Health Care Industry	75%	23%	2%
Medizintechnik	70%	30%	0%
Pharma + Biotech	76%	21%	3%
Handwerk	86%	14%	0%
Wellness	80%	20%	0%

Tabelle 14: Voraussetzungen, damit Unternehmen ihre Weiterbildungsaktivitäten verstärken

	Weniger zeitaufwendig	Angebote branchenspezifischer	Mehr staatl. Förderg.	Bessere Information	k.A.
Gesundheitswirtschaft -insg.	26%	9%	36%	6%	23%
Gesundheitswesen	29%	4%	51%	0%	16%
Krankenhäuser	36%	9%	44%	0%	11%
Vorsorge- und Reha	27%	0%	62%	0%	11%
Health Care Industry	21%	9%	30%	7%	33%
Medizintechnik	33%	7%	20%	7%	33%
Pharma + Biotech	18%	9%	32%	7%	33%
Handwerk	33%	17%	42%	8%	0%
Wellness	33%	0%	56%	11%	0%

Bei der Frage unter welchen Voraussetzungen mehr Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmen verstärkt würden, ist insbesondere der Vergleich mit Tabelle 9, die einen Überblick über die momentanen Weiterbildungsaktivitäten gibt, interessant. Die Branche, die derzeit den größten Teil ihrer Mit-

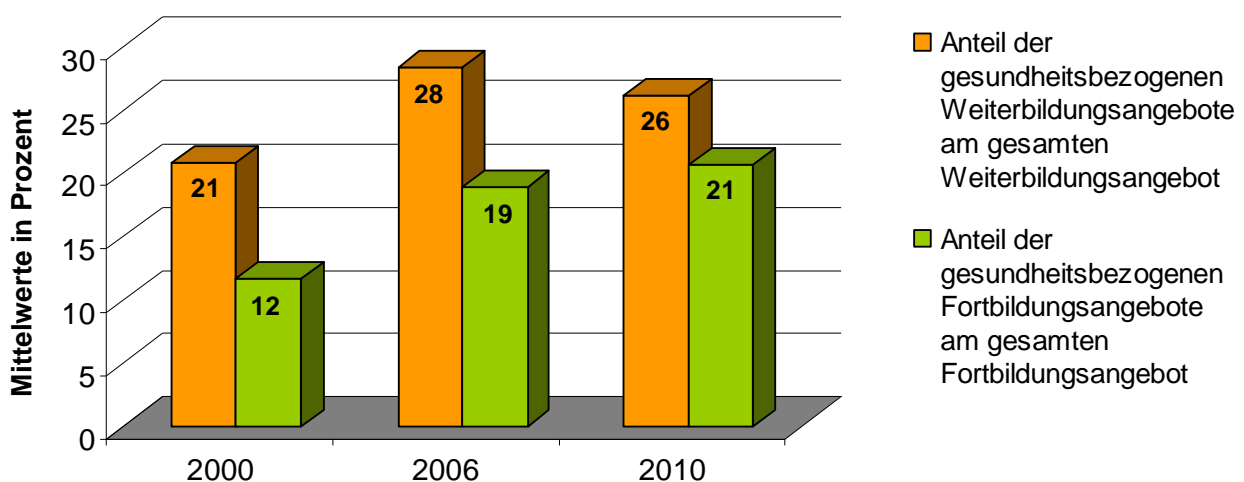
arbeiter weiterbildet, die Health Care Industry, hält sich bei dieser Frage eher zurück. Über ein Drittel der Unternehmen geben keine Antwort auf diese Frage. Die Wellness-Branche, der Bereich Vorsorge- und Rehabilitation und das Handwerk bilden derzeit anteilmäßig am wenigsten weiter und sehen die Finanzierung als Hauptursache für ihre limitierten Weiterbildungsaktivitäten. Die Krankenhäuser bilden trotz eines massiven Zeitmangels zwei von fünf Mitarbeitern weiter. Den Unternehmen wurde auch hier die Möglichkeit gegeben, fehlende Weiterbildungen zu benennen. Dabei wurden insbesondere die folgenden branchenspezifischen Angebote genannt:

Gesundheitswesen	Soft Skills, Kaufmännisches Wissen
Health Care Industry	Qualitätssicherung (insb. für technische Assistenten), CNC-Schleifen, Analytiker, Bioinformatiker
Handwerk	Orthopädieschuhmacher

2.2 Bildungsträger

Der zweite Teil der Feldstudie beschäftigt sich mit der Angebotsseite des Bildungsmarktes, den Bildungsträgern. Mit der Befragung der Bildungsträger wurden drei Ziele verfolgt. Zunächst galt es zu untersuchen, welche Bedeutung die prosperierende Gesundheitswirtschaft für den Bildungsmarkt hat. Lohnt es sich für Bildungsträger, Angebote für diese Branche vorzuhalten, ist das auch ein Zeichen für Wachstum und Fortschritt in der Gesundheitswirtschaft. Zum zweiten galt es, Angebot und Nachfrage einander gegenüber zu stellen. Nur ein ausreichendes Angebot an geeigneten Fort- und Weiterbildungen sichert beiden Seiten des Bildungsmarktes langfristigen Bestand. Zuletzt sollte die Funktionsweise von Bildungsträgern analysiert werden. Der Grad der Abhängigkeit von öffentlichen Fördergeldern definiert das Spannungsfeld zwischen Marktbedarf und staatlicher Regulierung. Mit einer Rücklaufquote von 37% antworteten 22 von insgesamt 59 befragten Bildungsträgern. Der Blick auf die Entwicklung der gesundheitsbezogenen Fort- und Weiterbildungsangebote brachte folgendes Ergebnis³:

Abbildung 8: Umfang gesundheitsbezogener Fort- und Weiterbildungsangebote



³ Auf diese Frage antworteten 19 Bildungsträger

In den vergangenen 6 Jahren haben drei von fünf Bildungsträgern neue Kurse für die Gesundheitswirtschaft aufgelegt. So dass sie im letzten Jahr durchschnittlich 28% ihrer Weiterbildungsangebote auf die Gesundheitswirtschaft ausgerichtet haben. Bis 2010 soll dieses Angebot leicht auf durchschnittlich 26% sinken. Die Fortbildungsangebote werden weiter kontinuierlich steigen.

2.2.1 Inhalte der Fort- und Weiterbildungsangebote

Ein Blick auf die Zielgruppen der Bildungsträger zeigt, dass ein Großteil der Fort- und Weiterbildungsangebote auf das Gesundheitswesen zugeschnitten sind. Diese kommen demnach den insgesamt 260.000⁴ Beschäftigten in diesem Bereich zu gute. Auffällig ist, dass für die 11.000 Beschäftigten in der Health Care Industry kaum Angebote bestehen. So erklärt sich nachträglich, warum die Health Care Industry im Vergleich zu den anderen Branchen am ehesten auch interne Weiterbildungen anbietet (Vgl. Tabelle 13). Die Weiterbildung des Handwerks ist getrennt zu betrachten, da diese vornehmlich von fachspezifischen Innungen durchgeführt wird⁵.

Tabelle 15: Bediente Branchen in der Gesundheitswirtschaft

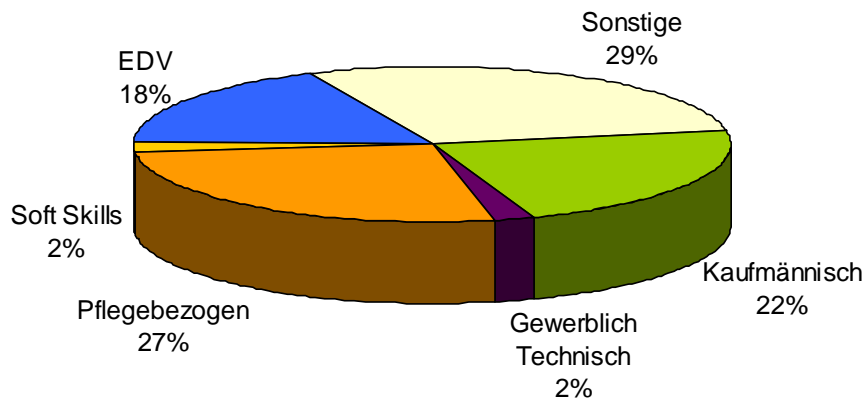
Gesundheitswesen	74%
Krankenhäuser	23%
Vorsorge- und Reha-Einrichtg.	15%
Pflegeeinrichtung.	26%
Ärzte/Therapeuten/Heilpraktiker	11%
Handel	5%
Apotheken	2%
Weiterer Einzel- u. Großhandel	3%
Industrie & Handwerk	2%
Health Care Industries	
Biotech	0%
Medizintech	0%
Pharma	2%
Handwerk	0%
Weitere Bereiche	6%
Gesundheitsverwaltung	5%
Beratung	2%
Sport & Freizeit / Wellness/ Ernährung	13%

Bei der Frage nach den Schwerpunkten der Fort- und Weiterbildungsangebote ist insbesondere der Vergleich mit Abbildung 4 und Tabelle 5 interessant, welche von den Unternehmen der Gesundheitswirtschaft definierte Bildungslücken ausweisen. Hier gilt es nun zu prüfen, ob Bildungsträger den aktuellen Bildungsbedarf ebenso einschätzen. Abbildung 11 gibt die Schwerpunkte der Bildungsangebote wider.

⁴ „Wachstums- und Beschäftigungspotentiale der Gesundheitswirtschaft in Berlin-Brandenburg“, TU Darmstadt, 2007

⁵ Innungen sind für die Regelung und Überwachung im Rahmen der Dualen Ausbildung sowie für die Abnahme von Gesellenprüfungen verantwortlich. Darüber hinaus ist die Förderung des handwerklichen Könnens der Meister und Gesellen (z.B. durch Fachschulen oder Lehrgänge) Aufgabe der Innungen.

Abbildung 9: Schwerpunkte der Fort- und Weiterbildungsangebote

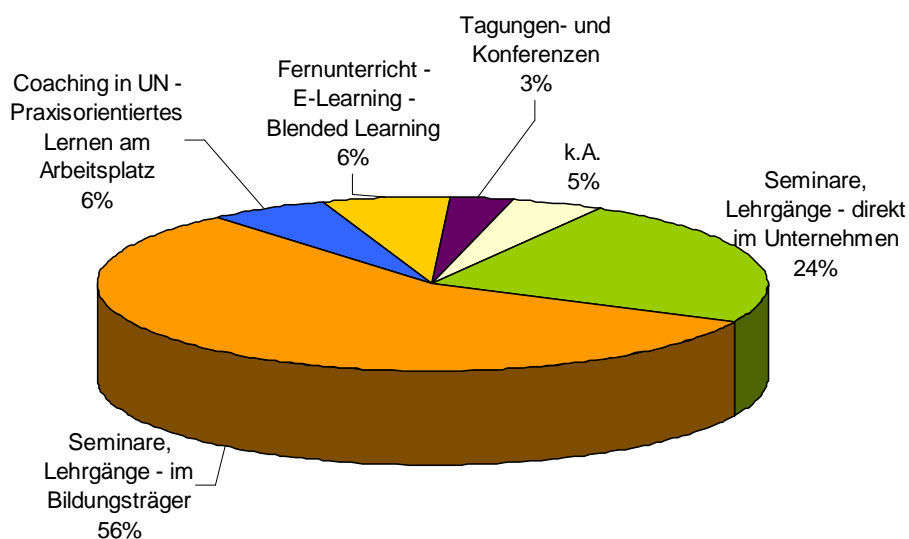


Die Ergebnisse zeigen eine Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage an Bildungsthemen auf. Lediglich 2% der Angebote beziehen sich auf die sozialen Kompetenzen (Soft Skills). Doch gerade diese werden von den Unternehmen der Gesundheitswirtschaft als Bildungslücke beschrieben. Die insbesondere von der Medizintechnik geäußerten Bedarfe an branchenspezifischen Fremdsprachen-Kenntnissen werden überhaupt nicht von den hier befragten Bildungsträgern bedient. Der mit knapp 1/3 recht große Bereich „Sonstige“ wurde seitens der Bildungsträger nicht näher erläutert.

2.2.2 Organisatorische Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsangebote

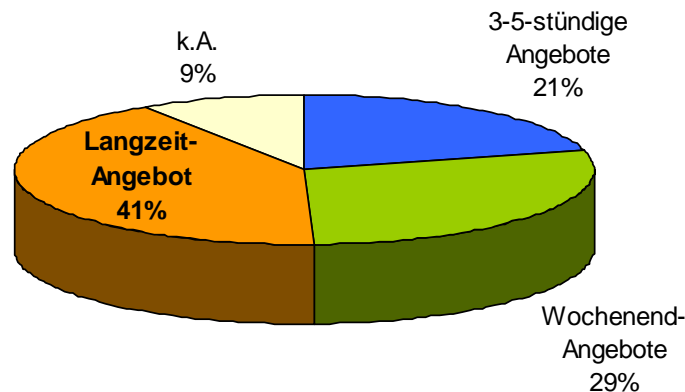
Auch bei der Betrachtung der Bildungsformate und des Zeitumfangs lohnt sich der Blick zu den Präferenzen der Unternehmen (Vgl. Tabelle 14). Derzeit überwiegt bei den Bildungsträgern noch immer die klassische Form des Präsenzünterrichts in schulischer Form. Moderne Lernmethoden, wie E-Learning oder Blended Learning, werden kaum angeboten. Dies zeigt die folgende Abbildung.

Abbildung 10: Format der Fort- und Weiterbildungsangebote



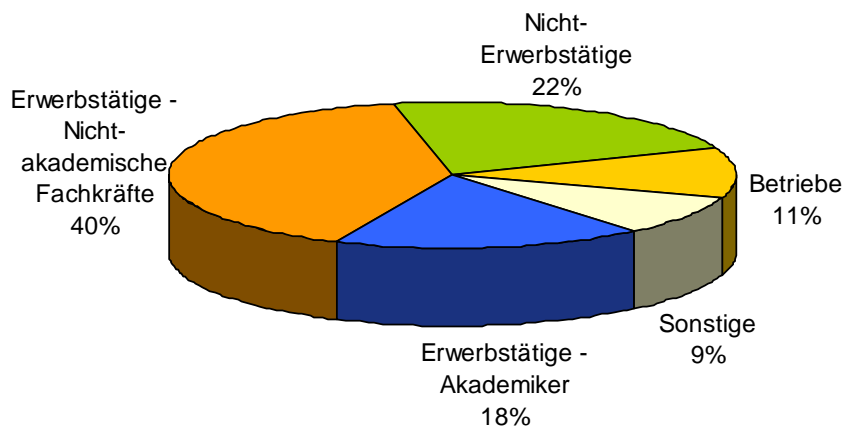
Die Befragung nach dem zeitlichen Umfang von Fort- und Weiterbildungsangeboten liefert folgendes Ergebnis:

Abbildung 11: Zeitlicher Umfang der Bildungsangebote



Während Unternehmen und ganz besonders die größte Zielgruppe der Bildungsträger - das Gesundheitswesen - den zeitlichen Aufwand als maßgebende Hemmschwelle bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen benennen, bieten Bildungsträger noch immer lange bzw. langfristige Bildungsangebote an. Die geplante Verstärkung der Fortbildungsmaßnahmen (Vgl. Abbildung 9), die generell weniger Lehrstunden umfassen, könnte eine Reaktion der Bildungsträger auf die Präferenzen der Unternehmen sein.

Abbildung 12: Berufsstand der Weiterbildungsteilnehmer



Immerhin vier von fünf Kunden der Bildungsträger sind erwerbstätig. Das spiegeln auch die Altersklassen der Teilnehmer wider⁶. Das Hauptgewicht liegt auf der Altersspanne 35-50 Jahre. Diese stellen 44% der Teilnehmer. Unter 35 Jahre sind immerhin noch 32% der Bildungsteilnehmer. Nur jeder fünfte Weiterbildungsteilnehmer ist über 50 Jahre.

2.2.3 Marketing & Finanzierungskonzepte

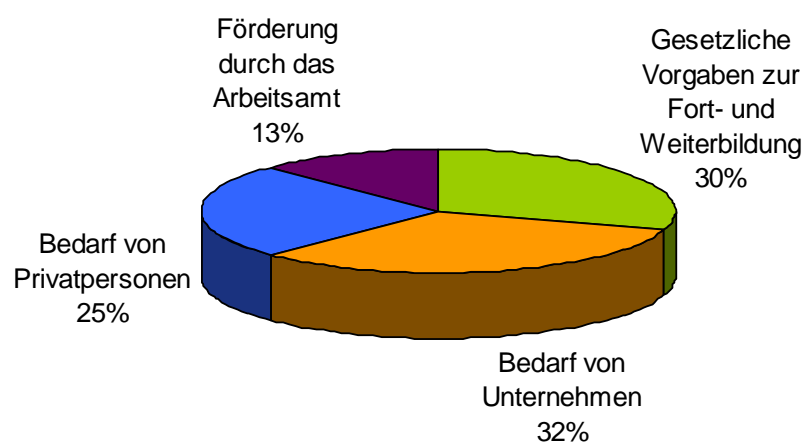
Bildungsträger stellen sich in ihrem Marketing vielseitig auf. Neben den großen Datenbanken (Weiterbildungsdatenbank Berlin-Brandenburg und KURSNET der Agentur für Arbeit) werben sie direkt oder schalten Anzeigen.

⁶ 5% der Bildungsträger konnten hier keine Antwort geben.

Direktwerbung	23%
Anzeigen	22%
KURSNET	21%
Weiterbildungsdatenbank Berlin-Brandenburg	20%
Sonstige Werbewege	14%

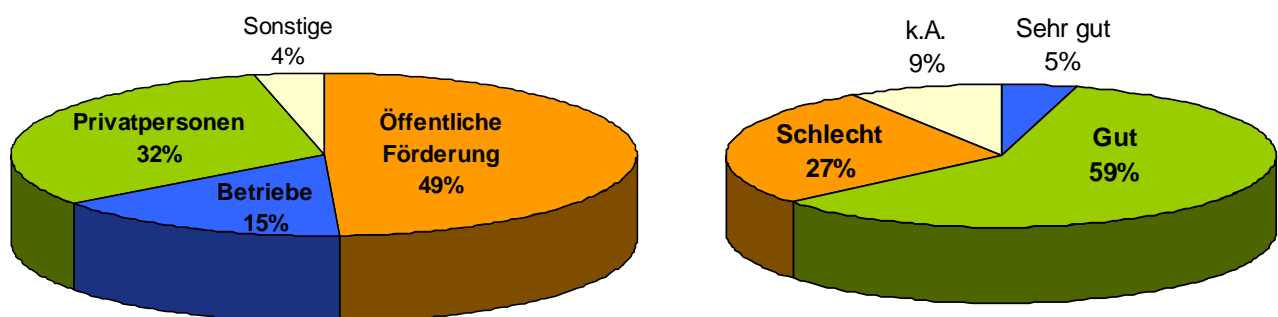
Ungeachtet der umfangreichen Informationsverbreitung fühlen sich 6% der Unternehmen dennoch nicht ausreichend informiert.

Abbildung 13: Angebotsorientierung der Bildungsträger



43% des Angebots richten Bildungsträger nach gesetzlichen Vorgaben und Förderungen durch das Arbeitsamt aus. Mit dieser Ausrichtung ihres Angebots können 64% der Bildungsträger eine gute bis sehr gute wirtschaftliche Situation erreichen.

Abbildung 14: Umsatzanteile und wirtschaftliche Situation der Bildungsträger



In der Aufstellung der Bildungsträger zeigt sich ein Widerspruch: Obwohl die Bildungsträger lediglich ein Achtel ihres Angebots an den Fördermöglichkeiten durch das Arbeitsamt ausrichten, wird fast die Hälfte ihres Umsatzes durch Einnahmen aus öffentlichen Töpfen generiert. Auf die Frage, wie sie die Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen ermitteln, gab fast jeder zweite Bildungsträger an, eigene Befragungen durchzuführen. 29% werten andere Studien aus und wiederum 23% gaben an, sonstige Quellen zu nutzen, die nicht weiter benannt wurden. Die Bedarfsanalyse von immerhin knapp einem Viertel der Bildungsträger bleibt damit un spezifiziert.

3 Zusammenfassung & Empfehlungen

Die Region Berlin-Brandenburg hat in der Gesundheitswirtschaft ein beachtliches Potential an Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum. Die jährliche Bruttowertschöpfung soll um ca. 23% wachsen und somit 2020 bei über 15 Milliarden Euro liegen. Daneben wird erwartet, dass der Personalbedarf um rund 30.000 auf 374.100 Beschäftigte in der Gesundheitswirtschaft steigen wird⁷. Um dieses Potenzial ausschöpfen zu können, bedarf es gut ausgebildeter Fachkräfte, die die Innovationen und Prozessveränderungen innerhalb des Gesundheitswesens tragen und treiben können.

Die Feldstudie „Bildungsbedarf der Gesundheitswirtschaft in Berlin-Brandenburg“ hat gezeigt, dass ein ausreichendes Angebot an qualifizierten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt keine Selbstverständlichkeit ist. Die Ergebnisse zeigen Tendenzen und Fragen auf, deren detaillierte Analyse angegangen werden muss.

Besonderes Augenmerk sollte etwa auf folgenden Aspekt gelegt werden: Jedes zweite Unternehmen kann bereits heute seinen Arbeitskräftebedarf nicht decken. Entweder auf Grund der zu geringen Anzahl oder des lückenhaften Qualifikationsprofils der zur Verfügung stehenden Fachkräfte. Jedes siebte Unternehmen kann keine der beiden Komponenten abdecken. In der Zukunft soll sich dieses Bild weiter verschlechtern. Fast drei von fünf Unternehmen der Gesundheitswirtschaft in Berlin-Brandenburg erwarten künftig einen qualitativen **Fachkräftemangel**. Am meisten befürchten das Gesundheitshandwerk und Unternehmen der Medizintechnik, dass ihre qualitativen Anforderungen zukünftig nicht mehr erfüllt werden können. Einzig die Unternehmen aus der Pharma- und Biotechnologie-Branche scheinen von dieser Tendenz nicht betroffen zu sein.

Die Feldstudie hat ebenfalls gezeigt, dass die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft gewillt sind, den Fachkräftemangel mit Qualifizierungsmaßnahmen einzugrenzen. 99% der Antwortenden halten die Weiterbildung für ein probates Mittel gegen Fachkräftemangel und haben in 2006 durchschnittlich knapp die Hälfte ihrer Mitarbeiter an Weiterbildungsangeboten teilnehmen lassen. Die eifrigen Bildungsaktivitäten der Gesundheitswirtschaft scheinen lediglich durch das Angebot an Lerninhalten, die zeitliche Ausgestaltung von Fort- und Weiterbildungsangeboten und nicht zuletzt deren Kosten gebremst zu werden.

Die Befragung der Bildungsträger hat ergeben, dass zurzeit nicht alle Branchen der Gesundheitswirtschaft bedient werden. So sind lediglich 2% der Fort- und Weiterbildungsangebote für die Health Care Industry zugeschnitten. Gegenwärtig werden überwiegend Krankenhäuser, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen sowie Pflegebereiche durch Bildungsträger bedient.

1. Frage: Besteht seitens der Health Care Industry der Wunsch nach weiteren Bildungsangeboten? Wenn ja, wie lassen sich die Weiterbildungsbedarfe der Health Care Industry decken?

⁷ „Wachstums- u. Beschäftigungspotenziale der Gesundheitswirtschaft in Berlin-Brandenburg“ TU Darmstadt, 2007

Inhaltlich konzentrieren sich die Bildungsträger auf pflegebezogene, kaufmännische und EDV-Qualifizierungen. Auch wenn soziale Kompetenzen und branchenspezifische Fremdsprachenkenntnisse in den Unternehmen als wesentliche Bildungsbedarfe benannt werden, werden diese nicht von den antwortenden Bildungsträgern bedient.

2. Frage: Sollten die identifizierten Qualifizierungslücken durch spezielle Angebote für die Gesundheitswirtschaft gedeckt werden? Oder genügt das bereits bestehende Angebot hier nicht erfasster Bildungsträger?

Deutliche Diskrepanzen zwischen Bildungsangebot und Bildungsnachfrage gibt es bei dem zeitlichen Umfang der Fort- und Weiterbildungen. Insbesondere Einrichtungen des Gesundheitswesens klagen über Mangel an Personal und die wenige Zeit, die für Weiterqualifizierungen bereit gestellt werden können. Bildungsträger hingegen bieten noch überwiegend langfristige Qualifizierungen an, welche zudem in den Einrichtungen der Bildungsträger durchgeführt werden. Dieses Zeitloch gilt es zu schließen.

3. Frage: Kann der Einsatz moderner Medien und Lernmethoden, wie E-Learning und Blended-Learning, Weiterbildung attraktiver machen?

Nicht zuletzt sollte auch der Beschäftigung der Erwerbsgruppe „50+“ mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Der Einsatz erfahrener Mitarbeiter wird derzeit lediglich von 8% der Unternehmen als Mittel gegen Fachkräftemangel genutzt. Bildungsträger haben dagegen bereits 19% ihres Angebots auf diese Berufsgruppe ausgerichtet.

4. Frage: Angesichts der demographischen Entwicklung gilt es, gerade die Gruppe „50+“ für den Arbeitsmarkt fit zu halten. Sind Initiativen in diese Richtung anzustoßen?