

Projekttreffen „1. Business Frühstück Weiterbildung“

Am 11.12.2024 lud das Projekt von „Innovationsnetzwerk Weiterbildung Westmecklenburg“ (InnoNet WWm) zur Veranstaltung mit dem Titel: **„Qualifizierung im produzierenden Gewerbe – Welche Herausforderungen bestehen in den Unternehmen?“** in das saz-Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum e.V. ein. Mehrere Vertreter verschiedener Unternehmen und Institutionen nahmen an unserer Projektveranstaltung teil.

Mit dem Businessfrühstück soll ein neues Veranstaltungsformat in der Region etabliert werden, dass den Austausch mit den Unternehmen zu innovativen Qualifizierungsansätzen fördern soll. Insbesondere sollen die Bedarfe der Unternehmen erfasst werden um die Angebotsentwicklung nah an der Praxis auszurichten.

Um das Ziel, die Weiterbildung in unserer Region zu stärken und innovative Ansätze zur Qualifizierung der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe zu entwickeln, müssen wir ins Gespräch kommen. Dieses wollen wir für alle Branchen betrachten und soll u.a. über das neue Veranstaltungsformat „Business Frühstück Weiterbildung“ erfolgen. Gefördert durch das Wirtschaftsministerium Schwerin möchten wir mit Ihnen im weiteren Projektzeitraum zusammen über Ihre Erwartungen bzw. Notwendigkeiten in der betrieblichen Weiterbildung reden um Konzepte zu erarbeiten, die letztendlich der Fachkräftesicherung eines jeden Unternehmens dienen.

Am Veranstaltungstag stellte das saz Projektaktivitäten zur Entwicklung von Angeboten zur Fachkräftesicherung vor und kam gemeinsam über zielgruppenspezifische Qualifizierungsbedarfe in den Unternehmen ins Gespräch. Hierbei stand die Frage **„Wie kommen wir zu innovativen Weiterbildungsangeboten?“** im besonderen Fokus. Nachfolgende Aktivitäten des saz zur Stärkung der Weiterbildung in Westmecklenburg wurden in der Veranstaltung vorgestellt, rege besprochen und diskutiert:

- **Innovationsverbund Weiterbildung Westmecklenburg** durch Peter Canté, Projektleiter InnoNet WWm
- **InnoVet plus-Projekt: KIEFER** durch Manuela Zauritz, Projektleiterin KIEFER
- **KAUSA MyLife in Mecklenburg-Vorpommern** durch Karina Wienert, Projektmitarbeiterin KAUSA

Im anschließenden Weiterbildungstalk moderierte Herr Detlef Paleit, Bereichsleiter Aus- und Weiterbildung im saz die im Mittelpunkt des Businessfrühstücks stehende Diskussionsrunde **„Welche Qualifikationen benötigen welche Zielgruppen in den Unternehmen?“**

Ralf Marohn, Geschäftsführer des saz komplettierte den Weiterbildungstalk mit einer interaktiven Erfassung von Weiterbildungsbedarfen in der Region.

Im Besonderen war es den Projektteams wichtig, zukünftige Aus- und Weiterbildungswege anzusprechen. Ausgehend von Qualifizierungsansätzen (*hier stand die fachliche Weiterbildung sowie die Fragestellung nach einer Abschlussorientiertheit 2- bzw. 3-jährige Berufe im Fokus*) wurden über Zielgruppen und ihre Herausforderungen (*Arbeitskräfte, wie An- und Ungelernte; das Potenzial Geflüchteter und Migranten sowie deren Lernfähigkeit unter Beachtung einer Vielzahl an Aufenthaltstiteln; Umgang mit Fachkräften, Einbindung des mittleren Managements, wie erfolgt eine Weiterbildungsbegleitung in den Unternehmen*) sowie Fördermöglichkeiten (*WEGEBAU, Qualifizierungschancengesetz, Aufstiegs-Bafög,...*) diskutiert.

In einer ersten Betrachtung der interaktiven Erfassung konnten noch keine konkreten Handlungsansätze gebildet werden. Hier wird das saz bei weiteren Unternehmenskontaktierungen die Themen nochmals aufgreifen und in bilateralen Gesprächen mit den Unternehmensvertretern erfassen, um mittelfristig Aussagekräftiges zu veröffentlichen. Bereits im Weiterbildungstalk äußerten die Anwesenden einen größeren Qualifizierungsbedarf in der gesamten Belegschaft, wobei ein formaler Abschluss als nicht vordergründig gesehen wird. Bei den überfachlichen Kompetenzen werden erhöhte Qualifizierungsbedarfe gesehen, vor allem in einer Sensibilisierung im Umgang mit Künstlicher Intelligenz, in Verbindung von Datenschutzrichtlinien und Einhaltung erforderlicher IT-Sicherheitsvorgaben. Aber auch oberflächlich betrachtete Themen wie „Office“ werden verstärkt in Qualifizierungsanfragen thematisiert. Damit einhergehend erfordert es einer Anpassung der Qualifikationen in Medienkompetenz bei den Beschäftigten in den Unternehmen. Dem Thema „Nachhaltigkeit“ waren die

Förderung

Das Projekt „Innovationsnetzwerk Weiterbildung Westmecklenburg - InnoNet WWm“ wird im Rahmen des ESF Plus Programms 2021 bis 2027 des Landes Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus der Europäischen Union gefördert.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



anwesenden Unternehmensvertreter offen gegenüber, ohne dieses konkret fassen zu können. Mit einem Neudenken hinsichtlich eines eigenen unternehmerischen Personalmanagements rücken Softskills weiter in den Fokus personalpolitischer Arbeit. Es ist bereits in Entscheidungsebenen der Unternehmen angekommen, dass Kommunikation und Kooperation, aber auch Fragen zur emotionalen Kompetenz, Arbeitsethik, Problemlösekompetenz, sowie einem elementaren Prozessverständnis einer immer steigenden Beachtung bedarf und sich nicht von allein lösen wird. Hier ist eine strukturierte Personalentwicklung gefragt, bei der das saz gern seine Unterstützung anbietet. Das saz hat bereits einen ersten Aufschlag getätigt und Fragen an die Unternehmen gerichtet, worin diese, derzeitige Hürden sehen, um ihre unternehmensspezifischen Weiterbildungsaktivitäten zu optimieren. Ist überhaupt der Qualifizierungsbedarf der Mitarbeitenden im Unternehmen bekannt, welche Arten von Ressourcen sind derzeit noch nicht vorhanden (finanzielle, zeitliche, personelle Ressourcen), aber auch Fragen zur Motivation der Mitarbeitenden an Qualifizierung und deren generelle Lernbereitschaft in Verbindung ihrer Lernfähigkeit wurden seitens des saz gegenüber den Unternehmensvertretern gestellt.

Ein Vertreter der Firma Prysmian signalisierte in seiner Unternehmensdarstellung einen ständigen Bedarf an Fachkräften wie Elektriker, Schlosser, Mechatroniker, insbesondere in der Besetzung offener Ausbildungsstellen, welche aktuell nicht gedeckt werden können. Insgesamt steht man der Zielgruppe „Geflüchtete und Migranten“ offen gegenüber, um ihre Bedarfe decken zu können. Wünschenswert wäre aus Sicht des Unternehmens, dass das saz eine vorgeschaltete Eignungsfeststellung bei Bewerbern für das Unternehmen durchführt. Aus der Eignungsfeststellung sollten (anrechenbare) Weiterbildungsbausteine manifestiert werden, welche nach Absolvierung durch die Bewerber diese eine Anerkennung mittels Zertifikaten erhalten. Hier sei nochmals auf den Unterschied zur abschlussorientierten Weiterbildung (Berufsabschluss) verwiesen.

An dieser Stelle ergänzte der Unternehmensvertreter der Firma Rücker einen erhöhten Bedarf an beruflicher Weiterbildung (Qualifizierung) im Elektrobereich. Es wäre für ihn vorstellbar, dass das saz in deren unternehmenseigenen Werkstatt eine beruflich übergreifende aufgaben- und arbeitsplatzbezogene Weiterbildung für mechanische und elektronische Anforderungen durchführt.

Hier erfolgte eine Nachfrage von Herrn Marohn an die Anwesenden, inwieweit diese Kenntnis vom Digitalisierungs-Validierungsgesetz bezugnehmend zur Ausbildung haben, welche einstimmig verneint wurde. Hierbei geht es um eine individuelle Verkürzung bzw. Verlängerung von Bildungswegen, je nach Bedarf der Weiterzubildenden. Es ist dabei zu beachten, dass einerseits die Weiterbildung(en) in die Lebenswelt der Mitarbeiter passen muss, gleichzeitig sollte eine generelle kleinschrittige Weiterbildung erfolgen.

Unterschiedliche Aussagen wurden von den Anwesenden hinsichtlich der Fragestellung nach dem Ort einer Kompetenzfeststellung zzgl. einer aktiven Lernprozessbegleitung gegeben. Sowohl das Unternehmen als auch das saz werden als geeignet angesehen. Einigkeit herrschte bei der Bereitstellung eines Leitfadens/ Handreichung durch das saz sowie einer Beobachterschulung für die Kompetenzfeststellenden. In diesem Zusammenhang muss vorab in den Unternehmen geklärt werden, wer macht in den Unternehmen die/eine Kompetenzfeststellung/ betriebliche Lernprozessbegleitung bzw. zeichnet sich dafür verantwortlich, sowohl Ausbildungs- wie Praktikumsbetreuer.

Das saz stellt sich generell die Frage: „Was muss ein Weiterbildungsverbund aufweisen, um genauso stark wie ein Ausbildungsverbund zu sein?“ Ein mögliches Instrument zur öffentlichkeitswirksamen Arbeit ist durchaus die Nutzung der Weiterbildungsdatenbank von Mecklenburg-Vorpommern (WIB M-V) anzusehen und aus Sicht des saz besonders empfehlenswert. In diesem Zusammenhang ist die WIB M-V dem Gedanken offen gegenüber, dass es eine Möglichkeit geben soll, das zukünftig Anfragen/ Angebote der Unternehmen auf dieser Datenbank offeriert werden können. Des Weiteren ist es vorstellbar, dass das saz eine Vorreiterrolle übernimmt, indem sie eine Beratungsschnittstelle zur Verfügung stellt, wenn es darum geht, konkrete Bildungsunterstützung zu erfassen und diese zielgerichtet an Bildungsanbieter weiterleitet. Damit könnten Anfrage und Angebote zielführend koordiniert werden.

Förderung

Das Projekt „Innovationsnetzwerk Weiterbildung Westmecklenburg - InnoNet WVm“ wird im Rahmen des ESF Plus Programms 2021 bis 2027 des Landes Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus der Europäischen Union gefördert.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Herr Paleit, Bereichsleiter des saz berichtet, dass sich die Weiterbildung im saz als stabil mit leicht steigender Tendenz darstellt. Seine Frage an die Anwesenden: **„Wie groß der Bedarf an Weiterbildung in den Unternehmen wäre, größer als der Bedarf an Ausbildung“**, wurde unterschiedlich beantwortet. Einerseits berichtet Prysmian von umfangreichen Bedarfen für Anlern Tätigkeiten und Einstellung von Quereinsteigern im Unternehmen, einhergehend mit dem Wollen, in 2024/2025 190 Auszubildende einzustellen. Hier sieht das Unternehmen einen Weiterbildungsbedarf bei den „Maschinenbedienern“, diese schrittweise zu Maschinen- und Anlagenführer zu qualifizieren. Andererseits haben hochspezialisierte Unternehmen wie Rattunde keinen Bedarf an angelernten Arbeitnehmern. MUBEA hingegen berichtet von sehr guten Erfahrungen mit Quereinsteigern und Migranten/Geflüchteten.

Peter Albrecht, Geschäftsführer Gebifo stellte die Frage, inwieweit die Unternehmen Anlern- /bzw. Einarbeitungszeiten am Arbeitsplatz als betriebliche Weiterbildung betrachten. Berufspädagogisch könnte das der 1. Schritt im betrieblichen Lernen sein. Im Allgemeinen konnten die anwesenden Unternehmensvertreter keine klare Unterscheidung/Unterteilung vornehmen, entschieden sich letztlich aber dafür, dass eine Einarbeitung insgesamt bei ihnen nicht als betriebliche Weiterbildung gesehen wird. Prysmian ergänzte seine Entscheidung mit dem Hinweis auf geltende Tarifrechte. So wird bei ihnen diesbezüglich klar zwischen Anlern Tätigkeiten und „klassischer“ Weiterbildung unterschieden.

Seitens der Firma Schöller ist ein vermehrtes Interesse an Quereinsteigern ohne berufliche Kenntnisse in der Kunststoffbranche zu verzeichnen. Nicht nur, dass es zu viele Bewerber sind, so stellt sich das Unternehmen wiederholt die Frage, was können letztlich die Quereinsteiger (kurz-, mittel- und/oder langfristig) leisten. Wieviel Weiterbildung(sangebote) bedarf es, um diese Quereinsteiger für ihre Beschäftigungsmöglichkeiten adäquat zu qualifizieren, zumal die Weiterbildung ein sehr aufwendiger Prozess ist. Es geht hier viel über die Motivation aller Beteiligten.

Die Nachfrage seitens des saz an die Anwesenden, inwieweit ihnen das Produkt Teilqualifikation(en) bekannt sei, wurde diese einhellig verneint¹. Die Firma Rattunde favorisiert (aufgrund ihrer Spezialisierung) diesbezüglich eine Einstellung von Umschulungswilligen, zieht aber eine betriebliche der agenturgeforderten Umschulung vor. Ausschlaggebend ist hierbei der (empfundene) bürokratische Aufwand für das Unternehmen und ggfls. Intransparenz der Fördermöglichkeiten seitens der Agentur für Arbeit/ Arbeitgeberservice.

An dieser Stelle hakt Herr Clasen von mamamarix nach, inwieweit soll(te) der Weiterbildungsverbund über Fördermöglichkeiten die Unternehmen beraten. Die bisherigen Erfahrungen zeigen auf, dass es für die Unternehmensverantwortlichen zu aufwendig ist, erforderliche Förderanträge auszufüllen. Natürlich könnte der Weiterbildungsverbund diese Unterstützungsarbeit übernehmen, aber der Zugang zu antragsrelevanten Unternehmensdaten ist zu kompliziert, um hier adäquat zu unterstützen. Eine beratende bzw. vermittelnde Unterstützungsleistung ist durchaus denkbar. Es bleibt das Gefühl im Raume zurück, dass der Antragsprozess/ die Antragsprozesse als zu bürokratisch, verbunden mit einem immensen Verwaltungsaufwand einhergehend einer überfrachteten Bürokratie empfunden wird. Einstimmig wurde von den anwesenden Unternehmen bekundet, sofern die Bürokratie vereinfacht wird, steigt nicht nur das Interesse der Unternehmen, extern geförderte Weiterbildungen für einzelne Mitarbeitende durchzuführen, sie würden auch Gruppen weiterbilden lassen.

Um dieses im regionalen Raum mehr publik zu machen, erfordert es einer Öffentlichkeitsarbeit durch Akquise, Marketing und Beratung von Unternehmen, sowohl durch den Arbeitgeberservice, als auch im Rahmen des Projektes Weiterbildungsverbünde und darüber hinaus.

Was nehmen wir uns als Hausaufgabe mit?

Erstens wollen wir die Unternehmen hinsichtlich des neu entwickelten Berufsspezialisten-Abschlusses sensibilisieren. Der Berufsspezialist soll einen Blick fürs Unternehmen erhalten, verbunden mit der Möglichkeit, seine fachliche Expertise mit einzubringen.

¹ Teilqualifikationen bieten als Instrument Erwachsenen für ihre Weiterbildung modernes Ausbildungswissen und ermöglichen das Erreichen eines Berufsabschlusses, wenn ihnen eine reguläre Ausbildung nicht mehr möglich ist oder sie diese nicht abschließen konnten.

Förderung

Das Projekt „Innovationsnetzwerk Weiterbildung Westmecklenburg - InnoNet WVm“ wird im Rahmen des ESF Plus Programms 2021 bis 2027 des Landes Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus der Europäischen Union gefördert.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Zweitens erfassen wir „welche Anforderungen werden an die Mitarbeitenden der digitalen Transformation gestellt und wie können diese entwickelt werden?“ (für eine Entwicklung von (Weiterbildungs-)Konzepten).

Drittens betrachten wir fachliche, organisatorische Perspektiven hinsichtlich konzeptioneller Möglichkeiten. Die Steigerung der Motivation im Digitalen Changemanagement, von Einzel- zur Gruppenarbeit und wie können „scheidende Mitarbeiter“ ersetzt werden: durch Mitarbeiter abholen, durch Mitarbeiterförderung, durch Implementierung von „Brückenbauer“.

Im weiteren Projektverlauf möchten wir dieses Veranstaltungsformat weiterführen. In der ersten Jahreshälfte 2025 mit einer Veranstaltung für Unternehmen der Kunststoffbranche und in der zweiten Jahreshälfte 2025 mit Unternehmen der Metallbranche.

gez. Peter Canté
Projektleiter

Förderung

Das Projekt „Innovationsnetzwerk Weiterbildung Westmecklenburg - InnoNet WVm“ wird im Rahmen des ESF Plus Programms 2021 bis 2027 des Landes Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus der Europäischen Union gefördert.



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

MV
tut gut.
Mecklenburg-Vorpommern