

Weiterbildung im digitalen Wandel

Strukturwandel durch personalisiertes Lernen mit digitalen Medien

Wie können Unternehmen bedarfsgerecht qualifizieren und personalisiert Kompetenzen fördern?



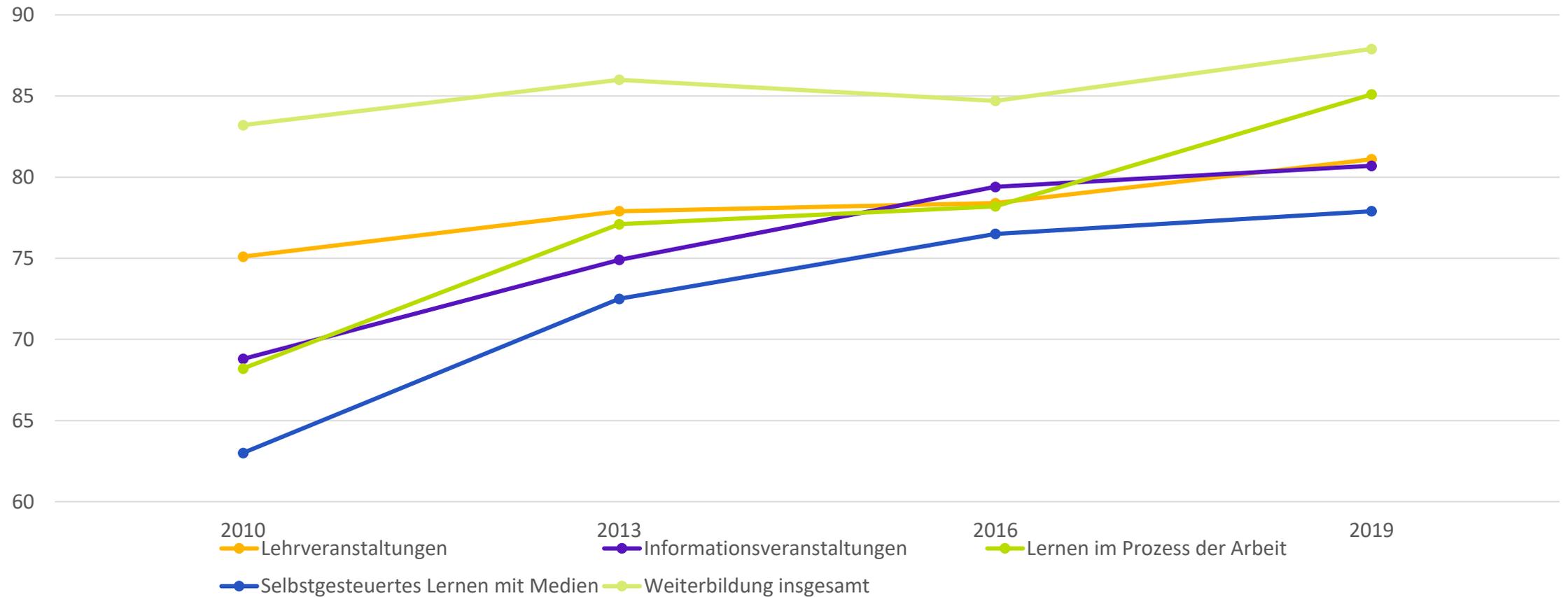
Agenda

1. Weiterbildungsformen und Weiterbildungsinvestitionen
2. Kompetenzbedarfe und Weiterbildungshemmnisse
3. Digitale Lernangebote

Bild-/Urhebernachweis: iStock: DKosig, Getty Images: Kilito Chan, iStock: kamisoka, Dmytro Varavin

Formen der betrieblichen Weiterbildung

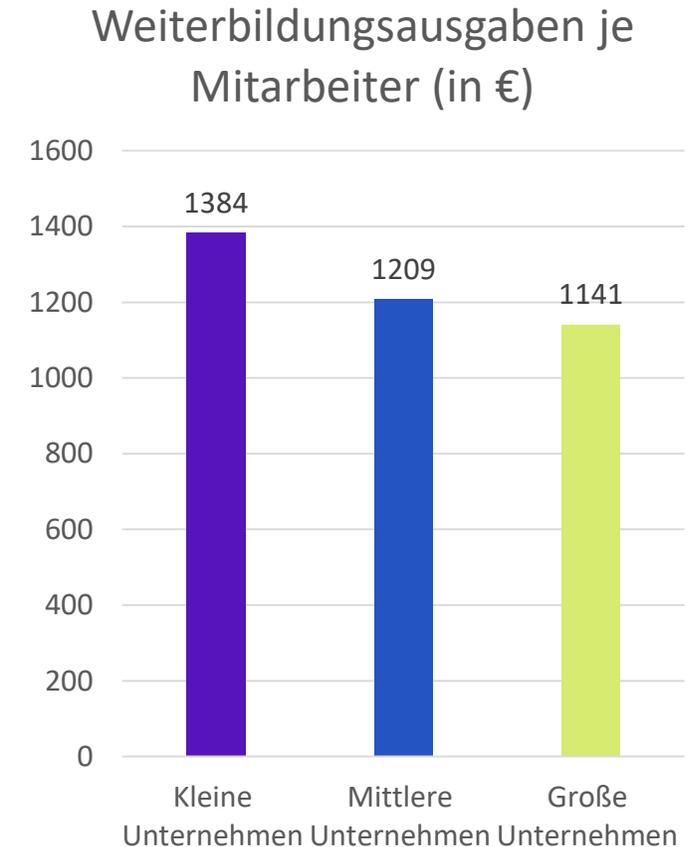
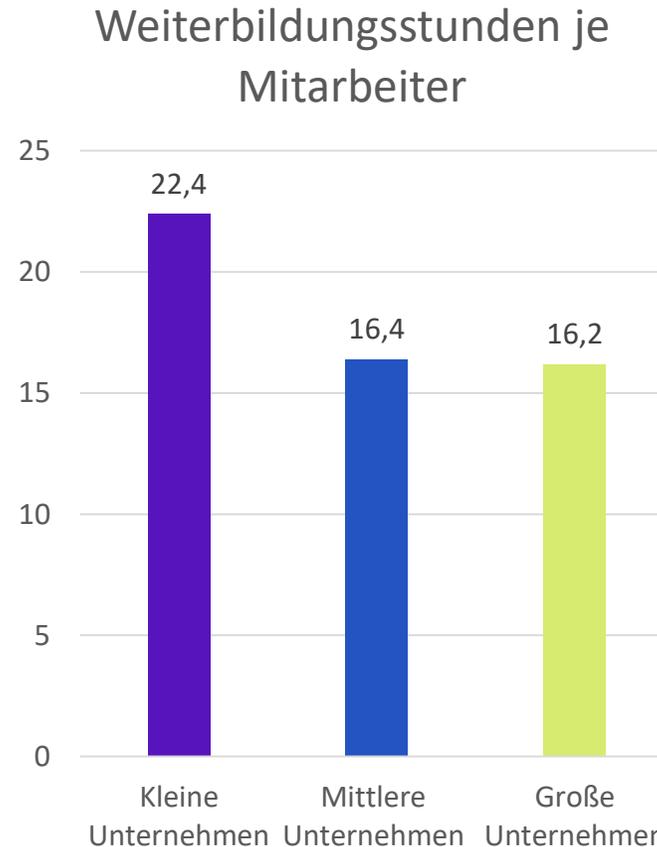
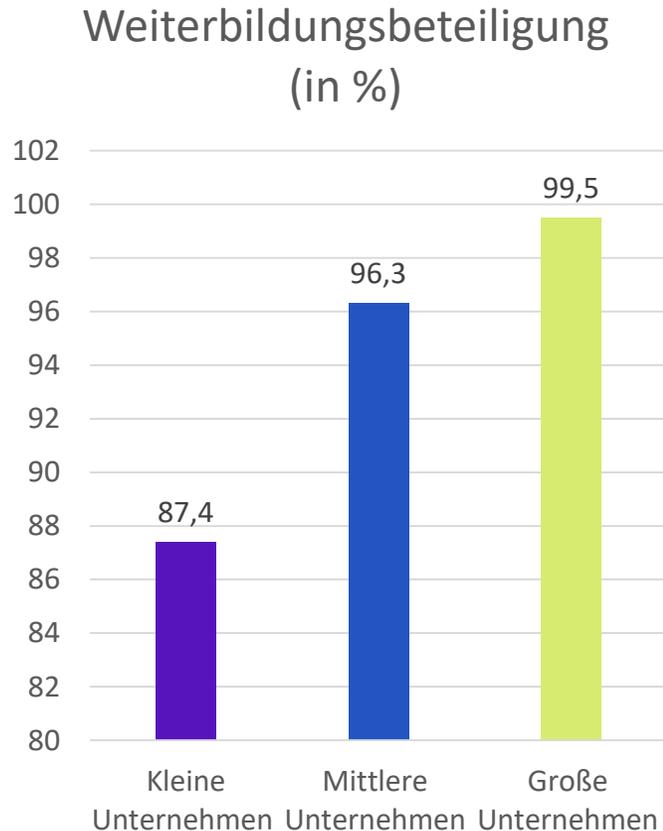
In Prozent, weiterbildungsaktive Unternehmen



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2020

Weiterbildungsaktivität und -intensität nach Unternehmensgröße, 2019

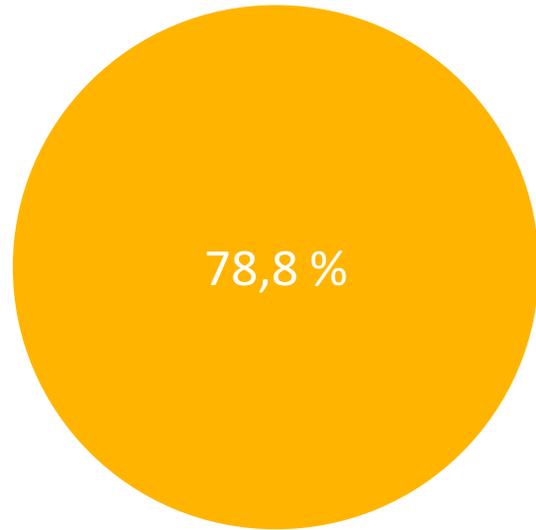
Kleine Unternehmen nutzen seltener Weiterbildung, aber wenn, dann intensiv



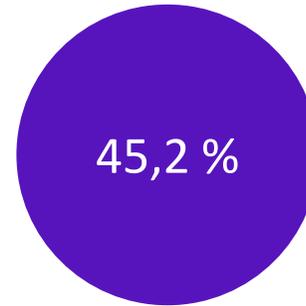
Kleine Unternehmen: bis 49 Mitarbeiter, mittlere Unternehmen: 50 bis 249 Mitarbeiter, große Unternehmen 250 und mehr Mitarbeiter; n = 1.340

Quelle: IW-Weiterbildungserhebungen; 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Der digitale Wandel verändert die in der Arbeitswelt benötigten Kompetenzen



...der Unternehmen rechnen in den nächsten fünf Jahren mit **neuen Kompetenzanforderungen an Mitarbeiter.**



...der Unternehmen glauben, dass in den nächsten fünf Jahren **neue Tätigkeitsfelder im Unternehmen** entstehen.

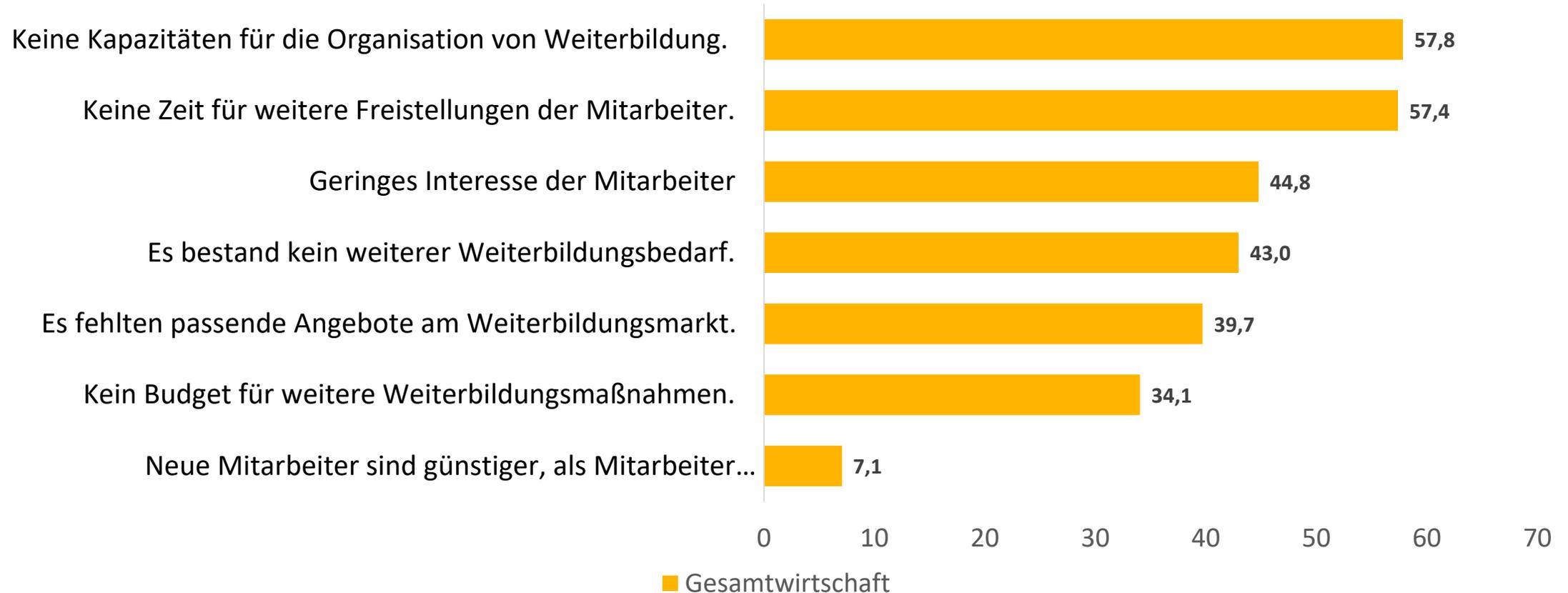


...der Unternehmen **ermitteln die entstehenden Kompetenzbedarfe systematisch.**

Quelle: IW-Personalpanel 2020, N=1100

Weiterbildungshemmnisse: Bedarf und Zeit fehlen

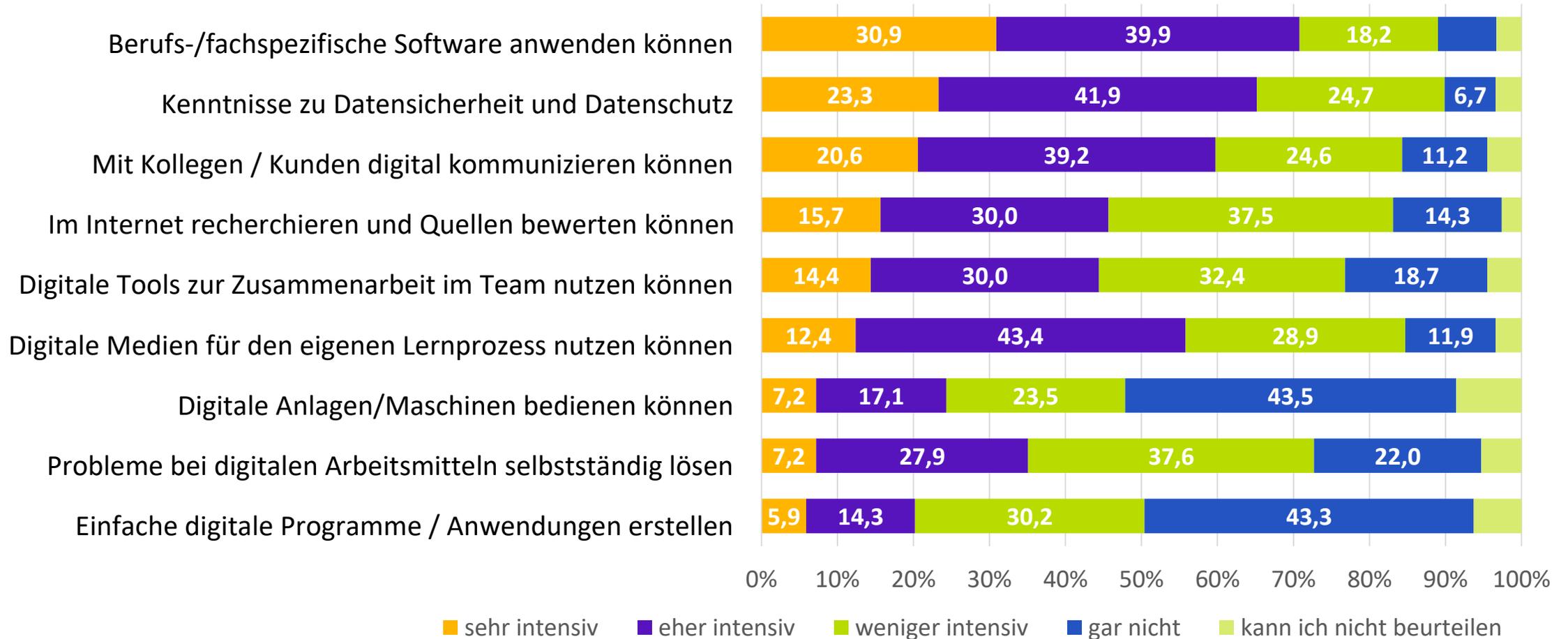
Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen, die das Hemmnis nennen, Mehrfachnennungen



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2020 – Gesamtwirtschaft n = 1120

In der Weiterbildung vermittelte digitale Kompetenzen

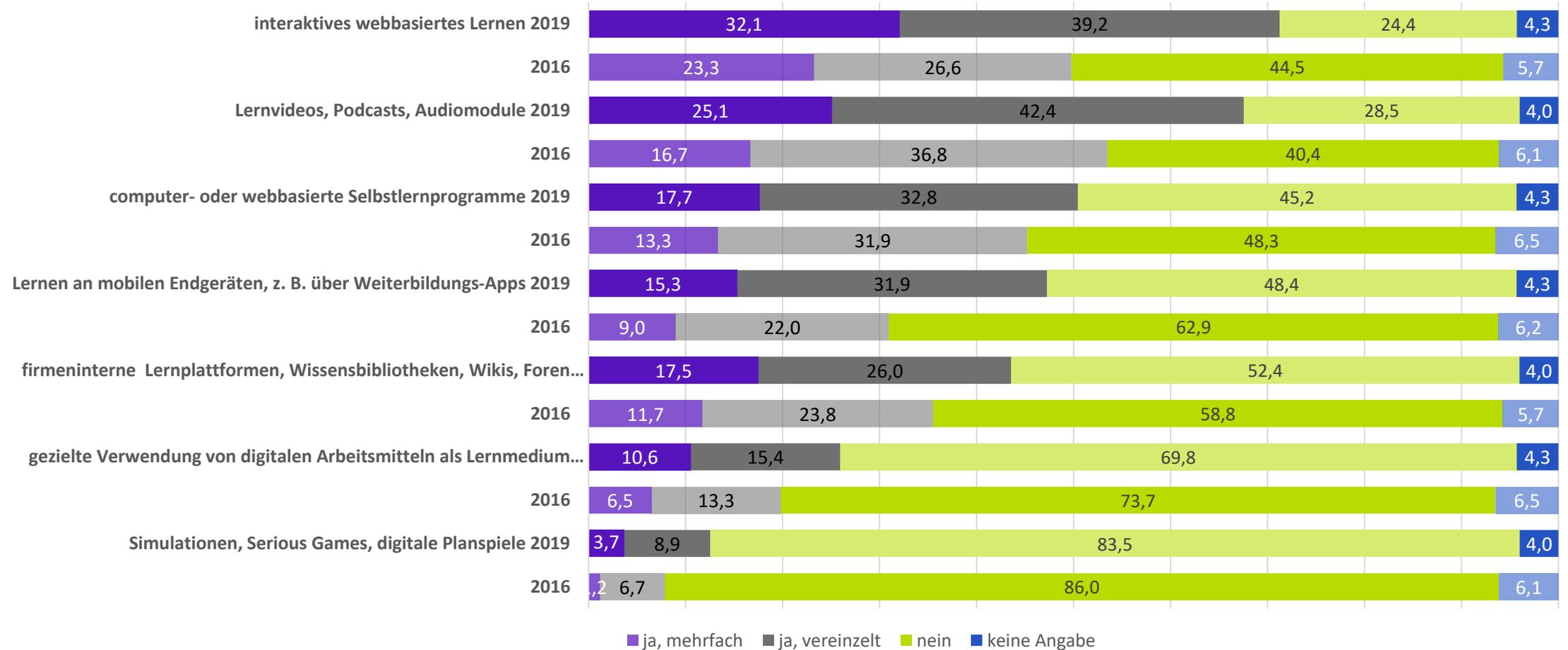
Wie intensiv vermitteln Sie diese digitalen Kompetenzen in der Weiterbildung?



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2020; N0909-910

Einsatz von digitalen Lernangeboten

2016 und 2019, in Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen



n = 1.348 (2016), n = 937 (2019)

Quellen: IW-Weiterbildungserhebungen 2017; 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Entscheidungshilfe für E-Learning-Formate



	Zeitaufwand für Erstellung	Kostenfaktor	Nutzerfreundlichkeit für Lernende	Individualisierbarkeit
Erklärvideos aus Videoportalen				
Erklärvideos aus Eigenproduktion				
Lernvideo mit PowerPoint				
MOOC				
Webinar				
Podcast				
WebBasedTraining (LMS)				
Wissensabfrage/Quiz				
Beauftragung eines externen Dienstleisters				

Punktezahl 1-5 1= nicht so gut 5= gut

Fazit: Ob selbst hergestellt oder aufwändig produziert, E-Learnings bieten Ihrem Unternehmen und den Mitarbeitenden einen deutlichen Mehrwert.

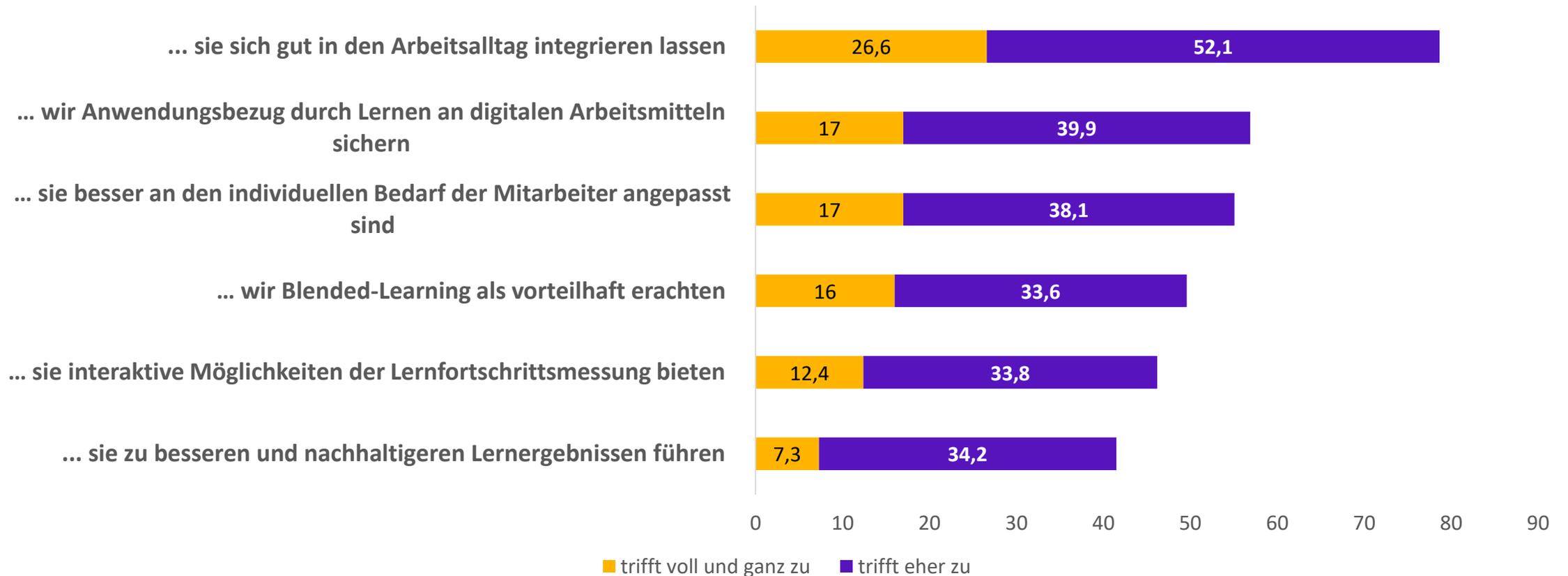
So unterstützt Sie das KOFA beim E-Learning

Handlungsempfehlung, Checkliste und Video-Tutorials



Gründe für digitale Lernangebote

In Prozent der Unternehmen, die mindestens ein digitales Lernangebot nutzen
"Wir nutzen digitale Lernangebote, weil..."



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2020, n=875

Herausforderungen/Botschaften

Eine Bestandsaufnahme ist wichtig - wir sollten uns ein systematisches Bild davon machen, wie wir morgen leben und wirtschaften wollen, mit welchen Technologien wir produzieren, welche Verkehrsmittel wir nutzen und welche Anforderungen an die Arbeitskräfte damit einhergehen.

- Qualifizierungsstrategie an Digitalisierungsstrategie ausrichten, um neue Kompetenzbedarfe im Unternehmen zu erkennen.
- Personalentwicklung: Weiterbildungsbedarfe der Mitarbeitenden müssen erkannt werden.

Transformationsprozesse sollten gemeinsam – mit allen Akteuren – gestaltet werden.

- Passende Weiterbildungsangebote müssen entwickelt und bereitgestellt werden.
- Mitarbeiter können motiviert werden durch Beteiligung und durch passende (digitale) Weiterbildungsangebote.
- Wie kann ein Wechsel von Beschäftigten aus schrumpfenden in wachsende Branchen gelingen?

Weiterbildungskultur ist mittlerweile zu einem „harten“ Faktor geworden.

Erste Schritte wagen und Erfahrungen sammeln, Austausch der Unternehmen fördern.

Digitale Lernangebote können durch ihren individuellen Zuschnitt helfen. MA und Unternehmen müssen zum Einsatz befähigt werden.



Dr. Susanne Seyda
Teamleiterin im Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung (KOFA)

Mail: seyda@iwkoeln.de

Telefon: 0221 4981-740



Das KOFA

Personalarbeit erfolgreich gestalten. Das KOFA hilft Ihnen praxisnah, zielorientiert und kostenlos.

- **Tipps, Trends und Handlungsempfehlungen**
- **Praxisbeispiele, Tutorials**
- **Studien zur Fachkräftesituation**
- **Newsletter**
- **Podcast, Audioimpulse**
- **Vorträge, Webinare und Netzwerkarbeit**

Das KOFA ist ein Projekt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK).

