

BLUE COLLAR KOMPASS

herausgegeben von mobileJob



Edition: Umschulung

Ausgabe 01/2019

mobile**J**ob.com



Edition: Umschulung

Der mobileJob Blue-Collar-Kompass 01/2019

Der so oft beklagte Arbeitskräftemangel ist längst kein Phänomen mehr, das sich nur im akademischen Arbeitsmarkt zeigt. Vielmehr betrifft es auch den deutlich größeren Arbeitsmarkt in Deutschland, den nichtakademischen und damit mehr als drei Viertel aller Arbeitnehmer. Pflegekräfte, Logistikkkräfte, Service-Mitarbeiter oder Handwerker sind mindestens genauso gefragt wie IT-Spezialisten, Naturwissenschaftler oder Ingenieure.

Auch für den nichtakademischen Arbeitsmarkt gilt also: Gute Kandidaten sind rar – erst Recht, wenn eine berufliche Ausbildung oder zumindest fachliche Vorkenntnisse mit den Positionen verbunden sind, für die gesucht wird.

Doch was tun, wenn der Kandidatenmarkt am Ende des Tages nur eine begrenzte Anzahl an direkten Bewerbern zulässt? Eine interessante Perspektive sind berufliche Umschulungen – ein Instrument, das es Arbeitgebern erlaubt „fachfremde“ Kandidaten zu passenden Mitarbeitern zu entwickeln. Das Was im akademischen Kontext leicht hochtrabend als „People Development“ bezeichnet wird, kann im nichtakademischen Umfeld eine gute Recruiting-Taktik für suchende Arbeitgeber sein.

Die Voraussetzungen dafür sind jedenfalls gegeben. Das zeigen die Ergebnisse unseres aktuellen Blue-Collar-Kompass deutlich. In der hier vorliegenden Ausgabe 01/2019 haben wir uns explizit mit dem Thema Umschulung auseinandergesetzt. Insgesamt haben wir dabei mehr als 2.600 Menschen mit nichtakademischen Hintergrund befragt. Ein beeindruckendes Ergebnis und gleichzeitig eine gute Nachricht für viele Arbeitgeber: Fast die Hälfte der Teilnehmer sind offen für eine berufliche Neuorientierung.

Aber wir haben nicht nur die bloße Bereitschaft bei Nichtakademikern abgefragt, sondern darüber hinaus auch die Bedingungen unter denen sie sich einen solchen Schritt hin zu neuen beruflichen Ufern vorstellen können. Wie sehen sie Arbeitgeber, die Umschulungsangebote machen, und wie viel sind sie selbst bereit einzubringen? Welche Berufsfelder sind die beliebtesten aus Sicht der potentiellen Umschüler? Und wie lange sollte eine Umschulung dauern?

All diese und mehr Fragen beantworten wir im Blue-Collar-Kompass 01/2019 „Edition Umschulung“ und öffnen damit ganz neue Perspektiven für Arbeitgeber, die längst verstanden haben: Der nichtakademische Arbeitsmarkt braucht neue Recruiting-Lösungen. Umschulung kann eine davon sein.

Umschulungen sind ein wertvolles Instrument für die Suche von neuen Mitarbeitern sowie zu deren Bindung - gerade in Mangelberufen ein wichtiger Wettbewerbsvorteil für Arbeitgeber, die sie intern wie extern anbieten.

Inhalt

Angesagt: Nichtakademiker sind offen für berufliche Umschulungen.....	06
Auszahlend: Finanzieller Anreiz ist Hauptgrund für Neuorientierung.....	10
Anziehend: Vom Handel bis zur Pflege sind zahlreiche Branchen attraktiv.....	12
Ausdauernd: Umschulungen sind kein Schnellschuss.....	14
Attraktiv: Wer umschult oder es anbietet, überzeugt Bewerber und Mitarbeiter.....	16

Angesagt

Nichtakademiker sind offen für berufliche Umschulungen

Das initiale Ergebnis unseres Blue-Collar-Kompass zum Thema Umschulung lässt gleich aufhorchen. Wir haben mehr als 2.600 Nichtakademiker befragt – 48 % von ihnen können sich grundsätzlich eine berufliche Umentorierung vorstellen.

Besonders interessant: Junge Arbeitnehmer, die noch nicht sehr lange im Job sind und derzeit zwischen 18 und 29 Jahren alt sind, geben an, besonders offen für eine Umschulung im Job zu sein. Sattete 69 % von ihnen können sich dies vorstellen. Die Bereitschaft dazu nimmt erst mit größerer Berufserfahrung ab. So fällt der Anteil der potentiellen Umschüler vor allem ab dem 55. Lebensjahr ab – verständlich und wenig überraschend, denn hier geht es um ein Alter, in dem man sich in berufliche Routinen eingefunden hat und so die Flexibilität diesbezüglich abnimmt. Zwischen Männern und Frauen gibt es indes so gut wie keine

Abweichungen. Während 49 % der Männer offen für eine Neuorientierung sind, sind es bei den Frauen 48 %.

Allerdings gibt es einen prozentualen Bruch zwischen den Studien-Teilnehmern, die offen für eine berufliche Umschulung sind und denen, die in ihrer Laufbahn bereits eine solche vollzogen haben. Denn 29 % der befragten Nichtakademiker, für die eine Umschulung eine denkbare Möglichkeit darstellt, haben bereits mindestens einmal die Chance ergriffen, sich in einem anderen Berufsfeld als dem ursprünglichen zu versuchen. Hier gibt es im Unterschied zu den nur grundsätzlich daran Interessierten allerdings einen merklichen Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern.

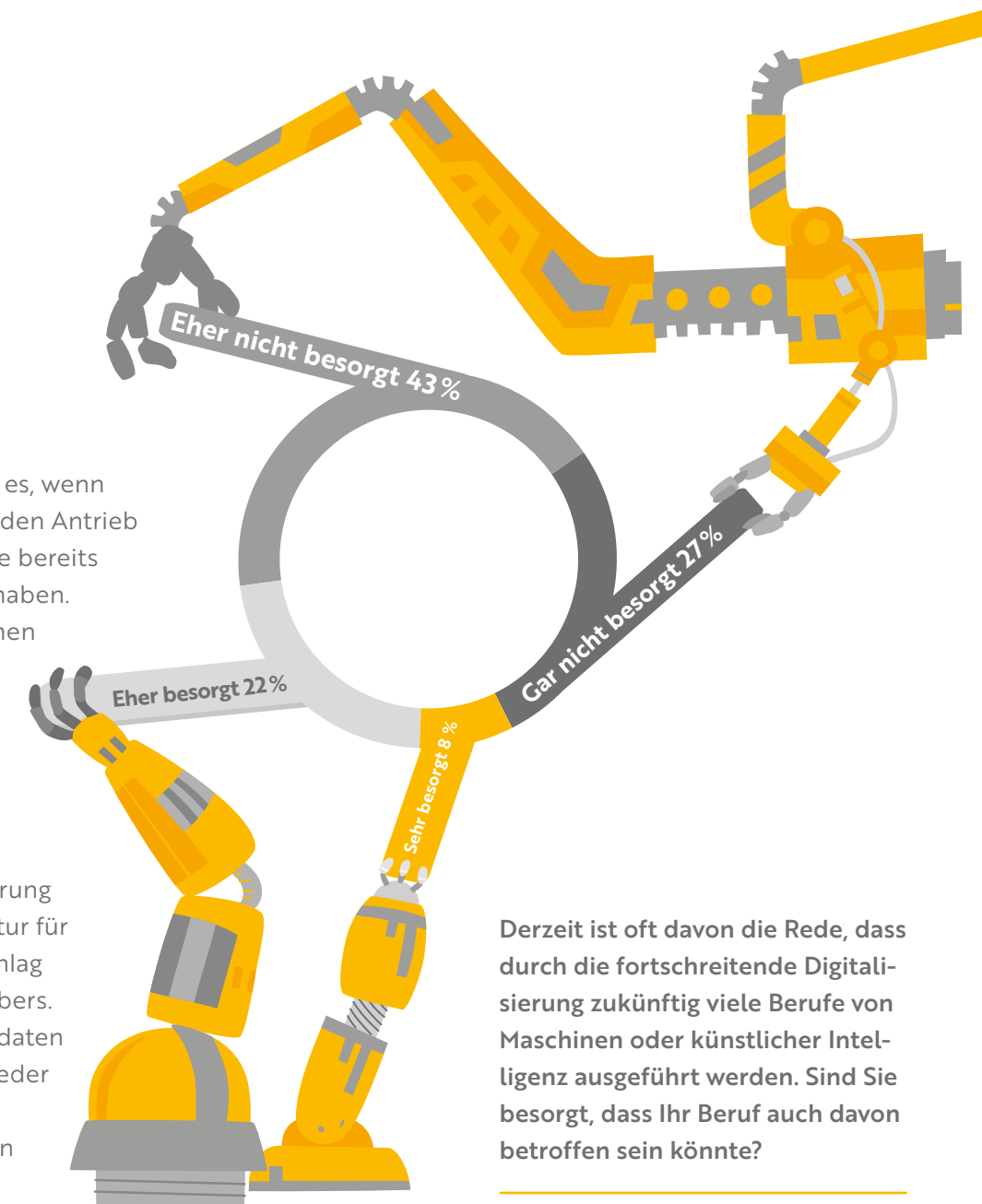
Während sich bisher nur 22 % der Frauen umschulen ließen, liegt der Anteil bei den Männern bei 35 % - also deutlich über dem

Was war der Antrieb für Ihre Umschulung?

Ich habe die Umschulung aus freien Stücken vorangetrieben.....	63 %
Ich wurde von der Bundesagentur für Arbeit dazu aufgefordert.....	16 %
Ich habe die Umschulung auf Betreiben meines Arbeitgebers gemacht.....	10 %
Ich wurde aus Angst um meinen vorherigen Arbeitsplatz quasi dazu gezwungen.....	7 %
Mein soziales Umfeld (Familie, Freunde) hat mich dazu bewegt.....	5 %

Schnitt. Hochinteressant wird es, wenn man einen genauen Blick auf den Antrieb der Nichtakademiker wirft, die bereits eine Umschulung vollzogen haben. Fast zwei Drittel (63 %) von ihnen haben diese aus „freien Stücken“, also aus eigenem Impuls, entschieden und vollzogen.

Vergleichsweise geringe 15 % absolvierten ihre Neuorientierung auf Initiative der Bundesagentur für Arbeit und nur 10 % auf Vorschlag ihres gegenwärtigen Arbeitgebers. Das soziale Umfeld der Kandidaten kann dagegen nicht als Triebfeder für Umschulungen gelten. Denn gerade einmal 5 % gaben dieses als ihr Motiv an.



Derzeit ist oft davon die Rede, dass durch die fortschreitende Digitalisierung zukünftig viele Berufe von Maschinen oder künstlicher Intelligenz ausgeführt werden. Sind Sie besorgt, dass Ihr Beruf auch davon betroffen sein könnte?

Angesagt

Nichtakademiker sind offen für berufliche Umschulungen

Das initiale Ergebnis unseres Blue-Collar-Kompass zum Thema Umschulung lässt gleich aufhorchen. Wir haben mehr als 2.600 Nichtakademiker befragt – 48 % von ihnen können sich grundsätzlich eine berufliche Umentorichtung vorstellen.

Besonders interessant: Junge Arbeitnehmer, die noch nicht sehr lange im Job sind und derzeit zwischen 18 und 29 Jahren alt sind, geben an, besonders offen für eine Umschulung im Job zu sein. Satt 69 % von ihnen können sich dies vorstellen. Die Bereitschaft dazu nimmt erst mit größerer Berufserfahrung ab. So fällt der Anteil der potentiellen Umschüler vor allem ab dem 55. Lebensjahr ab – verständlich und wenig überraschend, denn hier geht es um ein Alter, in dem man sich in berufliche Routinen eingefunden hat und so die Flexibilität diesbezüglich abnimmt. Zwischen Männern

und Frauen gibt es indes so gut wie keine Abweichungen. Während 49 % der Männer offen für eine Neuorientierung sind, sind es bei den Frauen 48 %.

Allerdings gibt es einen prozentualen Bruch zwischen den Studien-Teilnehmern, die offen für eine berufliche Umschulung sind und denen, die in ihrer Laufbahn bereits eine solche vollzogen haben. Denn 29 % der befragten Nichtakademiker, für die eine Umschulung eine denkbare Möglichkeit darstellt, haben bereits mindestens einmal die Chance ergriffen, sich in einem anderen Berufsfeld als dem ursprünglichen zu versuchen. Hier gibt es im Unterschied zu den nur grundsätzlich daran Interessierten allerdings einen merklichen Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern.

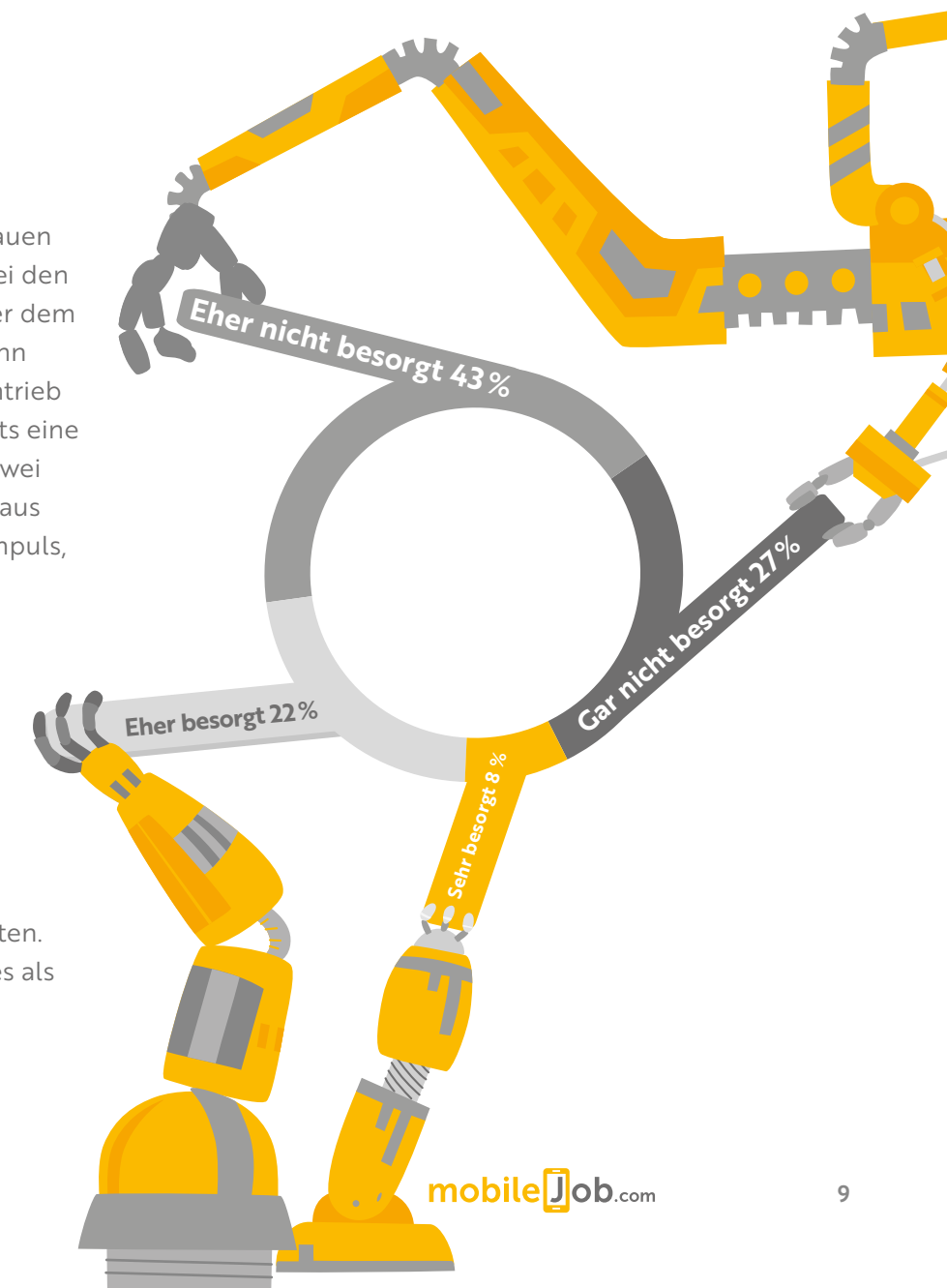
Was war der Antrieb für Ihre Umschulung?

Ich habe die Umschulung aus freien Stücken vorangetrieben.....	63 %
Ich wurde von der Bundesagentur für Arbeit dazu aufgefordert.....	16 %
Ich habe die Umschulung auf Betreiben meines Arbeitgebers gemacht.....	10 %
Ich wurde aus Angst um meinen vorherigen Arbeitsplatz quasi dazu gezwungen.....	7 %
Mein soziales Umfeld (Familie, Freunde) hat mich dazu bewegt.....	5 %

Derzeit ist oft davon die Rede, dass durch die fortschreitende Digitalisierung zukünftig viele Berufe von Maschinen oder künstlicher Intelligenz ausgeführt werden. Sind Sie besorgt, dass Ihr Beruf auch davon betroffen sein könnte?

Während sich bisher nur 22 % der Frauen umschulen ließen, liegt der Anteil bei den Männern bei 35 % - also deutlich über dem Schnitt. Hochinteressant wird es, wenn man einen genauen Blick auf den Antrieb der Nichtakademiker wirft, die bereits eine Umschulung vollzogen haben. Fast zwei Drittel (63 %) von ihnen haben diese aus „freien Stücken“, also aus eigenem Impuls, entschieden und vollzogen.

Vergleichsweise geringe 15 % absolvierten ihre Neuorientierung auf Initiative der Bundesagentur für Arbeit und nur 10 % auf Vorschlag ihres gegenwärtigen Arbeitgebers. Das soziale Umfeld der Kandidaten kann dagegen nicht als Triebfeder für Umschulungen gelten. Denn gerade einmal 5 % gaben dieses als ihr Motiv an.



Auszahlend

Finanzieller Anreiz ist Hauptgrund für Neuorientierung

Ein wichtiger Gesichtspunkt unserer Analyse sind die Gründe aus denen Nichtakademiker eine berufliche Umschulung in Betracht ziehen würden. Diese Motive sind vielschichtig, beginnen aber bei der erwarteten finanziellen Verbesserung.

So ist dies für 58% der Befragten der Hauptgrund sich umzuorientieren. Vor allem bei den 18-29-jährigen (68%) und den 30-39-jährigen (66%) ist der Anteil besonders hoch. Genaue Vorstellungen haben diejenigen, die den finanziellen Anreiz als Grund angeben von der Höhe des gehaltlichen Sprungs, der mit einer Umschulung verbunden sein soll. Während 38% der Befragten mindestens ein Fünftel mehr verdienen wollen als im vorherigen Job, wollen ein Viertel mindestens 10% mehr in ihrer Lohnhöhe

sehen. Immerhin noch 19% erhoffen sich einen Gehaltssprung um circa 30%. Diese Zahlen zeigen zusammenfassend: Deutlich mehr als die Hälfte der potentiellen Umschüler (57%) erwarten eine Erhöhung ihrer Bezüge zwischen 20 und 40%.

Auf den nächsten Plätzen der Umschulungsmotive liegen eine höhere berufliche Erfüllung durch den neuen Job (46%), körperliche Gründe aus denen der alte Beruf nicht mehr ausgeführt werden kann (30%) sowie das Verlangen nach einer höheren Jobsicherheit in einem zukunftsfähigeren Berufsfeld (19%).

Eine bessere Arbeitsatmosphäre verbinden nur 11% mit einer beruflichen Neuorientierung. Auch der Anteil derjenigen, die angeben aus der Arbeitslosigkeit heraus mit einer Umschulung an ihrer Situation



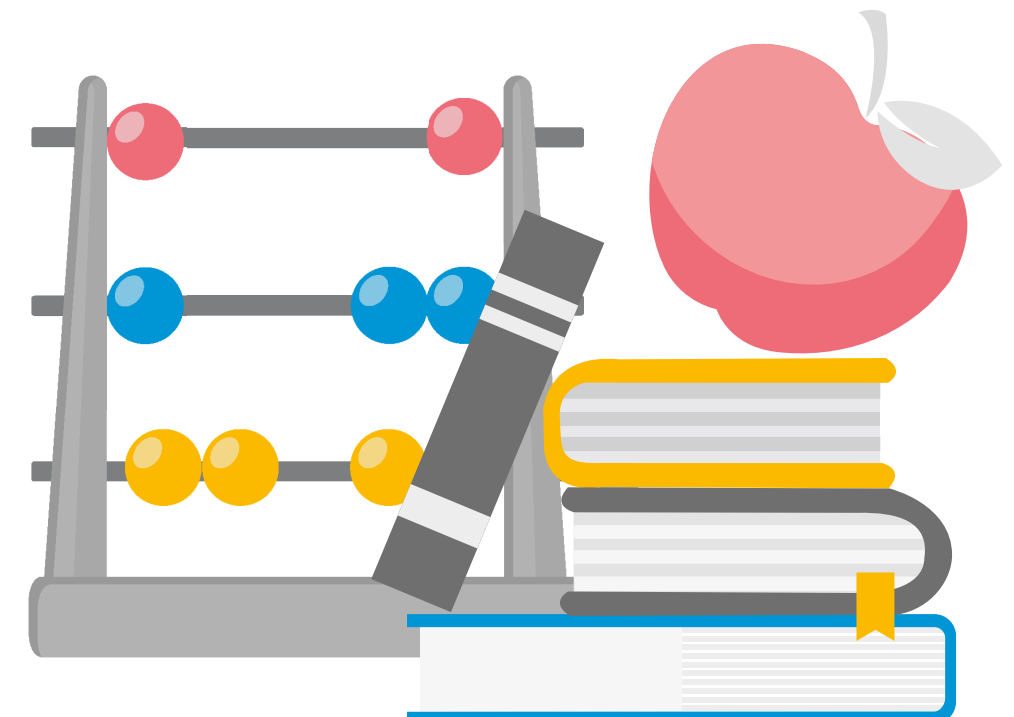
Lesetipp

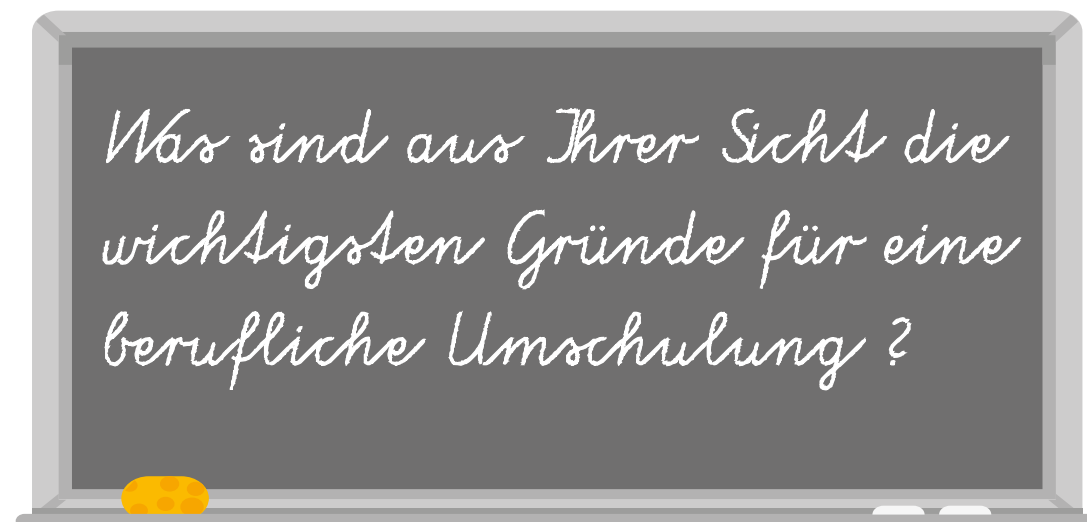
Erfahren Sie in der Blue Collar Deutschland Studie, was Nichtakademikern neben finanziellen Anreizen außerdem im Job wichtig ist. Alle Informationen und Download-Möglichkeit der Studie finden Sie unter

➔ ub.mobilejob.com/bluecollarstudie



etwas zu ändern, ist mit 13% vergleichsweise gering. Keinerlei Rolle spielen dagegen mögliche Traumarbeitgeber, zu denen man wechseln wollte. Dies geben gerade einmal 3% der Befragten an.





46 %
Mehr Erfüllung im Job

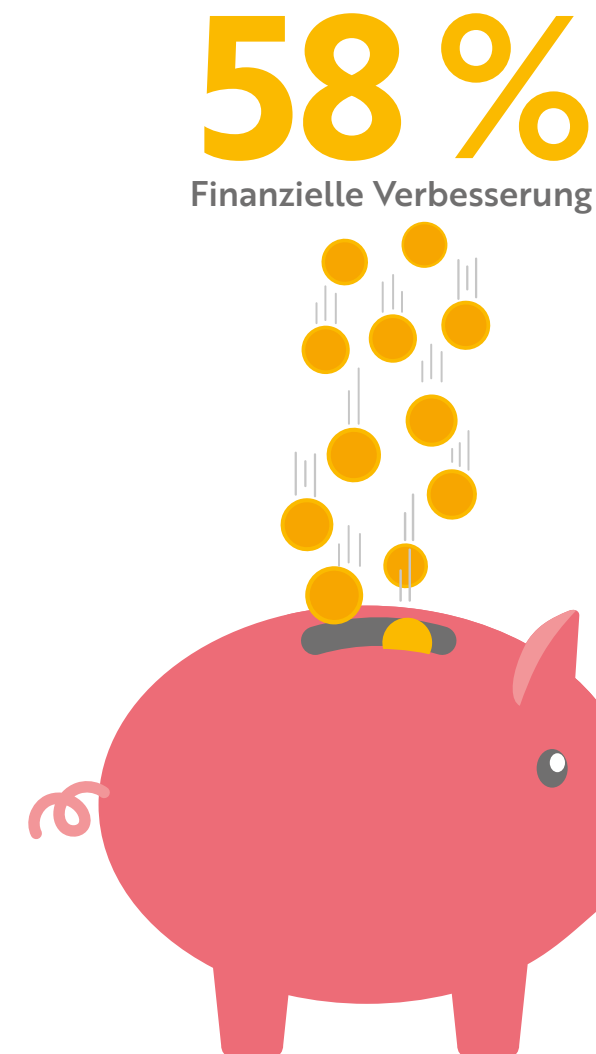
30 %
Schlechte körperliche Verfassung

Anspruchsvollere Aufgaben	19 %
Mehr Jobsicherheit	19 %
Langeweile im aktuellen Job	17 %

14 %
Aktueller Job ist erschöpfend

11 %
Die Nachfrage nach
aktuellem Berufsflässt nach

Suche nach Alternative aufgrund von Arbeitslosigkeit	13 %
Verbesserung der Arbeitsatmosphäre	11 %
Es gibt einen anderen Wunscharbeitgeber	3 %



Wie groß müsste der finanzielle Sprung sein im Vergleich zu Ihrem Gehalt im alten Beruf?



Anziehend

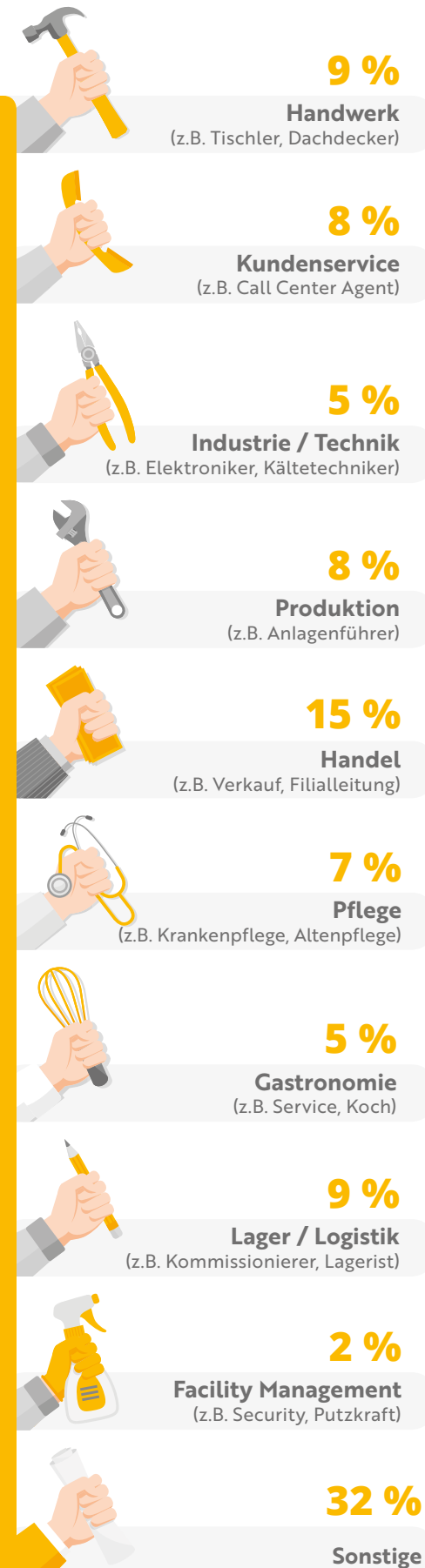
Vom Handel bis zur Pflege sind zahlreiche Branchen attraktiv

Die aus Arbeitgeberperspektive wahrscheinlich interessanteste Frage unserer Erhebung ist die, nach den Branchen, die besonders attraktiv für Umschüler erscheinen. Gerade in Berufsfeldern, die über eine hohe Anzahl an Mangelprofilen verfügen und Schwierigkeiten haben, diese zu besetzen, ist es wichtig zu wissen, wo ein neuer Kandidaten-Pool entstehen könnte, der selbst ausgebildet werden kann.

Besonders hoch in der Gunst der Befragten steht die Handelsbranche. Diese nennen insgesamt 28 % der potentiellen Umschüler – mit 39 % überdurchschnittlich viele junge Arbeitnehmer zwischen 18 und 29 Jahren. Der Bereich Industrie/Technik liegt bei 23 % vorne in der Gunst.

Vor allem die Männer (32 %) sehen hier ein potentiell neues berufliches Betätigungsfeld, das sie interessiert. Etwas überraschend auf dem dritten Rang steht das Job-Umfeld Kundenservice, in dem vor allem Call Center Agents oder Service Agents gesucht werden. Obwohl diesen Berufen oft Imageprobleme nachgesagt werden, können sich immerhin 17 % eine Neuorientierung in eines dieser Berufsfelder vorstellen. Hinter der Produktion (17 %) gleichauf auf dem fünften Rang: zwei Segmente, die derzeit besonders stark vom Arbeitskräftemangel betroffen sind – das Handwerk sowie die Pflege. Beide erhielten 16 % der Nennungen.

In welchem Berufsfeld arbeiten Sie derzeit?



Welche Berufsfelder sind aus Ihrer Sicht interessant, um sich per Umschulung für diese zu qualifizieren?



Ausdauernd

Umschulungen sind kein Schnellschuss

Wenn es um die Dauer einer Umschulung geht, haben Nichtakademiker eine klare Vorstellung davon, wie viel Zeit sie investieren möchten.

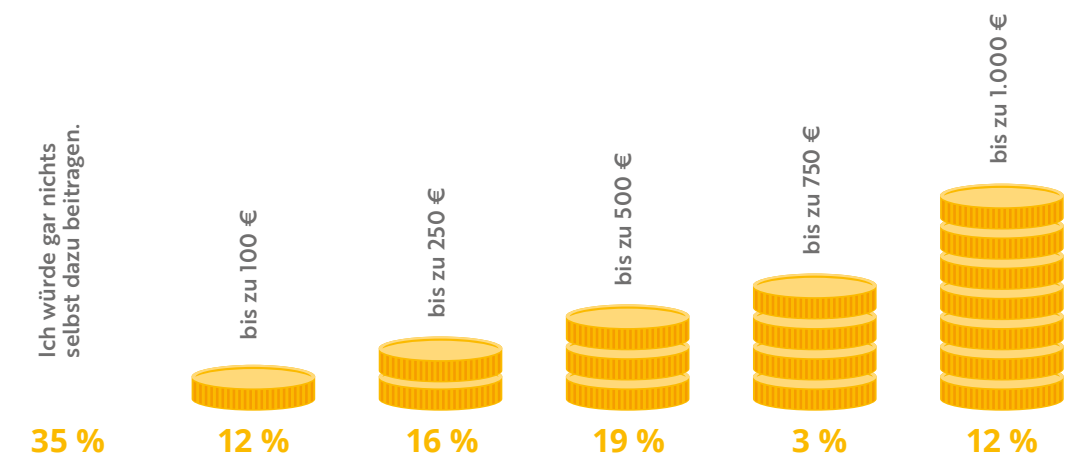
Für 86 % aller Befragten sollte sie zwischen sechs und 18 Monaten dauern. Genauer: 21 % finden, dass sechs Monate ausreichen. Weitere 36 % plädieren für maximal ein Jahr und 29 % halten eine umfangreiche Umschulungszeit von bis zu zwei Jahren für durchaus angebracht.

Nun muss die Zeit, die für eine berufliche Neuorientierung veranschlagt wird, am Ende des Tages natürlich auch bezahlt werden. Auch hier zeichnet sich ein klares Meinungsbild bei den befragten nichtakademischen Arbeitnehmern ab. So sind fast zwei Drittel der Teilnehmer (65 %) bereit, ihren finanziellen

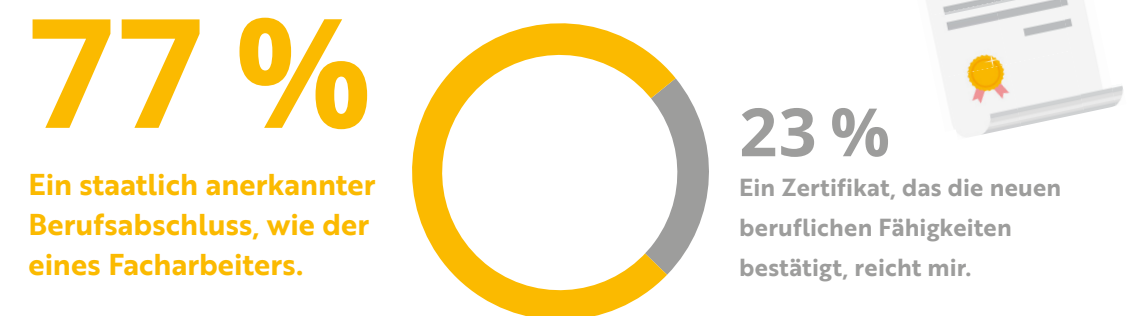
Anteil an der beruflichen Fortbildung zu tragen. Das ist vor allem eine gute Nachricht für die Arbeitgeber, die derzeit noch keine derartigen Angebote machen – das sind nämlich laut Angaben der befragten Mitarbeiter nur 15 % der Betriebe, wobei auch 19 % antworteten, nicht genau zu wissen, ob ihr Unternehmen in dieser Hinsicht Umschulungsanfragen an die Belegschaft ausspricht.

Bei der Höhe der finanziellen Selbstbeteiligung gehen die Meinungen dagegen etwas auseinander. Während sich 35 % gar nicht monetär einbringen möchten, würden immerhin 19 % bis zu 500 € aus ihrem privaten Geldbeutel investieren, um sich so eine neue berufliche Perspektive zu eröffnen. 12 % können sich sogar einen Anteil von bis zu 1.000 € vorstellen. 27 % wären eher mit

Welchen Anteil der Kosten für eine Umschulung wären Sie bereit selbst zu tragen?



Welcher Abschluss sollte am Ende einer Umschulung stehen?



einem kleineren Anteil von bis zu maximal 250 € dabei. Mit dieser Bereitschaft ist allerdings auch eine klare Erwartungshaltung verbunden, was den angestrebten Abschluss einer Umschulung betrifft. Denn 77 % der Befragten erwarten ein staatlich anerkanntes Zertifikat, wäh-

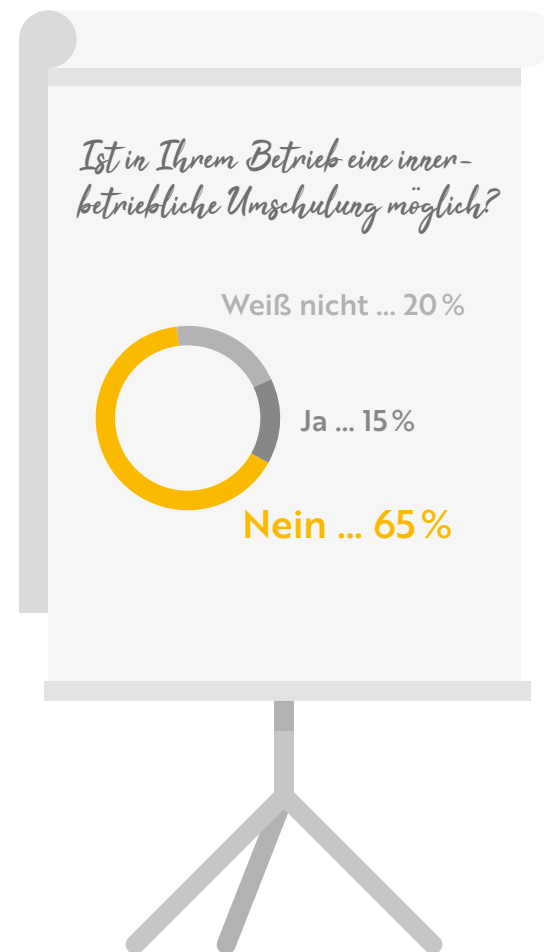
rend sich nur 23 % mit einer schlichten Bestätigung der neuen Kenntnisse und Fertigkeiten zufrieden geben würden.

Attraktiv

Wer umschult oder es anbietet, überzeugt Bewerber und Mitarbeiter

Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern oder Bewerbern berufliche Umschulungen anbieten, werden ohne Wenn und Aber deutlich als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen. Das äußert sich von der Arbeitgeberbindung bis zum konkreten Bewerbungsgrund.

95% der Befragten geben an, sich länger an einen Arbeitgeber binden zu wollen, der ihnen eine konkrete berufliche Umschulung finanziert, um so auch eigene Vakanzen im Unternehmen besetzen zu können. Ein Drittel würde sich in einem solchen Fall für zwei Jahre vertraglich an einen Arbeitgeber binden, weitere 27 % gar für drei Jahre. Immerhin noch 13 % können sich vorstellen bis zu fünf Jahren zu bleiben, sollte die Umschulung bezahlt werden. Nur 5 % würden sich gar nicht auf eine solche verbindliche Zusage einlassen.



Tipp für Arbeitgeber

Machen Sie aktiv auf die Möglichkeit einer Umschulung aufmerksam und fokussieren Sie sich auf nachweisbare Fähigkeiten, nicht auf spezifische Jobtitel. Das verschafft Ihnen einen klaren Wettbewerbsvorteil und Sie können gezielt geeignete Mitarbeiter für sich gewinnen.

Fast alle potentiellen Umschüler (93 %) wünschen sich Hinweise auf Umschulungen, beispielsweise in Stellenanzeigen. Dabei geht es ihnen darum zu erfahren, ob sie auch als Quereinsteiger Chancen auf eine ausgeschriebene Position haben.

Anders gesagt: Arbeitgeber, die Mangelberufe in der Pflege, im Handwerk oder in der Logistik nicht besetzen können, sollten in ihre Recruitingstrategie die Option der Umschulung von vornherein mit aufnehmen – ganz offensichtlich finden sie dafür ein interessiertes nichtakademisches Publikum vor. Denn: 94 % derjenigen, die sich mehr Hinweise darauf in Stellenanzeigen oder auf Karrierewebsites wünschen, sehen in der Bereitschaft zur Umschulung seitens

des Arbeitgebers einen echten Bewerbungsgrund für sich.

So wird die berufliche Umschulung tatsächlich zu einem interessanten Employer-Branding-Aspekt auf dem nichtakademischen Arbeitsmarkt, der einerseits eine Lösung für ein konkretes Recruitingproblem sein kann und auf der anderen Seite ein nicht zu unterschätzendes Merkmal eines attraktiven Arbeitgebers.



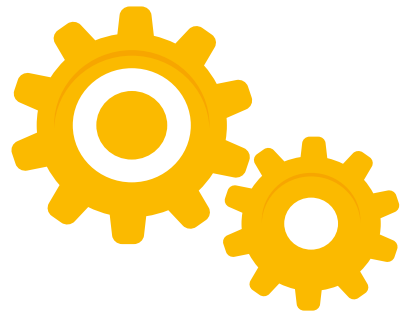
Sie wollen wissen ...

... wie nichtakademische Kandidaten ticken, um sie mit Ihren Recruitingmaßnahmen zielgerecht erreichen zu können?

Sprechen Sie uns an. Wir beantworten gerne Ihre Fragen anhand unserer Marktforschungsergebnisse sowie unserem tiefem Blue-Collar-Know-how.

Denn wir sind überzeugt: Nur wer seine Zielgruppe wirklich kennt, kann sie auch erfolgreich für sich gewinnen. Zudem zeigen wir Ihnen auf Wunsch anhand von aktuellen Best-Practice-Beispielen, wie unser mobileJob-Ansatz funktioniert.

Lassen Sie uns gemeinsam herausfinden, wie Sie in Zukunft genau die nichtakademischen Mitarbeiter finden, die zu Ihnen passen.



Kontakt

Ihr persönlicher Ansprechpartner



Ki-Won Sur

Ansprechpartner Blue-Collar-Kompass

kiwon.sur@mobilejob.com

+49 (0)30 314 991 37

Impressum

Blue-Collar-Kompass – die regelmäßige Umfrage über den nichtakademischen Arbeitsmarkt von mobileJob und respondi.

mobileJobs GmbH

Karl-Liebknecht-Straße 5
10178 Berlin

+49 (0)30 314 990 09

vertrieb@mobilejob.com
www.mobilejob.com

