

Seyda, Susanne; Köppen, Robert; Risius, Paula

Research Report

Betriebliche Weiterbildung: Digitale Kompetenzen werden intensiv vermittelt

IW-Kurzbericht, No. 93/2021

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Seyda, Susanne; Köppen, Robert; Risius, Paula (2021) : Betriebliche Weiterbildung: Digitale Kompetenzen werden intensiv vermittelt, IW-Kurzbericht, No. 93/2021, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/248697>

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.

Betriebliche Weiterbildung: Digitale Kompetenzen werden intensiv vermittelt

Susanne Seyda / Robert Köppen / Paula Risius, 16.12.2021

Digitale Kenntnisse und Fähigkeiten werden immer wichtiger. Viele Unternehmen vermitteln diese Kompetenzen daher nicht nur in der Ausbildung, sondern auch in der betrieblichen Weiterbildung und leisten damit einen wichtigen Beitrag, um die Mitarbeitenden mit den notwendigen Kompetenzen auszustatten.

Die Digitalisierung verändert das Arbeitsleben. Um den Wandel in der Arbeitswelt gestalten und neue digitale Technologien nutzen zu können, ist es wichtig, dass die Fachkräfte über digitale Kompetenzen verfügen. So kann sowohl die Beschäftigungsfähigkeit der Fachkräfte als auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gesichert werden.

Digitale Kompetenzen umfassen nicht nur die Nutzung neuer Hard- oder Software. Sie sind auch erforderlich, um mittels digitaler Tools zu kooperieren und zu kommunizieren oder sich neues Wissen anzueignen. Daher sind digitale Kompetenzen auch in den Bereichen Kommunikation, Problemlösung und Teamarbeit gefragt (van Laar et al., 2017).

Befragungen des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigen, welche digitalen Kompetenzen aus Unternehmenssicht für die Fachkräfte wichtig sind und mit welcher Intensität sie in der Aus- und Weiterbildung vermittelt werden. Im Auftrag des Projekts „NETZWERK

Q 4.0“ wurde in einer repräsentativen Unternehmensbefragung der IW Consult sowohl erhoben, welche Bedeutung neun digitale Kompetenzen für die Unternehmen haben, als auch, wie intensiv diese in der betrieblichen Ausbildung vermittelt werden. Hierzu liegen Antworten von 788 ausbildenden Unternehmen vor. In der IW-Weiterbildungserhebung 2020 haben die Unternehmen angegeben, wie intensiv sie digitale Kenntnisse und Fähigkeiten in der Weiterbildung vermitteln. Hierzu liegen Antworten von 910 Unternehmen vor.

Die wichtigste digitale Kompetenz, über die Fachkräfte verfügen sollten, ist für 86 Prozent der Unternehmen die Anwendung berufs- und fachspezifischer Software. Etwa 70 Prozent der Unternehmen sind der Ansicht, dass sowohl die angemessene Kommunikation über digitale Kanäle mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern sowie die Nutzung digitaler Medien für den eigenen Lernprozess als auch die Recherche und Bewertung digitaler Quellen für Fachkräfte von besonderer Bedeutung sind. Zu den Kompetenzen, die aus Unternehmenssicht eine geringere Bedeutung haben, zählen die Fähigkeiten, Probleme bei der Anwendung von digitalen Tools und Technologien selbstständig lösen sowie einfache digitale Anwendungen programmieren zu können.

Bedeutung und Vermittlung digitaler Kompetenzen

in Prozent, Rangfolge in Klammern

	Bedeutung bei Fachkräften*	Intensität der Vermittlung in der Ausbildung**	Intensität der Vermittlung in der Weiterbildung**
berufs-/fachspezifische Software anwenden können	86 (1)	79 (1)	71 (1)
angemessen mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern über digitale Kanäle kommunizieren können	70 (2)	68 (2)	60 (3)
digitale Medien für den eigenen Lernprozess nutzen können	68 (3)	62 (4)	56 (4)
Informationen über das Internet recherchieren und die Qualität von digitalen Quellen bewerten können	68 (3)	60 (5)	46 (5)
Kenntnisse zu Datensicherheit und Datenschutz	61 (5)	68 (2)	65 (2)
digitale Tools zur Zusammenarbeit im Team nutzen können	50 (6)	54 (6)	45 (6)
digitale Anlagen / Maschinen bedienen können	45 (7)	36 (7)	24 (8)
Probleme bei der Anwendung von digitalen Tools und Technologien selbstständig lösen können	32 (8)	32 (8)	35 (7)
einfache digitale Programme / Anwendungen erstellen können	22 (9)	22 (9)	20 (9)

*Anteil der ausbildenden Unternehmen, die diese digitale Kompetenz bei ihren Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Fortbildung als sehr wichtig erachten (dargestellt sind die Werte 1 und 2 auf einer Skala von 1 „sehr wichtig“ bis 7 „überhaupt nicht wichtig“)

**Anteil der ausbildenden / weiterbildungsaktiven Unternehmen, die diese digitalen Kompetenzen „sehr intensiv“ oder „eher intensiv“ in der Aus-/Weiterbildung vermitteln (auf einer 4er-Skala von „sehr intensiv“ bis „gar nicht“)

Quellen: IW-Personalpanel, N=787-788; IW-Weiterbildungserhebung 2020, N=909-910

Die Intensität, mit der die Unternehmen digitale Kompetenzen in der Ausbildung vermitteln, korreliert hoch mit der Bedeutung, die die Unternehmen der jeweiligen Kompetenz beimessen (Risius et al., 2020). Auch mit Blick auf die Kompetenzen, die in der Ausbildung vermittelt werden, steht die Anwendung berufs- und fachspezifischer Software an erster Stelle. An zweiter Stelle folgt auch hier die digitale Kommunikationsfähigkeit: 68 Prozent der Unternehmen vermitteln ihren Auszubildenden, wie sie angemessen über digitale Kanäle kommunizieren können. Die Fähigkeit, digitale Medien für den eigenen Lernprozess zu nutzen, wird von 62 Prozent und die Recherche sowie Bewertung von Internetquellen von 60 Prozent der Unternehmen in der Ausbildung vermittelt. Da die Bedeutung digitaler Kompetenzen bei Fachkräften auf einer siebenstufigen Skala erhoben wurde (1 „sehr wichtig“ bis 7 „überhaupt nicht wichtig“; dargestellt sind die Werte 1 und 2), ist die Vergleichbarkeit zur Intensität der Vermittlung in Aus- und Weiterbildung (die auf einer vierstufigen Skala von „sehr intensiv“ bis „gar nicht“ erhoben wurde, dargestellt „sehr intensiv“ und „eher intensiv“) über die Zahlenwerte nicht unmittelbar möglich, sodass die

folgenden Ergebnisse vor allem auf einem Vergleich der Rangfolge basieren.

Auch das Engagement der Unternehmen in der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden entspricht der Bedeutung digitaler Kompetenzen im Arbeitsalltag und deren Vermittlung in der Ausbildung. Auch in der betrieblichen Weiterbildung spielt die Anwendung berufs- und fachspezifischer Software die größte Rolle, während die weniger relevanten Fähigkeiten – wie Problemlösen oder Programmieren – auch in der Weiterbildung seltener thematisiert werden.

Kleinere Unterschiede zeigen sich in der Bedeutung digitaler Kompetenzen für Fachkräfte im Vergleich zu den tatsächlich vermittelten digitalen Fähigkeiten in der Ausbildung und Weiterbildung: Auffällig ist, dass das Thema **Datenschutz und Datensicherheit** sowohl in der Ausbildung als auch in der Weiterbildung eine ähnlich große Rolle spielt (68 Prozent der ausbildenden Unternehmen vermitteln dies während der Ausbildung (Rang 3) und 65 Prozent in der Weiterbildung (Rang 2)), während nur 61 Prozent der ausbildenden Unternehmen der Meinung sind, dass diese Kompetenz wichtig für Fachkräfte ist (Rang 5). Die intensive Vermittlung kann

ein Indiz dafür sein, dass Unternehmen dieser Kompetenz eine wachsende Bedeutung beimessen. Auch, dass diese Kompetenz ausdrücklich in vielen Ausbildungsordnungen verankert ist, wird ein Grund für die intensive Vermittlung sein (Risius et al., 2020). Die hohe Bedeutung in der Weiterbildung kann mehrere Ursachen haben: Es könnte ein Nachholbedarf bestehen, der Stellenwert des Datenschutzes wächst mit fortschreitender Digitalisierung, und/oder veränderte rechtliche Regelungen erfordern eine Schulung der Mitarbeitenden.

In der Weiterbildung scheint die Vermittlung von **Fähigkeiten, Informationen über das Internet zu recherchieren und die Qualität von digitalen Quellen bewerten** zu können, weniger wichtig zu sein. 67,9 Prozent aller ausbildenden Unternehmen erachten diese Kompetenz als relevant (Rang 3), die Anteile der Unternehmen, die dies in der Weiterbildung beziehungsweise in der Ausbildung vermitteln, liegt jedoch nur bei 46 beziehungsweise 60 Prozent und damit jeweils auf dem fünften Rang. Möglicherweise sehen Unternehmen eher die Berufsschulen in der Pflicht, Auszubildende fit zu machen. Zudem sind die zur Durchführung einer Internetrecherche benötigten Kompetenzen recht beständig und ändern sich nur selten. Da Recherchen in vielen Berufen zum Alltag gehören und die Mitarbeitenden sie regelmäßig und routiniert ausführen, besteht aus Unternehmenssicht möglicherweise weniger Weiterbildungsbedarf.

Digitale Kompetenzen zur Bedienung von **Anlagen oder Maschinen** werden von 36 Prozent der Unternehmen bereits in der Ausbildung vermittelt. Obwohl diese Kompetenz von 45 Prozent der Unternehmen als wichtig eingestuft wird, wird sie nur von einem knappen Viertel der Unternehmen in der Weiterbildung behandelt. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass neue Anlagen und Maschinen nicht so häufig angeschafft werden und daher auch relativ selten eine Nachqualifizierung notwendig ist. Wird nur eine neue Software aufgespielt, fällt dies eher unter die Fähigkeit, berufs- und fachspezifische Software anwenden zu können.

Abgesehen von diesen wenigen Ausnahmen stimmt die Weiterbildungsaktivität überwiegend mit der Rangfolge der von Unternehmen als besonders relevant bewerteten digitalen Kompetenzen für Fachkräfte überein. Zudem zeigt sich, dass digitalisierte Unternehmen mehr

Weiterbildungen durchführen und mehr digitale Lernangebote nutzen als Unternehmen, die weniger neue digitale Technologien nutzen (Seyda, 2021).

Eine Branchenbetrachtung zeigt, dass sich die Bedeutung der digitalen Kompetenzen in der Weiterbildung nur wenig unterscheidet, es aber gleichwohl branchenspezifische Besonderheiten gibt: Die drei wichtigsten Kompetenzen sind über alle Branchen hinweg die Beherrschung von Software, der sichere Umgang mit dem Datenschutz und die Kommunikationsfähigkeit. Den geringsten Stellenwert hat in allen Branchen, dass die Mitarbeitenden programmieren können. Für die Industrie ist es jedoch deutlich wichtiger als für die Dienstleister, dass die Mitarbeitenden mit digitalen Maschinen und Anlagen umgehen können, während für die Dienstleister die Kooperationsfähigkeit und die Etablierung digitaler Lernprozesse eine wichtigere Rolle einnehmen.

Sowohl in der Aus- als auch in der Weiterbildung werden die relevanten digitalen Kompetenzen vermittelt. Damit investieren die Unternehmen, entsprechend den von ihnen als wichtig erachteten digitalen Kompetenzen, in die Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden, um den digitalen Wandel nutzen und gestalten zu können. Die Parallele von vermittelten digitalen Kompetenzen in Ausbildung und Weiterbildung zeigt, dass angesichts einer digitalen Transformation der Arbeitswelt lebenslanges Lernen immer wichtiger wird, um das digitale Know-how der Fachkräfte weiterzuentwickeln.

Literatur

van Laar, Ester / van Deursen, Alexander J. A. M. / van Dijk, Jan A. G. M. / de Haan, Jos, 2017, The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review, in: Computers in Human Behavior, Vol. 72, S. 577–588

Risius, Paula / Seyda, Susanne / Placke, Beate / Flake, Regina, 2020, Betriebliche Ausbildung: Gute Vorbereitung auf die digitale Zukunft, IW-Kurzbericht, Nr. 90, Köln

Seyda, Susanne, 2021, Digitale Lernmedien beflügeln die betriebliche Weiterbildung: Ergebnisse der zehnten IW-Weiterbildungserhebung, in: IW-Trends, 48. Jg., Nr. 1, S. 79–94