

WIE DIGITALE LERNMEDIEN DIE BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG VON GERINGQUALIFIZIERTEN UNTERSTÜTZEN

Dr. Regina Flake ist seit 2013 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln im Bereich Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte. Seit 2015 ist sie zudem Teamleiterin im Projekt „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)“. Zuvor studierte sie International Economics in Göttingen, Fontainebleau (Frankreich) und Puebla (Mexiko) und promovierte an der Ruhr Graduate School in Essen.

Svenja von Poblocki ist seit 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln im Bereich Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte. Sie beschäftigt sich im „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung“ (KOFA) mit den Themen Digitalisierung und digitale Bildung. Ihr Studium der Psychologie absolvierte sie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und der Humboldt-Universität zu Berlin.

Der Arbeitsmarkt ist in einem ständigen Wandel. Die fortschreitende Digitalisierung sowie zunehmende Fachkräftengpässe machen es für Unternehmen unerlässlich, kontinuierlich in die Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden zu investieren. Die Investition in Aus- und Weiterbildung ist notwendig für den Aufbau der im Betrieb benötigten Kompetenzen und somit zur Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Steigerung der Innovationskraft. Die Mitarbeitenden profitieren ebenfalls – in Form

von verbesserten Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven. Die Weiterbildungsteilnahme von Geringqualifizierten ist dabei in den letzten Jahren im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen überproportional gestiegen; dennoch ist sie nach wie vor relativ gering (SEYDA 2019). Der Einsatz digitaler Lernmedien kann helfen, gerade diese Zielgruppe noch besser zu erreichen.

Dieser Beitrag stellt den Status quo des betrieblichen Einsatzes digitaler

Lernmedien dar und zeigt auf, welche Hemmnisse bestehen und wofür Unternehmen beim Einsatz digitaler Lernmedien für geringqualifizierte Mitarbeitende achten sollten.

„DIGITALE“ KOMPETENZBEDARFE IN UNTERNEHMEN

Der Einsatz digitaler Lernmedien in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung unterstützt den Kompetenzerwerb der Mitarbeitenden. Dabei stellt sich zunächst die Frage, welche Kompetenzen Mitarbeitende, auch vor dem Hintergrund der fortlaufenden Digitalisierung der Arbeitswelt, künftig benötigen.

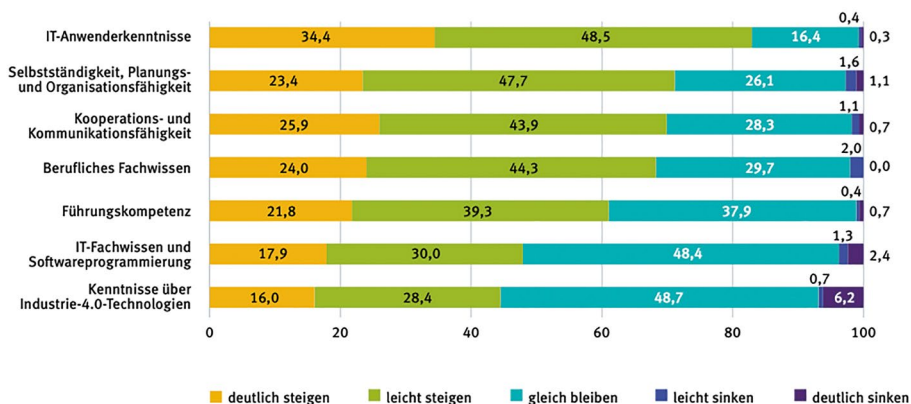
Laut Ergebnissen des IW-Personalpanels, einer repräsentativen Unternehmensbefragung, gewinnen insbesondere IT-Anwenderkenntnisse in den nächsten fünf Jahren an Relevanz (FLAKE et al. 2019). Mehr als acht von zehn Unternehmen gehen von einem deutlichen oder zumindest leicht steigenden Bedeutungszuwachs aus (82,9 Prozent). Damit sehen weitaus mehr Unternehmen Bedeutungszuwächse bei IT-Anwendungskenntnissen als bei IT-Fachwissen und Softwareprogrammierung (47,9 Prozent).

Neben IT-Anwendungskenntnissen werden im Kontext der Digitalisierung ebenfalls Soft Skills, wie Selbstständigkeit, Planungs- und Organisationsfähigkeit (71,1 Prozent) oder auch Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit (69,9 Prozent), zunehmend wichtiger. Ein Grund hierfür ist, dass diese sozialen Kompetenzen hilfreich sind, um die erforderlichen Anpassungsprozesse effizient und erfolgreich zu gestalten, da dies eine intensive personelle Zusammenarbeit erfordert.

Dies stellt gerade Geringqualifizierte vor große Herausforderungen, denn Unternehmen gehen davon aus, dass auch die Anforderungen an diese Personen mit Blick auf Flexibilität sowie Kommunikations- und Teamfähigkeit steigen werden (SCHÖPPER-GRABE/VAHLHAUS 2019). Viele Angehörige dieser Gruppe haben jedoch negative Lernerfahrung gemacht und/oder es bestehen weitere Hemmnisse zur Teilnahme an der Weiterbildung, wie beispielsweise gesundheitliche oder finanzielle Probleme (FLAKE et al. 2014). Es zeigt sich jedoch auch, dass Geringqualifizierte, die in einem Arbeitsumfeld mit vielen technologiebasierten Veränderungen arbeiten, häufiger an Weiterbildungen teilnehmen als solche aus anderen

Abbildung 1: Entwicklung der Bedeutung von Kompetenzen im Kontext der Digitalisierung

Wie wird sich die Bedeutung der folgenden Kompetenzen und Qualifikationen in Ihrem Unternehmen in den kommenden fünf Jahren im Kontext der Digitalisierung voraussichtlich entwickeln? Anteil der Unternehmen in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2018; N = 1.276 – 1.327; eigene Berechnungen

Arbeitsumgebungen (SEYDA/WALLOSSEK/ZIBROWIUS 2018). Der technologische Wandel und die stetige Veränderung der Arbeitswelt können demnach also auch als Chance für die Weiterbildung Geringqualifizierter verstanden werden.

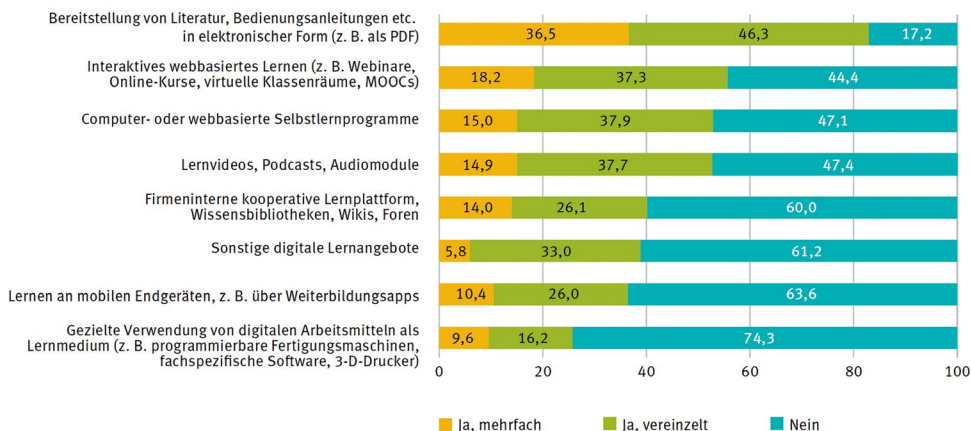
VERBREITUNG DIGITALER LERNMEDIEN

Digitale Lernmedien werden immer häufiger in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung eingesetzt. Die verschiedenen Lernangebote können dabei eine Ergänzung oder auch eine Alternative zu „klassischen“ Lernformaten, wie beispielsweise Fachliteratur oder externen Seminarangeboten, sein. Bisher ist

mit deutlichem Abstand das am meisten verwendete digitale Lernangebot häufig schriftlicher Natur; es handelt sich um Literatur, Bedienungsanleitungen und Ähnliches in elektronischer Form (z. B. PDFs). Mehr als acht von zehn befragten Unternehmen nutzen dies, doch bietet diese Form des Einsatzes digitaler Lernmedien für sich allein keinen didaktischen Mehrwert gegenüber klassischen analogen Lernformen. Interaktives webbasiertes Lernen wird bei gut der Hälfte der Unternehmen eingesetzt, zum Beispiel in Form von Online-Kursen (55,6 Prozent), computer- oder webbasierten Selbstlernprogrammen (52,9 Prozent) oder Lernvideos und Podcasts (52,6 Prozent).

Abbildung 2: Nutzung digitaler Lernangebote

Wurden die folgenden digitalen Lernangebote in Ihrem Unternehmen im Jahr 2017 genutzt? Anteil der Unternehmen in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2018; N=1.319-1.331; eigene Berechnungen

Bei einem Vergleich nach Unternehmensgröße wird deutlich, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) noch seltener digitale Lernmedien einsetzen als große. Während beispielsweise 77,7 Prozent der Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden interaktives webbasiertes Lernen anbieten, sind es bei den Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden 54,9 Prozent. Es zeigt sich aber auch: Gerade KMU räumen digitalen Lernmedien heute schon einen höheren Stellenwert ein als große. So sagen 55,7 Prozent der Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden, dass digitale Medien einen gleich hohen oder sogar

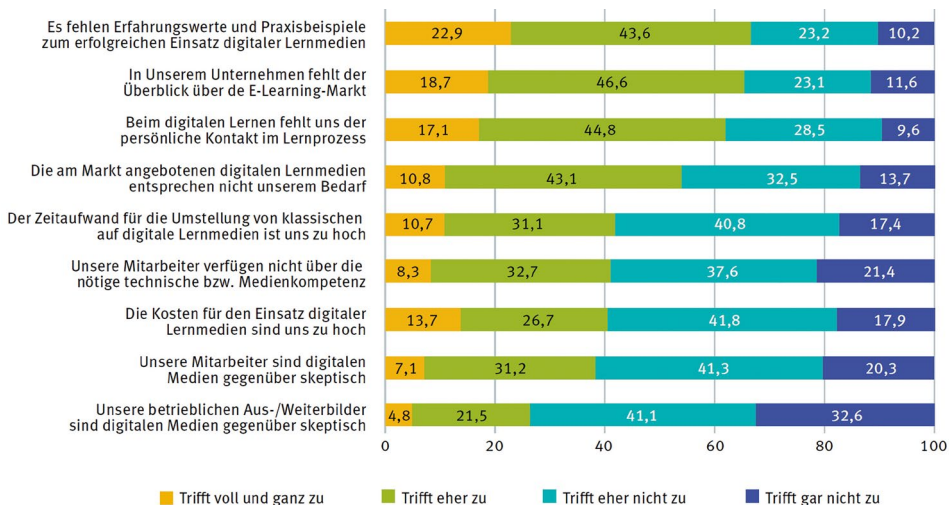
höheren Stellenwert als „klassische“ Lernmedien haben. Bei den großen Unternehmen sind es nur 40,0 Prozent.

HEMNMISSE BEIM EINSATZ DIGITALER LERNMEDIEN

Es stellt sich die Frage, welche Unterstützung Unternehmen helfen würde, (mehr) digitale Bildung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu nutzen. Zwei Drittel der Unternehmen geben an, dass ihnen Erfahrungswerte und Praxisbeispiele fehlen, wie der erfolgreiche Einsatz von digitalen Lernmedien in Unternehmen aussehen kann (66,5 Prozent). Zudem fehlt

Abbildung 3: Hemmnisse für den Einsatz digitaler Lernmedien

Was hindert Ihr Unternehmen daran, (mehr) digitale Lernmedien in der Aus- und Weiterbildung einzusetzen? Anteil der Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet oder Weiterbildung angeboten haben, in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2018; N=1.224-1.251; eigene Berechnungen

mehr als der Hälfte der Unternehmen ein Überblick über digitale Bildungsangebote am Markt oder sie finden dort keine passenden Angebote (65,3 bzw. 53,8 Prozent). 41,0 Prozent der Unternehmen nennen fehlende technische und Medienkompetenz als Hemmnis für den vermehrten Einsatz digitaler Lernmedien.

Es ist davon auszugehen, dass, wenn es um die spezifischen Bedarfe von An- und Ungelernten geht, dieser Aspekt von noch größerer Bedeutung

ist. Studienergebnisse deuten darauf hin, dass Personen mit Grundbildungsbedarf tendenziell auch über eine geringere Medienkompetenz verfügen. Zudem nutzen Personen mit geringer Literalität das Internet seltener zur Informationssuche als die Gesamtbevölkerung und schreiben seltener E-Mails (GROTLÜSCHEN et al. 2018). Gleichzeitig zeigt die LEO-Studie 2018 jedoch auch, dass Menschen mit geringer Literalität soziale Netzwerke und Videotelefonie sowie Sprachaufnahmen sogar häufiger nutzen als die Gesamtbevölkerung

(GROTLÜSCHEN et al. 2018). Diese digitalen Medien enthalten keine langen Textabschnitte. Digitale Lernmedien, die ebenfalls eher mit visuellen und auditiven Elementen arbeiten, können daher ein guter Einstieg in die Weiterbildung für Geringqualifizierte sein.

DIGITALE LERNMEDIEN ALS CHANCE FÜR GERING- QUALIFIZIERTE

Generell gilt, dass E-Learning ohne die Einbettung in ein didaktisches Konzept keinen Vorteil in Bezug auf den Lernerfolg gegenüber „klassischen“ Lernmedien bietet. Gerade für die Weiterbildung Geringqualifizierter mit möglicherweise niedriger Literalität eignet sich beispielsweise der Einsatz elektronischer Literatur nur bedingt. Doch auch weniger textlastige digitale Lernangebote werden bisher selten für die Weiterbildung Geringqualifizierter genutzt. Laut IW-Personalpanel 2018 nutzen nur ca. 17 Prozent der Unternehmen selbstgesteuerte Weiterbildungsformen mit Medien für deren Schulung (SCHÖPPER-GRABE/VAHLHAUS 2019). Die teilweise geringe Selbstlernkompetenz von An- und Ungelernten ist möglicherweise ein Grund hierfür, da diese dem Erfolg eines

digitalen Lernkonzepts im Wege stehen kann (KOHL 2019).

Dabei ergeben sich aus dem Lernen mit digitalen Medien, sofern sie sinnvoll eingesetzt werden, viele Vorteile. E-Learning ermöglicht es, Lerninhalte individueller auf die Bedürfnisse der Lernenden anzupassen, kann so zu schnellen Erfolgserlebnissen führen und die Motivation der Lernenden erhöhen (KOHL 2019). Durch den fehlenden direkten Kontakt mit anderen Lernenden können zudem Versagensängste abgebaut und es kann ohne Zeitdruck im eigenen Tempo sowie, falls gewünscht oder erforderlich, mit Wiederholungen gelernt werden (SEYDA 2019). Auch das Lernen am Arbeitsplatz, das von vielen Unternehmen bei der Weiterbildung von Geringqualifizierten bevorzugt wird (SCHÖPPER-GRABE/VAHLHAUS 2019), kann durch E-Learning ergänzt werden.

Bei der Entwicklung eines didaktischen Konzepts sollte auf die besonderen Bedürfnisse dieser Zielgruppe geachtet werden. Um die Vorteile der digitalen Medien bestmöglich zu nutzen, können beispielsweise digitale oder analoge Lernbegleitende eingesetzt werden, die die Lernenden beim Aufbau von Selbstlernkompetenzen

unterstützen (SEYDA 2019). Zudem sollen passende digitale Lernformate ausgewählt werden. Formate, die durch eine leichte Bedienbarkeit und visuelle Hinweise eine schnelle Nutzung der digitalen Lernmedien ohne erklärende Texte ermöglichen, scheinen besonders geeignet zu sein. Auch die Aufteilung in kurze Module oder ein an einer Geschichte orientierter Aufbau der Lerninhalte (Storytelling-Ansatz) sorgen für einen niedrigschwelligen Zugang zu den digitalen Lernformaten. Formate, die mit wenig Text auskommen, sind beispielsweise Lernvideos oder Podcasts. Auch Formate mit einer hohen Interaktivität oder einem spielerischen Aspekt, wie *Web Based Trainings* (WBTs) oder *Serious Games*, bieten sich für die Weiterbildung Geringqualifizierter an.

FAZIT

Die Digitalisierung des Arbeitsmarkts verändert die Kompetenzbedarfe von Unternehmen. Dies betrifft auch Geringqualifizierte, da viele auch ihrer Tätigkeiten in Zukunft ein stärkeres Maß an Flexibilität sowie Kommunikations- und Teamfähigkeit erfordern. Der Einsatz digitaler Lernmedien kann bei der Vermittlung entsprechender Kompetenzen unterstützen.

Schon heute nutzt die Mehrheit der Unternehmen digitale Lernmedien. Viele sind jedoch noch unsicher, wie sich diese Lernformen didaktisch sinnvoll einsetzen lassen. Das liegt unter anderem daran, dass ihnen Praxisbeispiele und Erfahrungswerte fehlen und sie nicht wissen, ob ihre Mitarbeitenden über die notwendige Medienkompetenz verfügen.

Das spielt gerade für die Zielgruppe der Geringqualifizierten eine wichtige Rolle. Für diese Gruppe sind eine zielgerichtete individuelle Förderung sowie der Auf- und Ausbau einer lernförderlichen Arbeitsumgebung, auch unter Zuhilfenahme digitaler Medien, besonders wichtig.

LITERATUR

FLAKE, REGINA/MALIN, LYDIA/MEINHARD, DAVID/MÜLLER, VALERIE (2019): Digitale Bildung in Unternehmen. Wie KMU E-Learning nutzen und welche Unterstützung sie brauchen. KOFA-Studie 3/2019. Köln. Online unter: https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Digitale_Bildung_in_Unternehmen_3_2019.pdf (Zugriff am 29.08.2020).

FLAKE, REGINA/MALIN, LYDIA/MID-DENDORF, LENA/SEYDA, SUSANNE (2014): Qualifizierung von An- und Ungelernten. Eine empirische Bestandsaufnahme der Lebenssituation und Potenziale. IW-Analysen, Nr. 100. Köln. Online unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/Bd_100_Qualifizierung.pdf (Zugriff am 29.08.2020).

GROTLÜTSCHEN, ANKE/BUDDENBERG, KLAUS/DUTZ, GREGOR/HEILMANN, LISANNE/STRAMMER, CHRISTOPHER (2018): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre. Hamburg. Online unter: <https://leo.blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2019/05/LEO2018-Presseheft.pdf> (Zugriff am 29.08.2020).

KOHL, MATTHIAS (2019): Digitalisierung und berufliche Weiterbildung – digitale Medien als Unterstützung arbeitsplatznahen Lernens Geringqualifizierter? In: GOTH, GÜNTHER G./KRETSCHMER, SUSANNE/PFEIFFER, IRIS (Hrsg.): Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Praxis. f-bb-Reihe: Wirtschaft und Bildung, Band 76. Bielefeld, S. 31–43.

SCHÖPPER-GRABE, SIGRID/VAHLHAUS, ISABEL (2019): Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung. In: IW-Trends, 46. Jg., Nr. 1, S. 45–60. Köln. Online unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/isabel-vahlhaus-ergebnisse-einer-iw-unternehmensbefragung-420981.html> (Zugriff am 29.08.2020).

SEYDA, SUSANNE (2019): Wie die Digitalisierung genutzt werden kann, um Geringqualifizierte weiterzubilden. Handlungsempfehlung an Individuen, Unternehmen und Bildungsanbieter sowie die Bundesagentur für Arbeit. IW-Policy Paper Nr. 7/2019. Köln. Online unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/policy_papers/PDF/2019/IW-Policy-Paper_2019_Digitalisierung_Geringqualifizierte.pdf (Zugriff am 29.08.2020).

SEYDA, SUSANNE/WALLOSSEK, LUISA/ZIBROWIUS, MICHAEL (2018): Keine Ausbildung – keine Weiterbildung? Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung von An- und Ungelernten. IW-Analysen, Nr. 122. Köln. Online unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/2018/Analyse_122_Keine_Ausbildung_Weiterbildung.pdf (Zugriff am 29.08.2020).