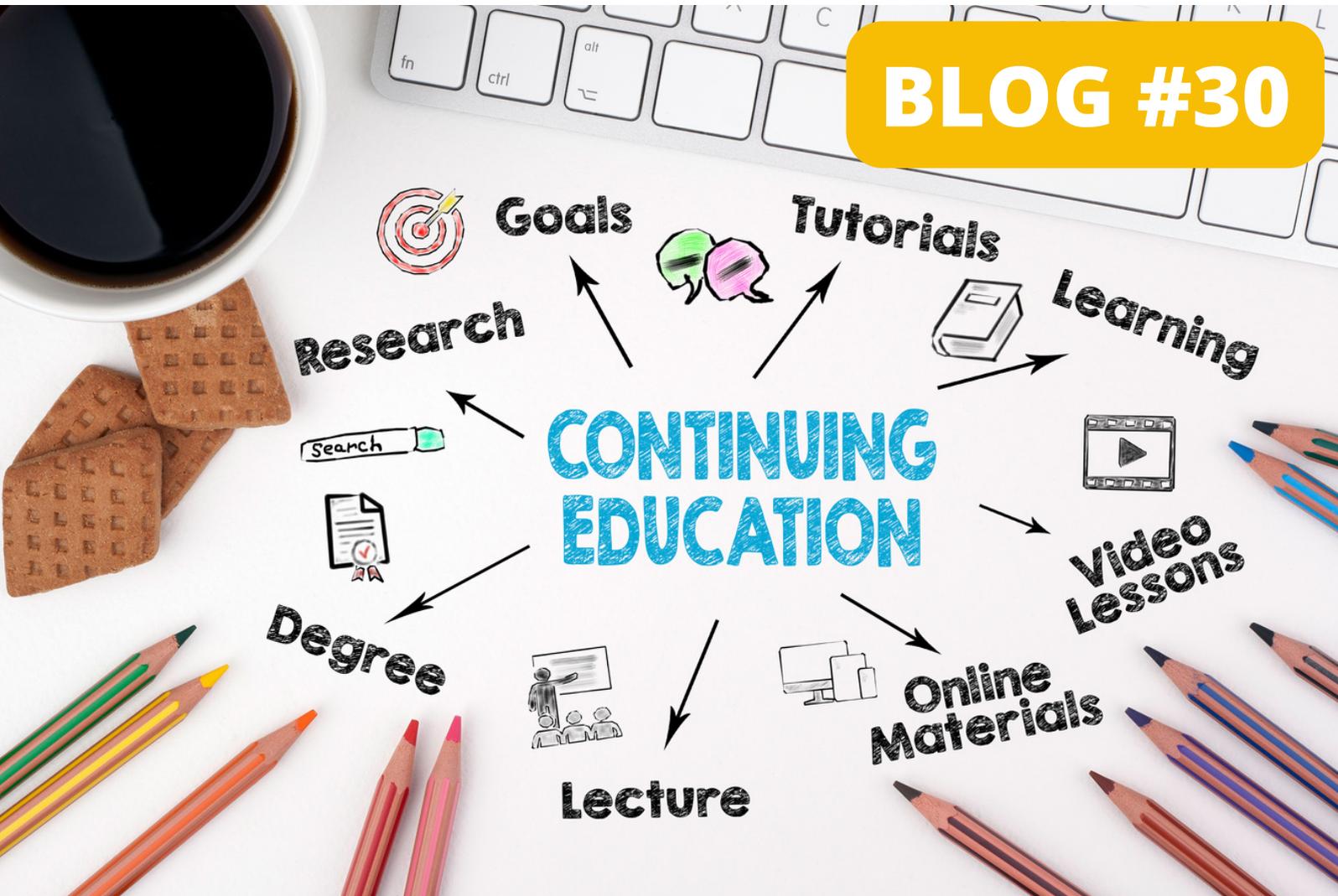




BLOG #30



Weiterbildungsbeteiligung in Mecklenburg-Vorpommern

Warum Arbeitgeber:innen die Weiterbildung
ihrer Mitarbeiter:innen fördern sollten



Blog #30

Im Zuge der Nationalen Weiterbildungsstrategie ist das Ziel „[...] Weiterbildungen als festen Bestandteil beruflicher und unternehmerischer Entwicklung zu etablieren“ – insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sollen hierbei unterstützt werden, um gezielt Fachkräfte zu gewinnen. Die Investition in Weiterbildungen für Mitarbeitende bringt erhebliche Vorteile für Unternehmen mit sich. Die Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten kann einen Wettbewerbsvorteil in der Rekrutierung neuer Talente bieten, während qualifizierte Mitarbeitende die Innovationskraft des Unternehmens steigern. Darüber hinaus gewinnt lebenslanges Lernen in einer sich ständig verändernden Welt zunehmend an Bedeutung, sowohl für den beruflichen Erfolg als auch für die Aufrechterhaltung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit.

Mecklenburg-Vorpommern – ein Land im Wandel

Sowohl in Fernsehberichten, Artikeln, auf Webseiten, in (Fach-)Büchern oder Blogs wie diesem wird immer wieder betont, dass unsere Arbeitswelt einem kontinuierlichen Wandel unterliegt. Dieser Wandel erfordert unaufhörliches Lernen und Weiterbildungen, um mit dem ständigen Fortschritt und der sich verkürzenden Halbwertszeit des Wissens Schritt zu halten. In Deutschland sind einige spezifische Entwicklungen, abgesehen von globalen Trends wie der Digitalisierung, von besonderer Bedeutung. Der demografische Wandel führt zu einem spürbaren Fachkräftemangel in verschiedenen Berufsfeldern, darunter Pflegeberufe, Gesundheitswesen sowie handwerkliche und technische Berufe. Die Integration ausländischer Fachkräfte und Geflüchteter wird in diesem Zusammenhang immer wichtiger. Zusätzlich sind Veränderungen in den Arbeitswertvorstellungen zu beobachten. Die traditionelle 40-Stunden-Woche und lebenslange Beschäftigung in einem Unternehmen werden zunehmend von flexibleren Arbeitszeitmodellen abgelöst, die Remote-Arbeit und Homeoffice ermöglichen. Unternehmen, die sich für grüne Arbeitsplätze und Nachhaltigkeitskonzepte einsetzen, werden bei der Arbeitgeber:innenwahl immer attraktiver.



Blog #30

Unser Bundesland Mecklenburg-Vorpommern steht vor ähnlichen Herausforderungen, weist jedoch auch spezifische Besonderheiten auf. Allen voran hat MV eine geringe Bevölkerungsdichte mit einer zunehmend alternden Bevölkerung – so liegt das Durchschnittsalter hier bei 47,5 Jahren. Damit ist Mecklenburg-Vorpommern auf Platz 14 im bundesweiten Altersvergleich der Bundesländer. Als Flächenland mit überwiegend landwirtschaftlicher Nutzung entstehen große infrastrukturelle Unterschiede in städtischen und ländlichen Gebieten. So sind in städtischen Gebieten nicht nur öffentliche Verkehrsanbindungen besser ausgebaut, sondern auch das Angebot vorliegender Bildungsinstitutionen ist umfangreicher. Hiermit sind insbesondere Vor-Ort-Schulungen gemeint, da digitale Angebote unbegrenzt nutzbar sind. Beim Angebot von Weiterbildungen ist zudem zu berücksichtigen, dass insbesondere die Branchen Tourismus, Gastronomie, Hotellerie und Landwirtschaft sowie Maschinenbau, Windenergie, Logistik, Handel und die Maritime Industrie vertreten sind.

Weiterbildungsbeteiligung – Zahlen, Daten, Fakten

In Deutschland wird mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie das Ziel der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung verfolgt. Bis zum Jahr 2030 soll eine Weiterbildungsbeteiligung in Höhe von 65 Prozent angestrebt werden. An beruflichen Weiterbildungen haben laut dem Mikrozensus im Jahr 2020 insgesamt 6,2 Millionen Erwerbspersonen teilgenommen, wobei ungefähr 128.000 Teilnehmende in Mecklenburg-Vorpommern verzeichnet werden konnten. Damit liegt Deutschland jedoch unterhalb des EU-Durchschnitts und Mecklenburg-Vorpommern weiter hinten im Bundesländer-Vergleich. Die Ergebnisse der Adult Education Survey zeigten, dass 60 Prozent der 5.000 befragten Personen im Jahr 2020 angaben, an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben, hauptsächlich in Form betrieblicher Weiterbildungen. Rund 81 Prozent von 9.000 Befragten bestätigten, dass ihre Weiterbildung einen beruflichen Hintergrund hatte. Die Weiterbildungsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland ist nahezu gleich, und es fällt auf, dass auch der Anteil von Frauen und Männern in etwa gleich groß ist.



Blog #30

Im Jahresvergleich zeigt sich, dass die Weiterbildungsbeteiligung stetig steigt – damit ist ein deutlicher Aufwärtstrend seit 2007 mit einer Weiterbildungsbeteiligung von 44 Prozent auf die zuvor beschriebenen 60 Prozent im Jahr 2020 zu erkennen. Laut des KOFA boten bis zu 87 Prozent der Unternehmen im Jahr 2021 Weiterbildungen an, wobei kleine und mittlere Unternehmen vor allem auf digitale Lernmedien setzen. Darüber hinaus ergeben sich einige weitere Trends, die im Folgenden kurz aufgezählt werden. Alle Zahlen und Daten sind der Adult Education Survey des Jahres 2020 (BMBF, Stand: August 2022) entnommen:

- Während der Corona-Pandemie sank die Weiterbildungsaktivität der Unternehmen laut des Bildungsberichtes der Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung deutlich, aber die Weiterbildungsbeteiligung blieb hoch, da das informelle Lernen in dieser Zeit einen hohen Stellenwert erhalten hat.
- Mit Anstieg der Betriebsgröße steigt auch das Angebot von Weiterbildungen, d.h. je größer das Unternehmen, desto größer die Weiterbildungsbeteiligung.
- Mit zunehmendem Alter sinkt die Weiterbildungsbeteiligung: Im Jahresvergleich nimmt die Weiterbildungsbeteiligung aller Altersgruppen insgesamt zwar zu, aber im Jahr 2020 lag sie bei 50- bis 65-jährigen mit 54 Prozent unter der Weiterbildungsbeteiligung der 18-/19- bis 34-jährigen (65 Prozent) sowie der 35- bis 49-jährigen (62 Prozent).
- Das schulische Bildungsniveau hat ebenfalls einen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung: Je höher der Schulabschluss, desto eher steigt die Weiterbildungsbeteiligung. Im Jahr 2020 haben 27 Prozent mehr Personen mit einem hohen Schulabschluss eine Weiterbildung besucht als Personen mit einem niedrigen Abschluss.
- Je höher die berufliche Position im Unternehmen, desto eher steigt die Teilnahme an Weiterbildungen. An- und Ungelernte nahmen im Jahr 2020 mit 55 Prozent (46 Prozent betriebliche Weiterbildung) deutlich weniger als Fachkräfte mit 70 Prozent (65 Prozent betriebliche Weiterbildung) und Führungspersonen mit 81 Prozent (76 Prozent betriebliche Weiterbildung) an Weiterbildungen teil.



Blog #30

- Personen mit Migrationshintergrund nehmen weniger Weiterbildungen wahr.
- Auch die Vertragssituation spielt eine Rolle: Seit 2016 ist ein Trend zu erkennen, dass Personen mit unbefristeten Arbeitsverträgen häufiger Weiterbildungen nutzen als Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen.
- Der Großteil der Weiterbildungen findet während der bezahlten Arbeitszeit oder mit Freistellung statt, wobei laut einer Auswertung des KOFA ein Großteil der Unternehmen zurückmeldet, dass weitere Weiterbildungsbeteiligungen aufgrund der fehlenden Zeit nicht möglich sind.

Spezifischere Angaben für das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern liegen nicht vor. Es kann jedoch einerseits angenommen werden, dass gleiche und ähnliche Trends zu beobachten sind. Andererseits kann die im Vergleich niedrigere Weiterbildungsbeteiligung des Bundeslandes mit ebenjenen beschriebenen Entwicklungen begründet werden: Der hohe Altersdurchschnitt und der hohe Anteil vor allem kleiner, aber auch mittlerer Unternehmen könnte die Weiterbildungsbeteiligung in Mecklenburg-Vorpommern hemmen. Dennoch wird auch hier weiterhin eine höhere Weiterbildungsbeteiligung angestrebt – um auf die Bedeutsamkeit der Weiterbildung hinzuweisen und zu Weiterbildung im gesamten Bundesland aufzurufen, fand so beispielsweise der Weiterbildungstag Mecklenburg-Vorpommern 2023 statt.

Mecklenburg-Vorpommern als Weiterbildungs-Bundesland – Rückblick auf den Weiterbildungstag 2023

Im Zuge des vom Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern veranstalteten Weiterbildungstages 2023 stand auch das Thema „Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung“ im Vordergrund. Am 27. September 2023 fanden sich verschiedenste Akteure der Weiterbildungslandschaft Mecklenburg-Vorpommerns sowie über die Landesgrenzen hinaus in Rostock ein, um sich unter dem Motto „Mit Innovation zur Transformation“ auszutauschen sowie gemeinsam zu diskutieren.



Blog #30

Insbesondere Aktionstage wie diese sollen die Bedeutsamkeit der Weiterbildung in den Vordergrund rücken und eine gemeinsame Gesprächsgrundlage aus verschiedensten Perspektiven bieten. Dazu startete der Tag mit einer Keynote zum Thema „Weiterbildung in der Transformation“ und ging über in eine Podiumsdiskussion mit Teilnehmenden aus dem Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit sowie der Bundesagentur für Arbeit, der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns und der Unternehmerverbände. Diese Diskussion trug den Titel „Von Weiterbildung als Privileg zu Weiterbildung für alle“ und umfasste auch die Positionen der Teilnehmenden zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in unserem Bundesland. So stellte sich beispielsweise die Frage der Einbindung von Geringqualifizierten in Weiterbildungsbemühungen, aber auch das richtige Erfassen von Weiterbildungsbedarfen der Unternehmen bot eine Diskussionsgrundlage. Insgesamt wurde deutlich, dass die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in Mecklenburg-Vorpommern ein gemeinsames Ziel aller Akteure ist, welches Hand in Hand gemeistert werden soll.

Wie Weiterbildung die Zukunft Ihres Unternehmens gestalten kann

Durch die vorangegangenen Darlegungen wird deutlich, dass Weiterbildung einen hohen Stellenwert besitzt. Als Arbeitgeber:innen stehen Sie aber nicht nur vor Chancen, sondern auch vor Herausforderungen – insbesondere Zeitaspekte für die Freistellung der Mitarbeitenden spielen hierbei eine große Rolle. Die obigen Zahlen verdeutlichen zudem, dass die Weiterbildungsbeteiligung nicht auf alle Personengruppen gleichmäßig verteilt ist. Um Ihre Wettbewerbsfähigkeit am sich wandelnden Markt aufrecht zu erhalten, kann die Weiterqualifizierung Ihrer Mitarbeitenden jedoch ein Eckpfeiler des Erfolgs sein. Aus diesem Grund ist es zum einen wichtig, nicht nur mit gutem Beispiel voran zu gehen, sondern zum anderen auch Anreize für die Weiterbildungsteilnahme zu bieten – so zeigen Befragungen, dass Fortbildungsprüfungen der Schlüssel zu mehr Verantwortung sowie monetären Benefits im Beruf sind. Dabei ist es zudem hilfreich Mitarbeitenden Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen sowie zu verdeutlichen, welches Budget dafür zur Verfügung stünde und welche Möglichkeiten ausgewählte Weiterbildungen bieten könnten.



Blog #30

Gleichermaßen bietet dies die Möglichkeit zur Entwicklung und Förderung Ihrer Fachkräfte oder Ungelernte beispielsweise zu Fachkräften auszubildenden. Dabei sind vor allem Themen wie die Integration ausländischer Fachkräfte und Geflüchteter oder auch Inklusion nicht außer Acht zu lassen.

In verschiedenen Befragungen (z.B. [Learning & Skill Online-Studie](#) von XING) wurde darüber hinaus deutlich, dass Weiterbildungen im Zuge der Rekrutierung ein echter Benefit sein können, da der Wunsch nach Weiterbildungen bei Deutschen sehr groß ist, die Zeit jedoch zu knapp. Die Investition in Ihre Mitarbeitenden ist daher nicht nur eine Investition in die Personen selbst sowie die Förderung der Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit, sondern auch eine Investition in Ihr Unternehmen: Mehr Zufriedenheit führt zu einer größeren Bindung an das Unternehmen, sodass gut qualifizierte Mitarbeitende langfristig die Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens mit innovativen, neuen Ideen sichern.

Mit den oben aufgezeigten Zahlen können Sie die Weiterbildungsbeteiligung in Ihrem Unternehmen auf ebenjene Trends prüfen und mit den dargestellten Tipps an der (fortwährenden) Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung arbeiten. Wir wünschen Ihnen dabei viel Erfolg und stehen als Ansprechpartner:innen gerne für Sie bereit.

erstellt von **Carola Riehl**



Das Projekt „Zukunftszentrum MV+“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union