

Müller-Riedlhuber, Heidemarie; Ziegler, Petra

Research Report

Zur Vermittlung digitaler (Grund-)Kompetenzen für Geringqualifizierte: Europäische Good Practices im Vergleich

AMS info, No. 492

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Müller-Riedlhuber, Heidemarie; Ziegler, Petra (2020) : Zur Vermittlung digitaler (Grund-)Kompetenzen für Geringqualifizierte: Europäische Good Practices im Vergleich, AMS info, No. 492, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/247475>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Zur Vermittlung digitaler (Grund-)Kompetenzen für Geringqualifizierte

Europäische Good Practices im Vergleich



1 Hintergrund

Digitale Technologien verändern die Gesellschaft, die Arbeitswelt und auch die berufliche Weiter- bzw. Erwachsenenbildung. Auch für die Zukunft ist mit einem steigenden Bedarf an digitalen Kompetenzen im Privatleben und am Arbeitsplatz zu rechnen. Sowohl der rechtzeitigen Vermittlung digitaler Grundkompetenzen als auch der Schulung beruflich erforderlicher digitaler Kompetenzen kommen hinsichtlich des Erhaltes der Beschäftigungsfähigkeit (»Employability«) und der Partizipation am gesellschaftlichen Leben daher eine zentrale Bedeutung und damit eine Vorrangstellung bei der Frage zu, wie die Chancen, am Arbeitsmarkt zu reüssieren, eine solide Basis erhalten können.

Neben einer Reihe unterschiedlicher Definitionen für digitale Kompetenzen¹ können verschiedene Risikofaktoren für geringe digitale Kompetenzen ausgemacht werden, wozu neben Alter, Einkommen, prekären oder schlechten Arbeitsbedingungen, Migrationshintergrund oder Arbeitslosigkeit auch ein geringes Bildungsniveau zählt.² Der vorliegende Beitrag³ und die zugrundeliegende Studie⁴ legen den Fokus auf den Risikofaktor eines geringen formalen Bildungsniveaus.

Auch die Definition geringqualifizierter Personen unterscheidet sich in Europa. Im deutschsprachigen Raum⁵ werden

meist Personen, die keinen oder einen nicht mehr verwertbaren beruflichen Abschluss aufweisen, als »gering qualifiziert« bzw. »geringqualifiziert« bezeichnet, wobei oft synonym auch »an-/ungelernt« verwendet wird. Für den vorliegenden Artikel orientieren wir uns an dieser Definition, beziehen aber auch Personen mit ein, die sehr geringe Grundkompetenzen – insbesondere sehr geringe digitale Grundkompetenzen – aufweisen. Diese Personengruppe muss nicht formal geringqualifiziert sein, kämpft aber mit ähnlichen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt und hinsichtlich der Teilhabe an beruflicher Weiter- und Erwachsenenbildung.

Die Zielgruppe geringqualifizierter Personen ist hinsichtlich der Vermittlung digitaler (Grund-)Kompetenzen in mehrfacher Hinsicht von besonderem Interesse:

- Einerseits gilt es, eine Polarisierung der Gesellschaft in Personen, die für eine digitalisierte Arbeitswelt gut gerüstet sind, und Personen, die keine ausreichenden digitalen (Grund-)Kompetenzen besitzen, zu verhindern.⁶
- Andererseits zeigte eine 2018 veröffentlichte Studie von Cedefop, dass in der EU einerseits sieben von zehn Beschäftigte digitale Kompetenzen für ihre Arbeit benötigen, aber eine/einer von drei Beschäftigten Kompetenzlücken in diesem Bereich aufweist. Gleichzeitig benötigt beinahe die Hälfte aller Beschäftigten im geringqualifizierten Bereich (noch) keine digitalen Kompetenzen. Dies deutet darauf hin, dass der »Digital Divide« in Europa noch stark ausgeprägt ist.⁷
- Zudem zeigt der Adult Education Survey, dass Personen mit geringer formaler Qualifikation (Niveaus 0–2 laut ISCED) deutlich weniger an Weiterbildung teilnehmen als die Gesamtbevölkerung, wobei der Unterschied in Deutschland, Estland, Österreich und der Schweiz 2016 rund 20 Prozent betrug.⁸

Im Rahmen einer vergleichenden Studie zur Vermittlung von digitalen (Grund-)Kompetenzen für Geringqualifizierte,⁹ die Ausgangspunkt des vorliegenden Artikels ist, wurden vier europäische Länder (Deutschland, Estland, Irland und die Schweiz) hinsicht-

1 Für einen kompakten Überblick über verschiedene (europäische) Definitionen von digitalen Kompetenzen vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018, Seite 20ff.

2 Vgl. Cedefop 2017, Seite 5.

3 Dieser Beitrag ist die erweiterte verschriftlichte Fassung eines Vortrages, den die Autorinnen anlässlich der Tagung »Digitale Kompetenzen in der Praxis. Nationale und internationale Erfahrungen« am 28. November 2019 in Wien gehalten haben. Diese Tagung wurde gemeinsam vom AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung, der Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif durchgeführt. Die einschlägigen Tagungsunterlagen können unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12858 in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes downgeloadet werden.

4 Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018, Studie des Wiener Institutes für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB) im Auftrag des AMS Österreich.

5 Das Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit definiert z.B. Personen mit geringer Qualifikation als Personen, die entweder »(...) über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelerneter Tätigkeit eine entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können (berufsentfremdet)« oder »(...) die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist« (Bundesagentur für Arbeit 2020, Seite 47). In Österreich werden Personen als geringqualifiziert definiert, wenn sie »(...) als höchste abgeschlossene (formale) Ausbildung maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen« (Dornmayr et al. 2008, Seite 8).

6 Vgl. Verein Industrie 4.0 Österreich – die Plattform für intelligente Produktion 2019, Seite 13.

7 Vgl. Cedefop 2018, Seite 52.

8 Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018, Seite 27.

9 Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018.

lich des Angebotes an Förderprogrammen für Geringqualifizierte im Bereich der digitalen Kompetenzen, vorhandene Beispiele »Guter Praxis« sowie die Auswirkung auf die Erwachsenenbildung und die Anforderungen an ErwachsenenbildnerInnen untersucht und Empfehlungen für Österreich abgeleitet. Methodisch wurde dabei vor allem mit Desktop-Recherchen und qualitativen Interviews gearbeitet.

2 Zentrale Ergebnisse

In Deutschland, Estland, Irland und der Schweiz wurden in den letzten Jahren umfangreiche Programme, Aktionspläne, Forschungsschwerpunkte oder Strategien entwickelt, deren Fokus allerdings selten auf Geringqualifizierten liegt, sondern stärker ab Ebene der Fachkräfte ansetzt. Die wichtigsten Akteure im Bereich der Vermittlung digitaler Kompetenzen für Geringqualifizierte sind vor allem Ministerien, Arbeitsmarktservices, Weiterbildungsorganisationen und Weiterbildungsverbände sowie Netzwerke und Zusammenschlüsse von Unternehmen.¹⁰

Die Angebote zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen für Geringqualifizierte in den untersuchten Ländern können nach adressierter Zielgruppe wie folgt differenziert werden:

- gesamte Bevölkerung;
- geringqualifizierte Beschäftigte;
- geringqualifizierte Arbeitsuchende.¹¹

2.1 Angebote für die gesamte Bevölkerung

Dabei handelt es sich um allgemeine Programme, die sich nicht speziell an Geringqualifizierte wenden, aber dennoch viele Personen aus dieser Zielgruppe erreichen können, da sie niederschwellig und lokal vor Ort angeboten werden. Beispielhaft für solche Angebote kann das Weiterbildungsprogramm »Vaata Maailma koolitusprojekt – look@world« genannt werden, das in Estland umgesetzt wurde, groß und breitflächig angelegt war und von privaten Unternehmen finanziert wurde.¹² Ziel des Programmes (2002–2004) war es, der Bevölkerung grundlegende EDV-Kompetenzen zu vermitteln, damit diese das Internet nutzen konnte. 2002 waren sowohl PCs als auch Internet-Verbindungen in Privathaushalten nur gering verbreitet, daher waren all jene Personen, die das Internet damals nicht nutzten, Teil der Zielgruppe. Die Bevölkerung wurde zu Beginn vor allem über Werbung im Fernsehen und im Radio auf die Möglichkeiten des Programmes aufmerksam gemacht.

Es wurden kurze Kurse im Umfang von acht Stunden angeboten, in denen u.a. das Benutzen eines Computers, einer Maus, des Internets generell usw. vermittelt wurde. Der Unterricht fand in eigenen Kursräumlichkeiten der jeweiligen Kursanbieter in ganz Estland statt. Es handelte sich um Präsenzlernen, wo-

bei vor allem mit Weiterbildungseinrichtungen (führend tätig waren Estonia BCS Koolitus und IT Koolitus), Gemeindezentren und Bibliotheken kooperiert wurde. Finanziert wurden die Kurse von privaten Unternehmen, vor allem aus dem Bank- und Telekommunikationsbereich, wie z.B. Swedbank, SEB Bank, Elion and EMT (Telia Sonera Gruppe), die sich Vorteile von einer stärkeren Verwendung des Internets und der EDV für ihre Dienstleistungen versprachen.

Im Rahmen des Programmes nahmen 100.000 Personen (etwa zehn Prozent der erwachsenen Bevölkerung Estlands) an grundlegenden PC-Kursen teil. Statistische Daten zeigten, dass nach Abschluss des Projektes die Nutzung des Internets in Estland um 70 Prozent anstieg.¹³

2.2 Angebote für Beschäftigte

Programme, die sich an geringqualifizierte Beschäftigte wenden, können teilweise bereits mehrjährige Erfahrung bei der Vermittlung digitaler Kompetenzen für Geringqualifizierte am Arbeitsplatz vorweisen. In der Schweiz wurde basierend auf den Erfahrungen von drei GO-Projekten (GO, GO2, GO Next; 2009–2017) zur Vermittlung von Grundkompetenzen am Arbeitsplatz ein entsprechender Förderschwerpunkt entwickelt.

Im Mittelpunkt des GO-Projektes stand zunächst die Entwicklung eines Toolkits, mithilfe dessen es Betrieben ermöglichen werden sollte, den Förderungsbedarf ihrer MitarbeiterInnen gezielt zu identifizieren und darauf zugeschnittene Bildungsprogramme zu entwickeln. Der Toolkit erfasste Grundkompetenzen, die im beruflichen Alltag benötigt werden, wie z.B. mündliche Kommunikation, Lesen / Textverstehen, Alltagsmathematik, Informations- und Kommunikationstechnologien, und wurde in vier Betrieben getestet. Zudem wurden entsprechende Weiterbildungsangebote entwickelt, bei denen je nach Unternehmen unterschiedliche Grundkompetenzen im Mittelpunkt standen. So wurden z.B. Mitarbeitende in der Produktion auf eine anstehende Automatisierung vorbereitet, indem deren Hemmschwellen gegenüber dem Umgang mit dem Computer abgebaut und mehr Selbstsicherheit bei der Bedienung von EDV erworben wurden. Im Rahmen der Schulung wurden auch in der Freizeit einsetzbare Kompetenzen vermittelt, wie z.B. das Schreiben von E-Mails oder das Surfen im Internet. Durch die Schulungen konnten die anfänglichen Berührungsängste erfolgreich abgebaut und darauf aufbauend Kompetenzen, die für den Automatisierungsprozess benötigt wurden, vermittelt werden.¹⁴

Das Nachfolgeprojekt »GO2« implementierte die GO-Methode auch in KMU und Kleinstbetrieben, in denen Weiterbildung für Geringqualifizierte üblicherweise schwer umsetzbar ist. Dabei wurden Lernortkooperationen eingesetzt, im Rahmen derer wöchentlich mit überbetrieblichen Schulungselementen für MitarbeiterInnen und Vorgesetzte, wie z.B. innerbetrieblichen Kursen in Kleingruppen oder individuellen Schulungen für Einzelne, gearbeitet wurde. Im Rahmen von »GO Next« wurde die arbeitsplatzorientierte Förderung von Grundkompetenzen mit dem GO-Modell in allen Kantonen und Branchen verankert. Dabei wurde in den sieben Kantonen, in denen bisher keine GO-Pilotprojekte

¹⁰ Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018, Seite 6.

¹¹ Ebenda, Seite 11.

¹² In Estland sind – ähnlich wie in anderen nordischen Staaten – Zusammenschlüsse von Unternehmen üblich, die sich vor allem um Aus- und Weiterbildungen in ihrem Bereich bemühen. Im Themenfeld »IKT, digitale Kompetenzen und IKT-Weiterbildungen« ist die 2001 gegründete Vaata-Maailma-Stiftung ein solcher Zusammenschluss, der u.a. die estnische Koalition für digitale Kompetenzen und Berufe leitet und Kurse zu digitalen Kompetenzen für Erwachsene anbietet; vgl. www.vaatamaailma.ee/projects [2020-03-10].

¹³ Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018, Seite 78 ff.

¹⁴ Vgl. Hagenow et al. 2016; Projekt GO o.J., Seite 7.

durchgeführt wurden, mindestens eine Weiterbildungseinrichtung in die Lage versetzt, GO-Bildungsmaßnahmen in Betrieben umzusetzen.¹⁵

Kurse im Rahmen der GO-Projekte konnten unterschiedlich lange dauern, meist umfassten sie zwischen drei und sechs Monaten, wobei zwei bis drei Stunden pro Woche in den Kursen verbracht wurden. Es handelte sich um kurze Einheiten, die arbeitsplatznah auf bereits vorhandene oder neu auftretende Anforderungen an die MitarbeiterInnen eingingen. Förderungswillige Unternehmen erhielten eine Unterstützung durch den Staat, für die TeilnehmerInnen fielen keine Kosten an.¹⁶

Das ABAG-Projekt (»ArbeitsplatzBezogene Alphabetisierungs- und Grundbildung«, 2012–2015) in Deutschland verfolgte einen ähnlichen Ansatz wie die GO-Projekte und hat gezeigt, dass die arbeitsplatzorientierte Schulung digitaler Kompetenzen in Verbindung mit anderen Grundbildungsangeboten Geringqualifizierten helfen kann, den Anschluss im Arbeitsalltag nicht zu verlieren.¹⁷ In der Schweiz wie auch in Deutschland hat sich im Laufe der Zeit gezeigt, dass zu Beginn zwar fehlende sprachliche Kompetenzen im Mittelpunkt der Vermittlungsangebote standen, gegen Ende jedoch digitale Grundkompetenzen stärker in den Fokus rückten.¹⁸ Somit zeigte sich die Veränderung am Arbeitsmarkt im Hinblick auf die Digitalisierung auch im geringqualifizierten Segment sehr deutlich.¹⁹

2.3 Angebote für Arbeitsuchende

Angebote, die sich an geringqualifizierte Arbeitsuchende wenden, werden vor allem von den Arbeitsmarktservices sowie entsprechenden Bildungsträgern angeboten. Das Kursangebot reicht von Präsenzunterricht und Blended Learning zu grundlegenden digitalen Kompetenzen bis hin zu kostenlosen und kostenpflichtigen Online-Trainings. Bei den Arbeitsagenturen wurden sehr ähnliche Angebote eruiert, wie sie auch in Österreich bestehen.

Hinsichtlich einer differenzierteren Ermittlung der digitalen Kompetenzen von Arbeitsuchenden – auch geringqualifizierten – wurde mit Blick auf die Weiterqualifizierung in Deutschland ein Selbstauskunftsverfahren von der Bundesagentur für Arbeit entwickelt, das auf dem europäischen »DigComp« basiert und derzeit testweise im Einsatz ist.

Generell stellt sich in Bezug auf die Vermittlung digitaler (Grund-)Kompetenzen die Frage, wie geringqualifizierte Arbeitssuchende erreicht und für das Erlernen digitaler Grundkompetenzen motiviert werden können und inwiefern diese, wenn ihnen grundlegende digitale Kompetenzen fehlen, von neuen digitalen Lernformaten überhaupt profitieren können. In diesem Kontext erscheint ein über das Internet frei zugänglicher Gamification-Ansatz aus Deutschland, nämlich »eVideo«,²⁰ vielversprechend.²¹

15 Vgl. www.alice.ch/fileadmin/Dokumente/Grundkompetenzen/13_ep_Projekt_GO2_d_web.pdf und www.alice.ch/de/sveb/projekte/go-next [beide 2020-03-10].

16 Vgl. Ziegler/Müller-Riedlhuber 2018, Seite 132.

17 Vgl. ebenda, Seite 139.

18 2018 wurden in der Schweiz 85 Prozent der Kurse für digitale Grundkompetenzen angeboten.

19 Vgl. www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/weiterbildung/foerderschwerpunkt-grundkompetenzen-am-arbeitsplatz.html [2020-03-10].

20 Vgl. www.lernen-mit-evideo.de/ueber-evideo [2020-03-10].

21 Vgl. Ziegler/Müller-Riedlhuber 2018, Seite 49ff, Seite 62f.

3 Auswirkungen auf die Erwachsenenbildung

Für die Schweiz ergab eine Weiterbildungsstudie 2017/2018 des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung (SVEB) und der Pädagogischen Hochschule Zürich zur »Digitalisierung in der Weiterbildung«, dass rund 80 Prozent der befragten 338 Schweizer Weiterbildungsanbieter der Meinung sind, dass die Digitalisierung die Weiterbildung in den nächsten zehn Jahren stark beeinflussen oder sogar revolutionieren wird.²² Als große Herausforderungen für die kommenden Jahre sehen sie einerseits die technische und praktische Umsetzung sowie die Qualität der digitalen Angebote, andererseits die Qualifikation des Personals in diesem Bereich. Digitales Lernen stellt einerseits hohe Anforderungen an die Kompetenzen der Lehrenden und verändert andererseits das Profil zu »Lernbegleitenden«.²³

Personen, die in der Erwachsenenbildung tätig sind, sind oft keine »Digital Natives«. In Österreich liegt z.B. das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Anmeldung für eine Zertifizierung bei der Weiterbildungsakademie (wba) bei über 40 Jahren. Dem Erwerb digitaler Kompetenzen für ErwachsenenbildnerInnen kommt somit eine wichtige Rolle zu. Bislang gibt es allerdings wenige spezifische Weiterbildungsangebote in diesem Bereich. 2018 bis 2020 waren jedoch einige Initiativen zu beobachten:

- In Deutschland wurden medienpädagogische Konzepte für die Qualifizierung von AusbilderInnen, Führungskräften und speziell geschulten Personen entwickelt, die die Vermittlung digitaler Kompetenzen im Unternehmen vorantreiben sollen.²⁴
- Das estnische Bildungsministerium förderte im Herbst 2018 zum ersten Mal Kurse für ErwachsenenbildnerInnen, um deren digitale Kompetenzen und E-Learning zu unterstützen. Dabei wurden vor allem kostenlose Tools präsentiert, die in der Arbeit eingesetzt werden können und z.B. dabei unterstützen, Lernmaterial aufzubereiten, Assessments durchzuführen oder die aktive Beteiligung der Lernenden anzuregen.²⁵
- In der Schweiz wird seit 2019 ein »Weiterbildungsmodul – Lernprozesse digital unterstützen« für ErwachsenenbildnerInnen als vom SVEB zertifizierter Pilotkurs angeboten.²⁶ Zudem erhalten Schweizer Kantone 2020 für die verstärkte Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener eine von 15 auf 30 Millionen Schweizer Franken erhöhte Finanzierung, und der nationale Förderschwerpunkt »Grundkompetenzen am Arbeitsplatz« wird auch für die nächsten vier Jahre fortgeführt.²⁷
- In Irland erfasst die »Further Education and Training Professional Development Strategy 2017–2019« u.a. die Gründe, die KursleiterInnen eine Teilnahme an Weiterbildung erschweren.²⁸

22 Vgl. Sgier et al. 2018, Seite 4.

23 Ebenda, Seite 24.

24 Vgl. z.B. Medienkompetenz für AusbilderInnen (www.bibb.de/de/87594.php) [2020-03-07].

25 Zu den verwendeten Inhalten und Tools vgl. <https://m61839.wixsite.com/copeo110> [2020-03-06].

26 Vgl. z.B. das Angebot der Akademie der Erwachsenenbildung Schweiz: www.aeb.ch/31-ausbilden/inhalt/270-sveb-weiterbildungsmodul-im-bereich-digitale-kompetenzen.html [2020-03-06].

27 Vgl. <http://magazin.vhs.or.at/magazin/2019-2/269-winter-201920/bildungsthe-men/der-bundesrat-staerkt-die-weiterbildung> [2020-03-10].

28 Z.B. Kosten, zeitliche/örtliche Verfügbarkeit, zu allgemeine Inhalte vgl. SO-LAS/ETBI 2016, Seite 26f.

4 Conclusio und Empfehlungen

Anhand der analysierten Beispiele zeigte sich, dass geringqualifizierte Beschäftigte besser von den Programmen profitieren können als geringqualifizierte Arbeitsuchende, da geringqualifizierte Beschäftigte über Betriebe angesprochen werden können, arbeitsplatzbezogenes Lernen dem Bedürfnis nach einem hohen Praxisbezug entgegenkommt und auch ermöglicht, neu erlernte Kompetenzen durch kontinuierliches Anwenden weiter zu verfestigen. Bei geringqualifizierten Arbeitsuchenden kann sich hingegen die Schwierigkeit ergeben, dass diese schwer erreichbar und motivierbar sind und nach Teilnahme an einer Weiterqualifizierung die erlernten Kompetenzen – bei Nicht-Anwendung aufgrund fehlender Beschäftigung – wieder verlernt werden. Für sie wurden in den untersuchten Ländern generell weniger umfangreiche Programme angeboten.²⁹

Die analysierten Good Practices weisen auf folgende erfolgversprechende Ansätze hin:

- Niederschwellige Angebote für alle, die z.B. im Rahmen von IKT-Kurztrainings einer breiten Bevölkerung zur Verfügung gestellt werden, können einen ersten Schritt zur Aneignung digitaler Kompetenzen darstellen.
- Die Schulung (digitaler) Grundkompetenzen am Arbeitsplatz wird in Deutschland, der Schweiz und Estland bereits erfolgreich eingesetzt. Die Analyse des konkreten Bildungsbedarfes der Zielgruppe sowie die Einbeziehung und Schulung direkter Vorgesetzter und Führungskräfte ist dabei von zentraler Bedeutung.
- Unternehmen, vor allem KMU, benötigen Förderung und organisatorische Unterstützung bei der Umsetzung arbeitsplatzorientierter Schulungen, so insbesondere bei der häufig zu kurz kommenden Weiterbildung von Geringqualifizierten.
- Modulare IKT-Schulungen, die in kleinen Einheiten besucht werden, praxisbezogen sind und Schritt für Schritt zu einer Höherqualifizierung führen können, eignen sich besonders als Weiterbildungsangebote für Geringqualifizierte.
- Bei der Schulung digitaler Kompetenzen muss auf bereits vorhandene Kenntnisse Rücksicht genommen und auf individuelle Anforderungen eingegangen werden; Brückenqualifizierung kann helfen, individuelle Lücken im Umgang mit digitaler Technologie zu schließen.
- Eine verstärkte betriebliche Weiterbildung von Arbeitslosen oder ein möglichst arbeitsmarktnaher 2. Arbeitsmarkt, in dem anhand einer beruflichen Tätigkeit digitale Grundkompetenzen vermittelt werden, können dazu beitragen, den Anschluss an die digitale Arbeitswelt nicht zu verlieren und Arbeitslose näher an den Arbeitsmarkt heranzubringen.
- Eine differenzierte Erfassung der digitalen Kompetenzen geringqualifizierter Arbeitsuchender (z.B. via Selbstauskunftsverfahren) kann von Arbeitsmarktservices dazu genutzt werden, passgenauere Weiterbildungen bereitzustellen.
- Wichtig ist bei allen Angeboten, dass digitale (Grund-)Kompetenzen vermittelt werden, die auch im Alltagsleben relevant sind und im Rahmen von Freizeit, Hobbies oder Arbeitsuche weiterhin angewandt werden können.

²⁹ Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018, Seite 143.

Um grundlegende digitale Problemlösungskompetenzen zu entwickeln und aktuell zu halten, sind die regelmäßige Analyse der Anforderungen und die Entwicklung eines – didaktisch wie inhaltlich – breitgefächerten, auf verschiedene Zielgruppen zugeschnittenen Lernangebotes für alle Lebens- und Bildungsabschnitte erforderlich.

5 Literatur

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020): Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA, Nürnberg. Internet: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf>.

Cedefop (2017): Investitionen in Kompetenzen zahlen sich aus. Volkswirtschaftliche und soziale Kosten gering qualifizierter Erwachsener in der EU. Zusammenfassung. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13143.

Cedefop (2018): Insights into Skill Shortages and Skill Mismatch. Learning from Cedefop's European Skills and Jobs Survey. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13144.

Dornmayr, Helmut / Lachmayr, Norbert / Rothmüller Barbara (2008): Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt. AMS report 64. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=5137.

Hagenow, Margrit / Kaiser, Hansruedi / Czeck, Andi / Meyer, Ruth (2016): GO Toolkit. Internet: <https://shop.alice.ch/praxistools/go-toolkit-band-1-und-2.html>.

Projekt GO (o.J.): GO – Grundkompetenzen direkt am Arbeitsplatz fördern. Nationales Projekt zur Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen 2009–2015.

Sgier, Irena / Haberzeth, Erik / Schüepp, Philipp (2018): Digitalisierung in der Weiterbildung. Weiterbildungsstudie 2017/18. Internet: <https://alice.ch/de/themen/forschung/weiterbildungsstudie>.

SOLAS / ETBI (2016): Further Education and Training Professional Development Strategy 2017–2019. Internet: www.etbi.ie/further-education-and-training-professional-development-strategy-2017-2019.

Verein Industrie 4.0 Österreich – die Plattform für intelligente Produktio (2019): Erfolgsfaktoren für die Etablierung regionaler Qualifizierungscluster. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13142.

Ziegler, Petra / Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2018): Digitale Kompetenzen in der arbeitsmarktorientierten Qualifizierung. Europäische Good-Practices für gering Qualifizierte im Vergleich und Schlussfolgerungen für Österreich. Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12689.

Ziegler, Petra / Müller-Riedlhuber, Heidemarie / Sturm, René (2019): Digitale (Grund-)Kompetenzen auch für gering Qualifizierte. Sichtung internationaler Good-Practice-Modelle und Handlungsbedarfe in Österreich. In: Magazin erwachsenbildung.at. Ausgabe 38 / 2019. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12934. 

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 130
Sabine Etl, Raoul Biltgen, Elli Scambor
Neue Wege in der arbeitsmarktorientierten Beratung und Betreuung von Männern
 Das Projekt »Männer BBE« des AMS Wien und der Männerberatung Wien

ISBN 978-3-85495-642-8



AMS report 131/132
Monira Kerler, Sofia Kirilova, Claudia Liebeswar
Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungssektor und Arbeitsmarkt
 Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit besonderem Fokus auf die Weiterentwicklung des Informationsangebotes des AMS

ISBN 978-3-85495-643-6



AMS report 133
Monira Kerler, Karin Steiner
Mismatch am Arbeitsmarkt
 Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung

ISBN 978-3-85495-645-2



AMS report 134
Regina Haberfellner, René Sturm
Hochschulabsolventinnen und Soft Skills aus Arbeitsmarktperspektive

ISBN 978-3-85495-646-0



AMS report 135
Marian Fink, Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Matthias Kirchner, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer
Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2023
 Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick

ISBN 978-3-85495-647-9



AMS report 136
Birgit Aigner-Walder, Marika Gruber
Jugendarbeitslosigkeit und Migration im ländlichen Raum
 Analyse am Beispiel des Bundeslandes Kärnten

ISBN 978-3-85495-648-7

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorinnen

WIAB – Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung
 Leebgasse 46/1
 1100 Wien
 Tel.: 0677 63759605
 E-Mail: office@wiab.at
 Internet: www.wiab.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Oktober 2020 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

