

Wie tickt die Life Science Branche?

Herausforderungen und Chancen der beruflichen Bildung

biosaxony Management GmbH





Cluster für Biotechnologie, Medizintechnik & Gesundheitswirtschaft in Sachsen

Aufgaben:

- Initiierung von Projekten zwischen Wirtschaft und Wissenschaft
- Vermittlung von Services und Know-how
- Darstellung regionaler Kompetenzen
 - > wertschöpfenden Ausbau dieser Querschnittstechnologien unterstützen
 - > Wirtschaftsregion Sachsen stärken
 - > Förderung junger innovativer Unternehmen

Dr. Carola Graf

Bereichsleitung Biotechnologie

Dr. Anja Rösler

Bereichsleitung Medizintechnik

INNOVET



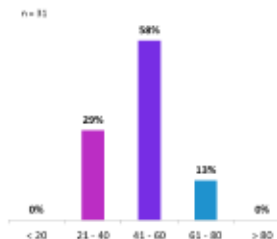
biBB Bundesinstitut für Berufsbildung

Gefördert als InnoVET-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

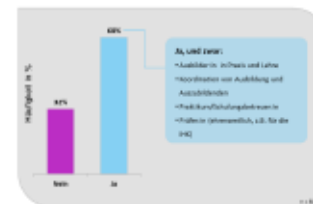
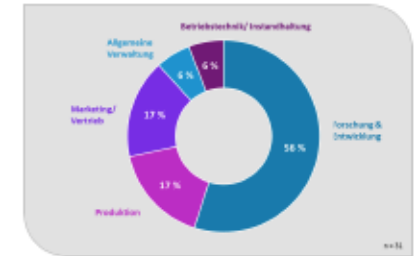
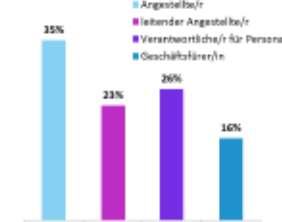
Unser Beitrag zu CLOU



(1) Welcher Altersgruppe gehören Sie an?



(2) In welcher Position sind Sie tätig?



(3) In welchem Maße treffen folgende Gründe für den Fachkräftemangel in Ihrem Unternehmen zu?



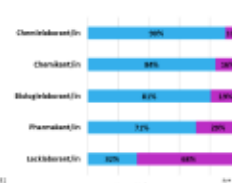
Erfahrungen mit Studienabbruch als Azubis



(21) Wie passen für Sie die Ausbildungsinhalte und die tatsächlichen Arbeitsaufgaben im Unternehmen überein?



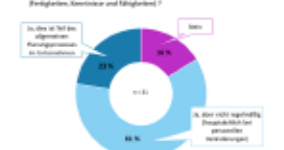
(22) Sind Ihnen die folgenden Ausbildungsbereiche bekannt?



(23) Halten Sie die gegenwärtige Ausbildungsdauer von 3,5 Jahren für angemessen?



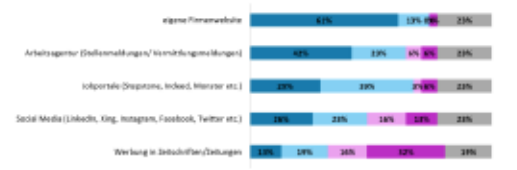
(24) Einschätz die Unternehmen den zukünftigen Bedarf an Weiterbildung/Qualifikation (Berufsbildung, Weiterbildung und Umschulung)?



(25) Welcher Brande würden Sie für Unternehmen werben?



(26) Welche Wege nutzt Ihr Unternehmen im Ausbildungsmarketing, um freie Ausbildungsstellen zu kommunizieren?

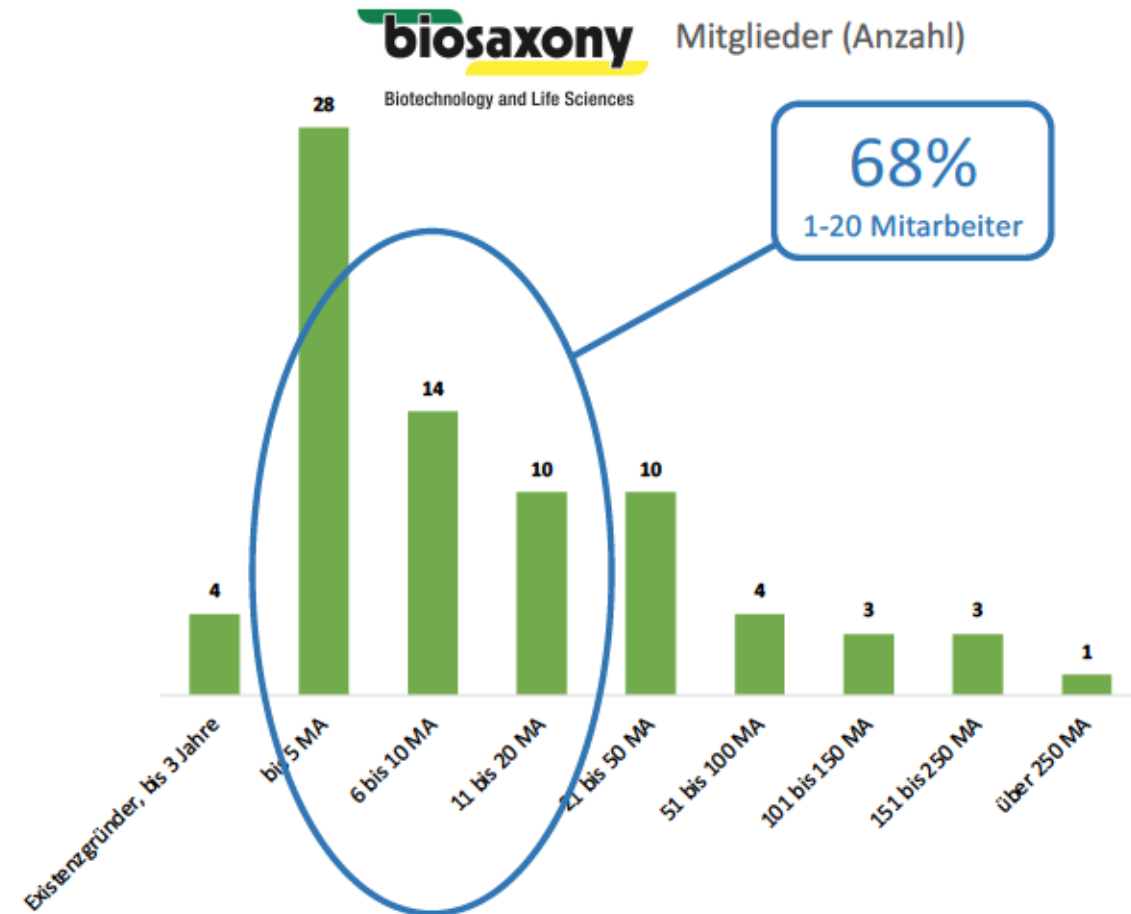


LifeSciences: Wie tickt die Branche?



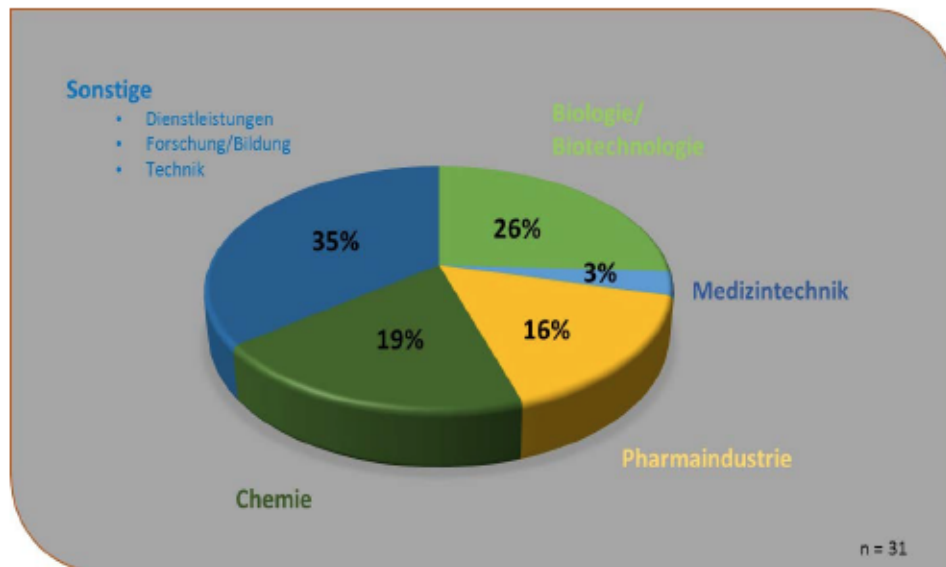
LifeSciences

- Kleine Unternehmen
- Häufig unterfinanziert durch
- Lange Produktentwicklungszeiten
- Produktion nicht immer vor Ort
- Ausbildungsbetriebe am wahrscheinlichsten aus den Bereichen Diagnostik, Analytik und wissensintensive Dienstleistungen

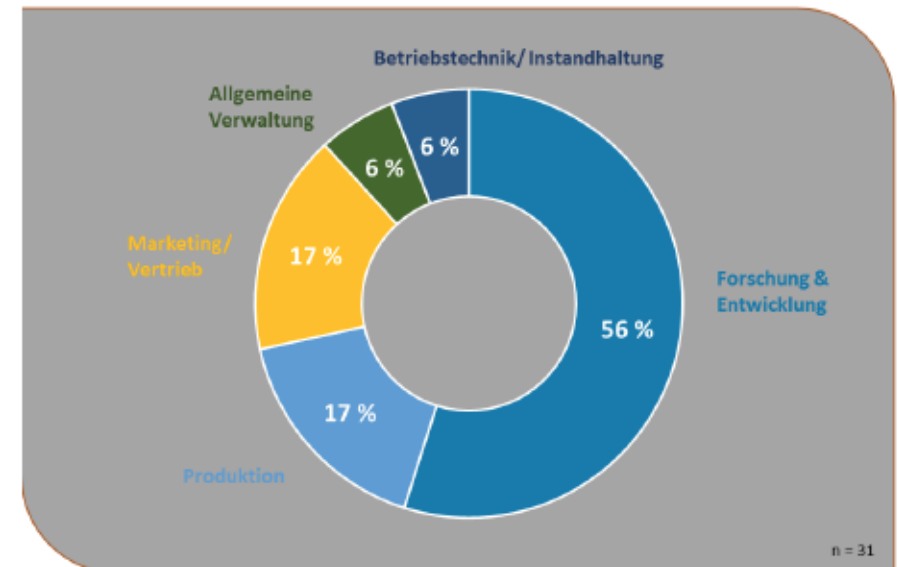


- Die gesamte LifeScience Branche ist in der Befragung vertreten, großer Anteil F&E

Welcher **Branche** würden Sie Ihr Unternehmen zuordnen?

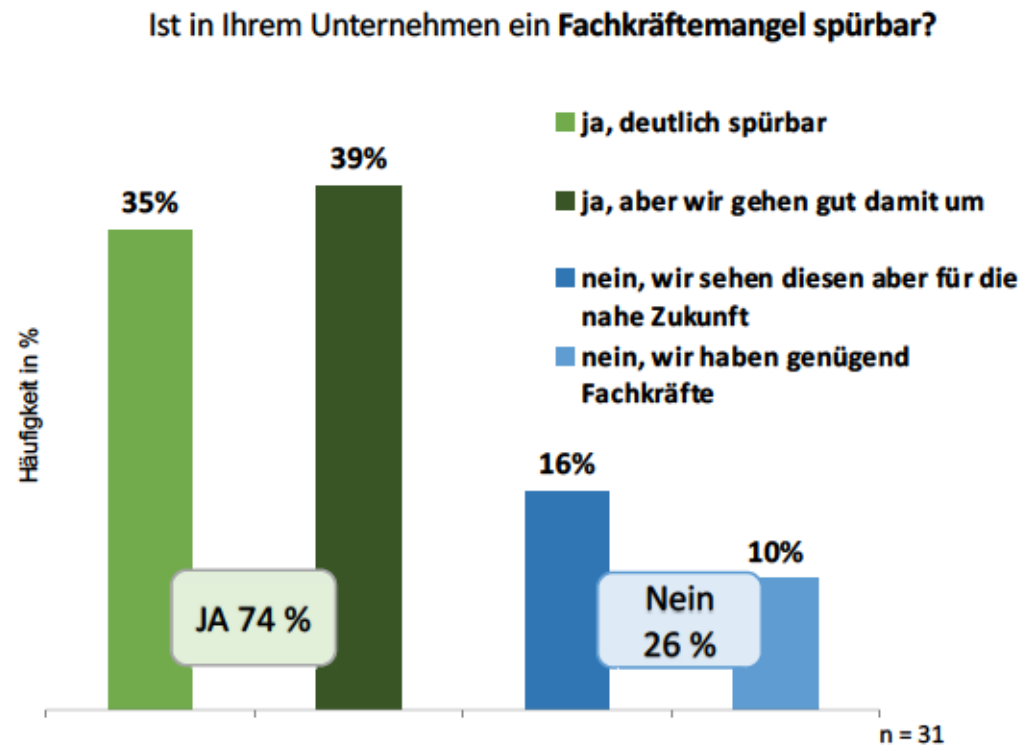


Für welche **Abteilung** sind Sie hauptsächlich tätig bzw. zuständig?



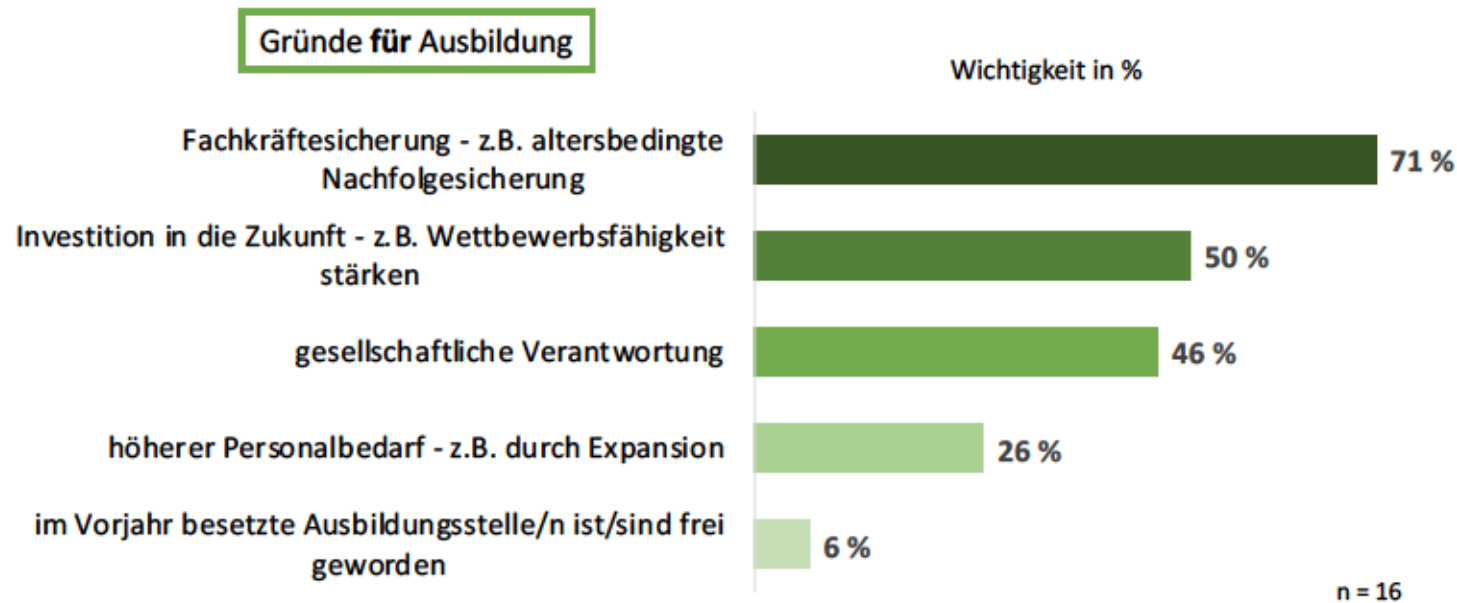
Fachkräftemangel?

- 74 % der Befragten spüren den Fachkräftemangel und 16 % sehen diesen in naher Zukunft
 - Lediglich 10% verfügen über genügend Fachkräfte



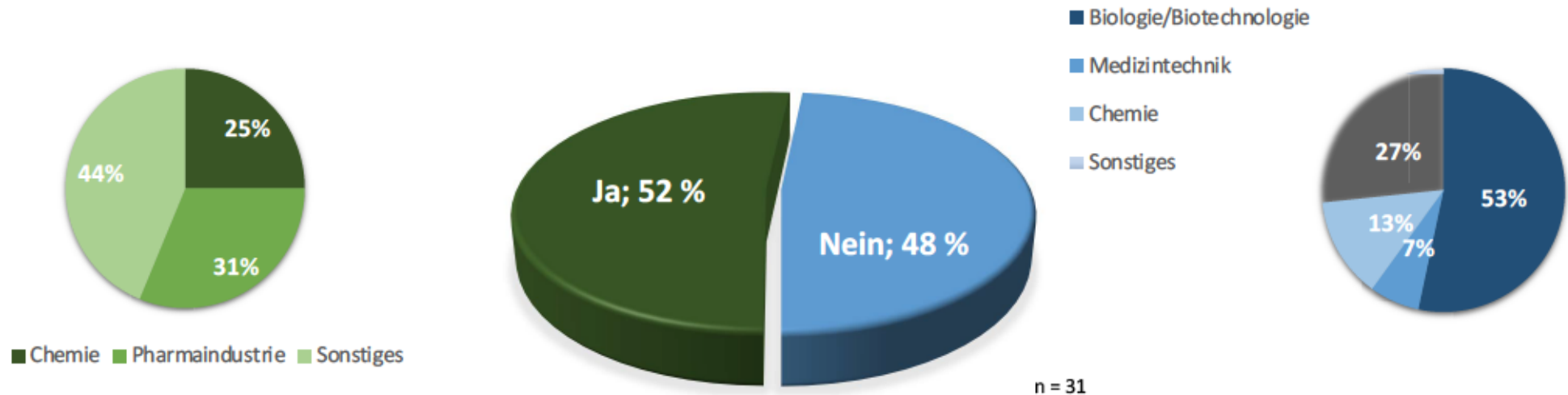
- Fachkräftesicherung ist der Hauptgrund Ausbildungsstellen anzubieten

Warum bildet ihr Unternehmen aus? Ordnen Sie die folgenden Gründe nach Wichtigkeit.



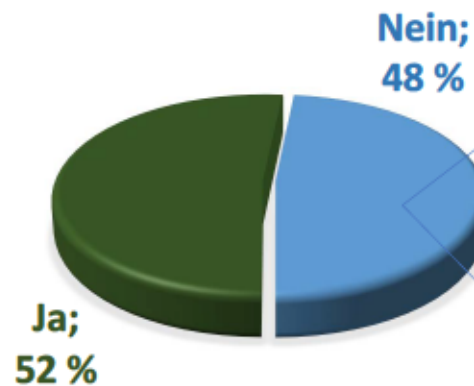
- 52 % der Befragten bilden aus; Chemie und Pharmaindustrie eher als Biologie/Biotechnologie

Bildet Ihr Unternehmen in diesem Ausbildungsjahr 2021/2022 aus?

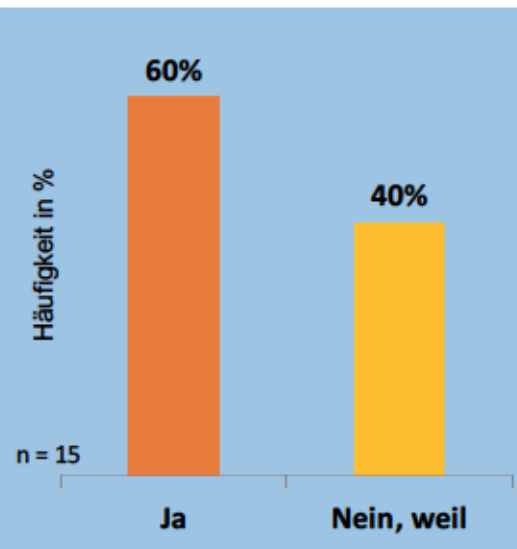


- 60 % von denen, die dieses Jahr nicht ausbilden, möchten gerne in der Zukunft ausbilden oder haben in der Vergangenheit ausgebildet

Bildet Ihr Unternehmen in diesem Ausbildungsjahr 2021/2022 aus?



Möchten Sie künftig gerne ausbilden oder haben Sie in der Vergangenheit ausgebildet?



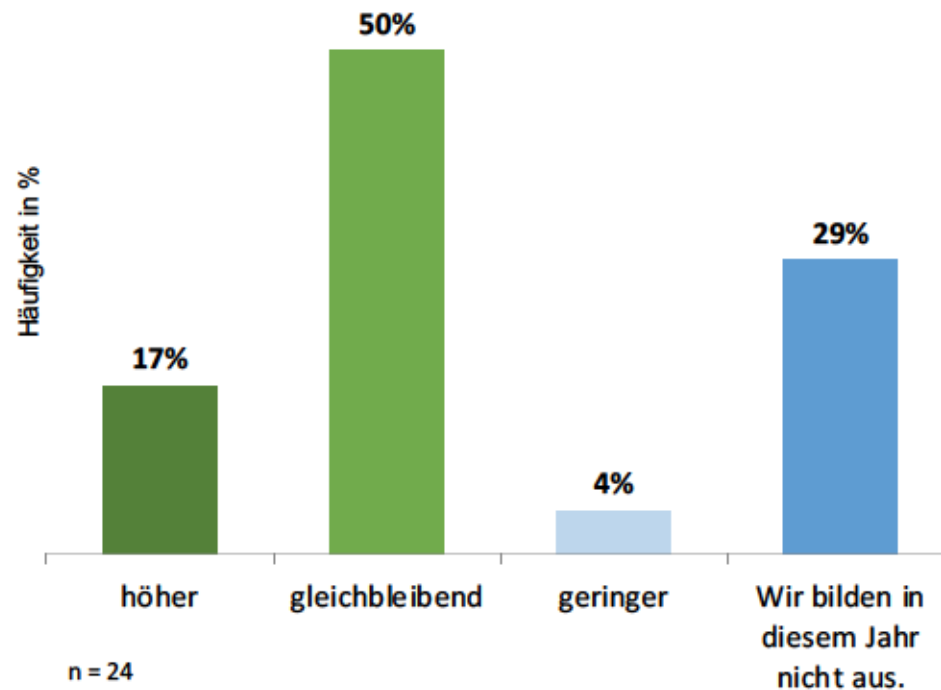
Nein, weil...

- Standort zu klein, Mutterunternehmen bildet aus
- kein Bedarf
- keine Ressourcen
- keine AusbilderInnen vorhanden

n = 31

- 67 % bilden mehr oder gleichbleibend viel aus im Vergleich zum Vorjahr
- 33 % der Befragten bilden jedoch weniger oder gar nicht aus

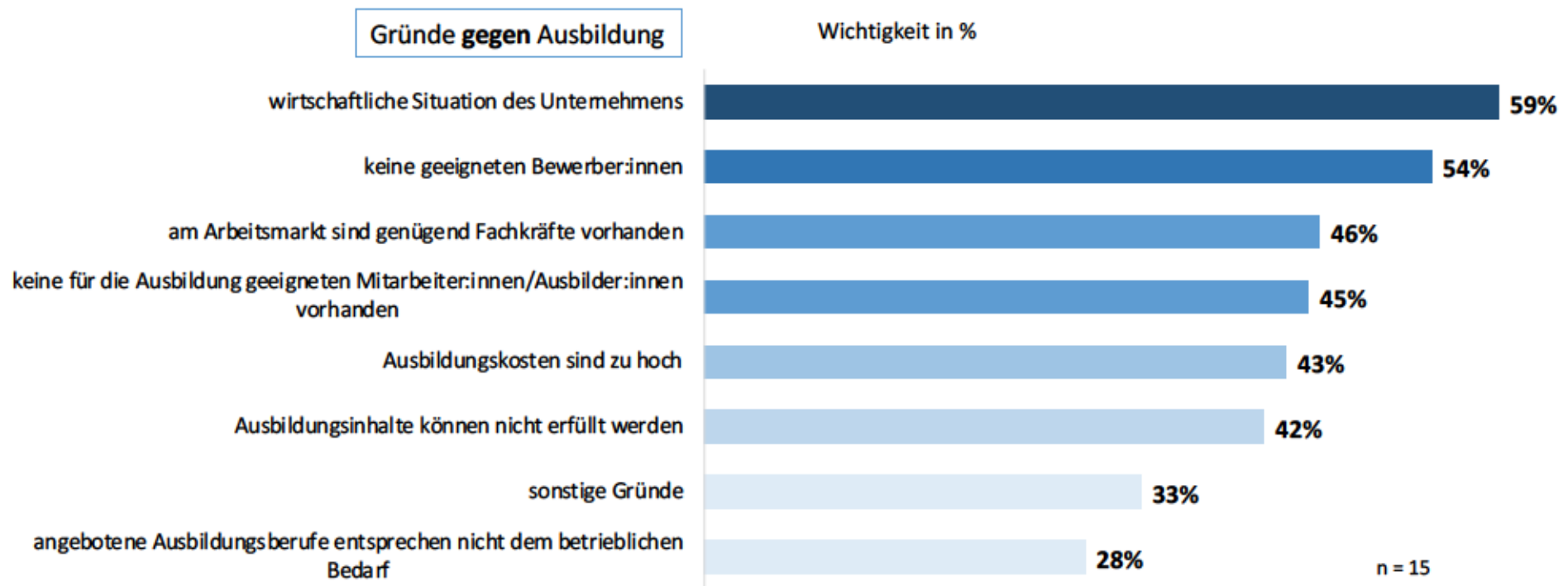
Wie hoch ist Ihr **Ausbildungsstellenangebot** im Vergleich zum Vorjahr 2020/2021?



Ob ausgebildet wird, ist relativ unabhängig von der jeweiligen Perzeption des Fachkräftemangels. Aber von der Branche!

- Die wirtschaftliche Situation und keine geeigneten BewerberInnen sind die Hauptgründe nicht auszubilden

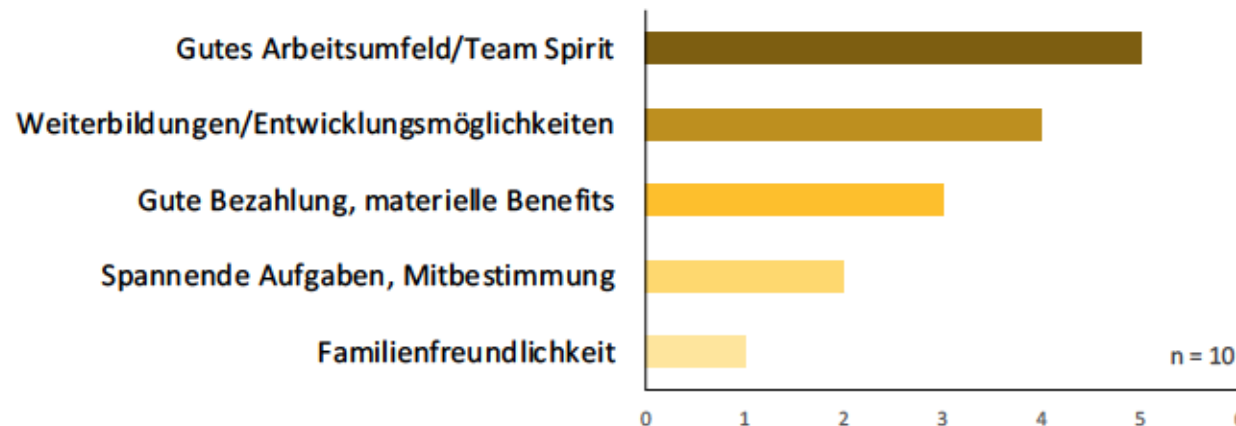
Warum bilden Sie weniger oder gar nicht aus? Ordnen Sie die folgenden Gründe nach Wichtigkeit.



- Weiterbildungen im Rahmen eines positiven Arbeitsumfeldes sind derzeit die wichtigsten Maßnahmen zur Bindung von Fachkräften

(10) Mit welchen Maßnahmen gewinnen/behalten Sie die Fachkräfte in Ihrem Unternehmen?

Fachkräfte werden versucht zu binden durch...



Fachkräfte gewinnen: durch persönliches Ansprechen von Bekannten

attraktives Gehalt, Bonus, Mitarbeiteraktienoptionen

Übernahme von guten Azubis nach Ausbildung

Wir rekrutieren eher Mitarbeiter mit weniger Erfahrung und bilden diese intern/ „on the job“ weiter. Wir versuchen Mitarbeiter langfristig zu binden.

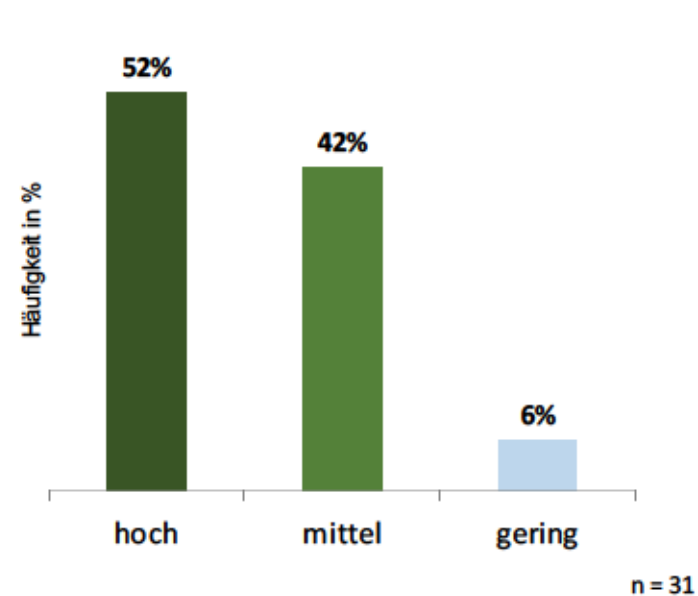
Flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, schnelle Übernahme von Verantwortung, Einfluss auf Unternehmenserfolg, innovative Entwicklungen

Eigene Berufsausbildung und in Einzelfällen weiterführendes BA-Studium für zukünftige Fach- und Führungspositionen

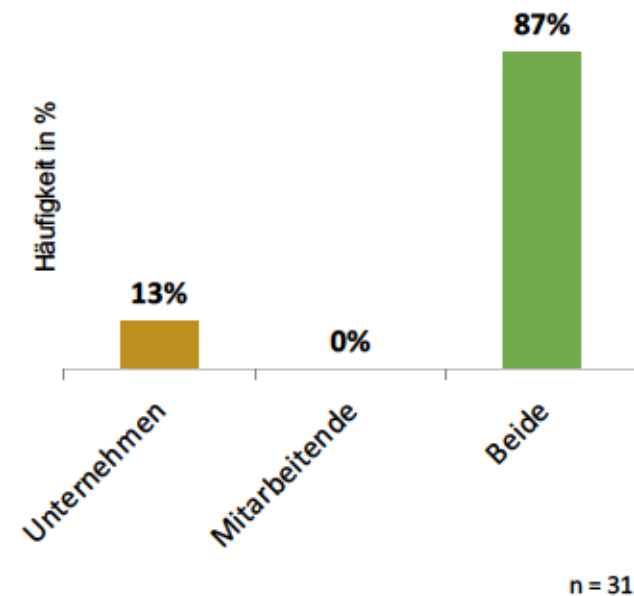
Gute Teambildung, Möglichkeiten zur kreativen Gestaltung, Leistungsförderung, gutes soziales Umfeld und Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Freizeit

- Berufliche Weiterbildung hat bei 55 % der Befragten einen hohen Stellenwert
- Deren Initiierung sollte von Mitarbeitenden UND Unternehmen kommen

Welchen **Stellenwert** hat die **berufliche Weiterbildung/Qualifikation** bei Ihnen?

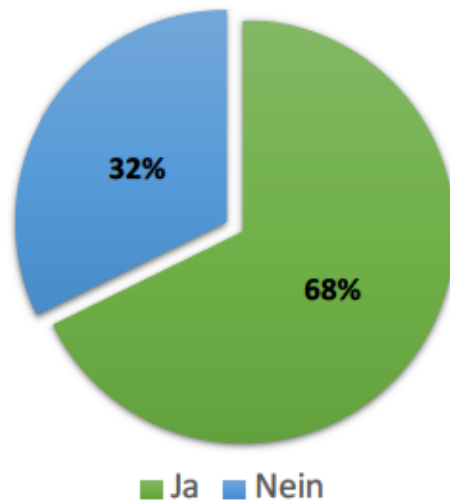


Wer sollte den Erwerb von Qualifikationen/Weiterbildungen **initiieren**?



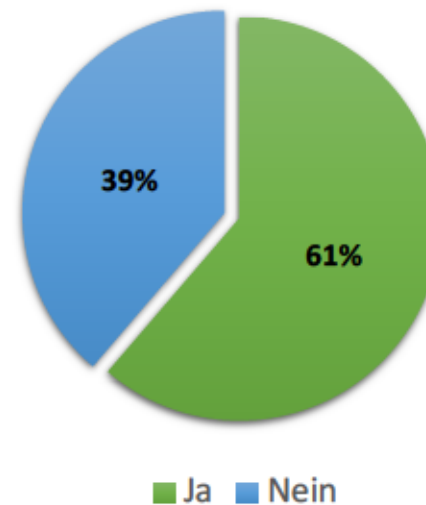
- >2/3 der Unternehmen verfügen über Verantwortliche für die Organisation der Weiterbildung
- Ein Jahresbudget für die Aus- und Weiterbildung ist bei 61 % der befragten Unternehmen vorhanden

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine **Person/Organisationseinheit, die für betriebliche Weiterbildung verantwortlich** ist?



n = 31

Hat Ihr Unternehmen ein **Jahresbudget für die Aus- und Weiterbildung**, das Mittel für die betriebliche Weiterbildung einschließt?

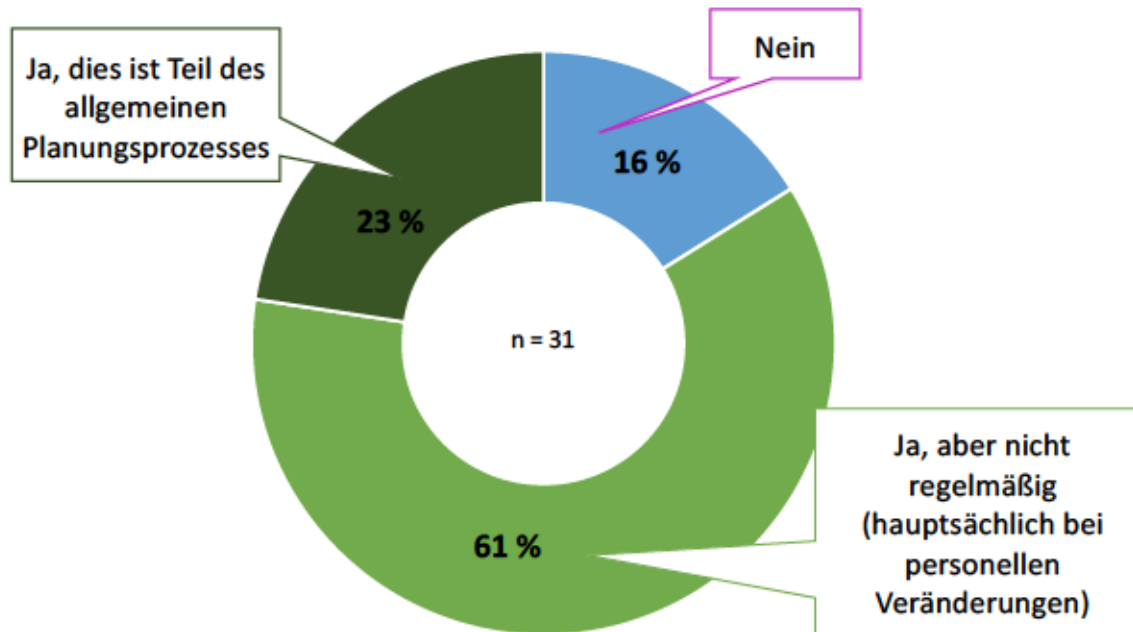


n = 31

Der Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen ist relativ unabhängig von Vorhandensein von Budget bzw. Verantwortlichen

- 84 % der befragten Unternehmen ermittelt den künftigen Bedarf an Weiterbildung

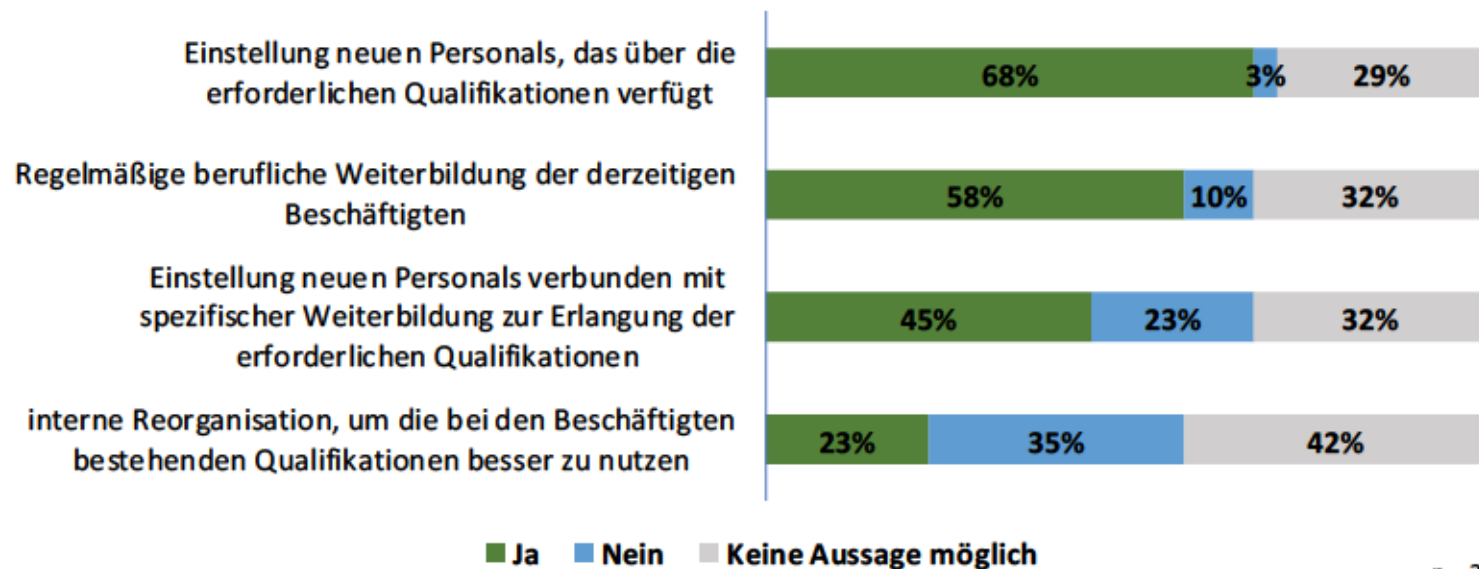
Ermittelt Ihr Unternehmen den zukünftigen Bedarf an Weiterbildung/Qualifikationen (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) ?



Unternehmen und Mitarbeitende sollen gemeinsam Weiterbildungen etc. initiieren, unabhängig davon ob bzw. wie Bedarfe ermittelt werden.

- Um dem zukünftigen Bedarf an Qualifikationen zu begegnen, wird am häufigsten neues Personal eingestellt, Weiterbildung für Beschäftigte zweitwichtigste Lösung

Welche **Maßnahmen** ergreift Ihr Unternehmen, um einem **zukünftigen Bedarf an Qualifikationen** (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) zu begegnen?



n = 31

biosaxonys Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels: QualiBioPharma



**VIEL
EN
DANK**

Anhang

Namen der teilnehmenden Unternehmen (freiwillige Angabe)

Aeropharm GmbH
Analysen service GmbH
BG Kliniken
biosaxony Management GmbH
Bombastus-werke AG
Bürkert werke GmbH
Co.don AG
Dewpoint therapeutics
Fraunhofer
Gemlog
Glasmanufaktur brandenburg gmbh
Kommunale Wasserwerke Leipzig
Kurz typofol gmbh

Leibniz Institut für Alternsforschung
Leibniz Institut für Polymerforschung Dresden e.V.
Lipotype GmbH
Mannin GmbH
Nel GmbH
Pic GmbH
Roboscreen GmbH
Senslab
TU Bergakademie Freiberg
Vita 34 AG