

Arbeitsmarkt | 03.12.2024 | Lesezeit 4 Min.

Fachkräftesicherung mithilfe betrieblicher Weiterbildung

Eine Möglichkeit, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist das lebenslange Lernen. Die Mehrheit der Unternehmen ist überaus engagiert in Sachen Weiterbildung und motiviert ihre Beschäftigten auch dazu, sich fortzubilden. Wie gut die Weiterbildungskultur im jeweiligen Betrieb gelebt wird, hängt nicht zuletzt vom Verhalten der Führungskräfte ab.

Heute Print-Redakteur, morgen Prompt-Experte? Aktuell Maschinenbauer, bald schon Automatisierungsspezialist? Nicht nur der technische Fortschritt erfordert es, dass sich Beschäftigte weiterbilden. Auch der Rückgang der verfügbaren Arbeitskräfte durch den demografischen Wandel zwingt Betriebe dazu, Strategien zu entwickeln, um die vorhandenen Mitarbeiter zu halten und für neue Aufgaben zu qualifizieren.

Um ein Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter motiviert sind, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu erweitern und auch weiterzugeben, sollten die Beschäftigten in die Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmens aktiv einbezogen werden.

Die betriebliche Weiterbildung, für die die Unternehmen in Deutschland im Jahr 2022 bereits 46,4 Milliarden Euro aufwendeten, hilft nicht nur dabei, die

Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern. Sie dient auch dazu, den Fachkräftemangel aktiv abzufedern.

Doch wie steht es um die Weiterbildungskultur in den Unternehmen? Und wie motiviert sind die Mitarbeiter, sich neues Wissen anzueignen? Tatsächlich sind die Betriebe in Deutschland diesbezüglich so engagiert wie noch nie: So zeigt die IW-Weiterbildungserhebung, dass im Jahr 2022 rund 90 Prozent der hiesigen Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung ermöglichen.

Weiterbildungskultur: Keine Frage der Branche

Zwar gibt es Unterschiede im Weiterbildungsengagement von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie großen Unternehmen - so betreiben KMU etwas seltener Weiterbildung als große Firmen, aber wenn sie sie praktizieren, tun sie dies sehr intensiv. Doch ob ein Betrieb eine ausgeprägte Weiterbildungskultur hat, hängt in der Regel weder mit der Branche noch mit der Unternehmensgröße zusammen. Ausschlaggebend sind dagegen die Art der Mitbestimmung, die Qualifikationsstruktur und die wirtschaftliche Lage im Unternehmen.

So weisen Betriebe mit einem relativ hohen Anteil an Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein geringeres Weiterbildungsengagement auf. Das Gleiche gilt für Firmen, deren Umsatz oder Mitarbeiterzahl im Zeitverlauf gesunken ist. Unternehmen, die stark digitalisiert sind oder die viele Maßnahmen zur ökologischen Nachhaltigkeit umsetzen, zeichnen sich dagegen durch eine stärker ausgeprägte Weiterbildungskultur aus.



Um ein Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter motiviert sind, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu erweitern und auch weiterzugeben, sollten die Beschäftigten in die Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmens aktiv einbezogen werden. Die große Mehrheit der Betriebe, die Weiterbildungen anbieten, tut dies bereits (Grafik):

In drei von vier Unternehmen sind die Beschäftigten in die Planung der betrieblichen Weiterbildungsangebote involviert.

Weiterbildungskultur: Die Werte

So viel Prozent der Personalverantwortlichen in weiterbildungsaktiven Unternehmen stimmen diesen Aussagen zu

■ Kleine und mittelgroße Unternehmen ■ Große Unternehmen

	Unsere Beschäftigten geben sich gegenseitig Feedback und lernen voneinander.	90,8	55,2
	Die Unternehmensleitung erwartet von allen die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen.	84,9	88,9
	Wir ermutigen alle Beschäftigten, unabhängig von ihrer Position im Betrieb, an Weiterbildungen teilzunehmen.	84,3	91,1
	Die Beschäftigten können ihre Weiterbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich auswählen.	79,7	79,1
	Die Beschäftigten werden bei der Planung unserer Weiterbildungsangebote einbezogen.	76,9	79,1
	Wir legen besonderen Wert darauf, dass sich unsere Führungskräfte regelmäßig weiterbilden.	74,0	88,1
	Die Beschäftigten haben ein großes Interesse an Weiterbildungen.	57,9	64,5

Befragung von 371 kleinen, 327 mittelgroßen und 255 großen Unternehmen zwischen Mai und September 2023
Kleine Unternehmen: 1 bis 49 Mitarbeiter; mittelgroße Unternehmen: 50 bis 249 Mitarbeiter;
große Unternehmen: 250 und mehr Mitarbeiter
Differenz zu 100: trifft eher nicht zu, trifft überhaupt nicht zu, keine Angabe

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung
© 2024 IW Medien / iwd

iwd

Ein vergleichbar hoher Anteil gibt außerdem an, dass die Mitarbeiter ihre Weiterbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich auswählen können.

Das Verhalten der Führungskräfte hat ebenfalls erheblichen Einfluss darauf, ob eine Kultur der Weiterbildung in einer Organisation gelebt wird oder nicht. Zum einen können sie die notwendigen Rahmenbedingungen dafür schaffen, indem sie die

Bedeutung von lebenslangem Lernen im Unternehmen betonen.

Vorbildfunktion der Vorgesetzten






Zum anderen haben Vorgesetzte eine Vorbildfunktion und sollten sich selbst regelmäßig fortbilden. Auch dies passiert in der Mehrheit der Betriebe bereits, wobei große Unternehmen (88 Prozent) im Vergleich zu KMU (74 Prozent) etwas häufiger Wert auf die kontinuierliche Weiterbildung von Führungskräften legen. Dies könnte mit den geringeren zeitlichen Ressourcen der Führungskräfte für eigene Weiterbildungen in KMU zusammenhängen sowie mit der Tatsache, dass es in kleinen und mittleren Unternehmen weniger Führungskräfte gibt als in Großunternehmen.

Betriebliche Weiterbildungen finden zu rund 80 Prozent während der Arbeitszeit statt und fast alle Firmen stellen ihre Mitarbeiter für die dafür benötigten Zeiträume frei (Grafik):

Weiterbildungskultur: Die Rahmenbedingungen

So viel Prozent der Personalverantwortlichen in weiterbildungsaktiven Unternehmen stimmen diesen Aussagen zu

■ Kleine und mittelgroße Unternehmen ■ Große Unternehmen

	Wir stellen unsere Beschäftigten für die Teilnahme an Weiterbildungen frei.	94,9	93,9
	Wir erfassen systematisch den aktuellen und zukünftigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf in unserem Unternehmen.	49,8	62,7
	Die vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten in unserem Unternehmen sind im Intranet oder durch Aushänge für alle Beschäftigten einsehbar.	45,8	71,6
	Die Teilnahme an Weiterbildung ist bei uns Voraussetzung für Karriereschritte.	39,7	53,3
	In unserem Unternehmen gibt es für jeden Beschäftigten ein Weiterbildungsbudget.	29,1	71,6

Befragung von 371 kleinen, 327 mittelgroßen und 255 großen Unternehmen zwischen Mai und September 2023

Kleine Unternehmen: 1 bis 49 Mitarbeiter; mittelgroße Unternehmen: 50 bis 249 Mitarbeiter;

große Unternehmen: 250 und mehr Mitarbeiter

Differenz zu 100: trifft eher nicht zu, trifft überhaupt nicht zu, keine Angabe

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung

© 2024 IW Medien / iwd

iwd

Zudem lassen sich die Betriebe ihr Engagement einiges kosten:

Obwohl nur 29 Prozent der KMU ein Weiterbildungsbudget für alle Beschäftigten haben, investierten kleine Unternehmen im Jahr 2022 im Durchschnitt 1.492 Euro pro Mitarbeiter in Weiterbildungsmaßnahmen, mittelgroße Betriebe kamen auf 1.288 Euro.

Großunternehmen, von denen knapp 72 Prozent Weiterbildungsbudgets für alle Mitarbeiter unterhalten, gaben im Schnitt 1.267 Euro aus. Dass große Unternehmen niedrigere Weiterbildungsaufwendungen haben als kleine und mittlere Unternehmen, könnte damit zusammenhängen, dass sie geringere Organisationskosten haben sowie womöglich günstigere Preise bei Bildungsdienstleistern aushandeln können.

Dass Großunternehmen am Weiterbildungsmarkt Vorteile genießen, zeigt sich auch an diesem Befund: Rund 38 Prozent der KMU geben an, dass sie keine passenden Angebote finden und aus diesem Grund nicht noch mehr Weiterbildung betreiben. Große Firmen haben mit knapp 19 Prozent wesentlich seltener Probleme, maßgeschneiderte Weiterbildungen einzukaufen, da sie sich unternehmensspezifisch entwickelte Weiterbildungsmaßnahmen zusammenstellen lassen.

Kernaussagen in Kürze:

- Nicht nur der technische Fortschritt erfordert es, dass sich Beschäftigte weiterbilden, sondern auch der Rückgang der verfügbaren Arbeitskräfte durch den demografischen Wandel.
- Laut IW-Weiterbildungserhebung ermöglichten im Jahr 2022 rund 90 Prozent der hiesigen Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung.
- Kleine Unternehmen investierten im Jahr 2022 im Schnitt 1.492 Euro pro Mitarbeiter in Weiterbildungsmaßnahmen, Großunternehmen gaben im Durchschnitt 1.267 Euro aus.