

Digitales Lernen in Unternehmen – Umsetzung und Herausforderungen

Ergebnisse der CVTS5-Zusatzerhebung

Der digitale Wandel ist in den Unternehmen angekommen und führt sowohl zu Veränderungen der Arbeits- als auch der Lernprozesse. Die CVTS5-Zusatzerhebung untersuchte durch eine telefonische Befragung und zwölf Betriebsfallstudien, welche digitalen Lernformen eingesetzt werden und worin die Herausforderungen bestehen. Zentrale Ergebnisse werden im Beitrag vorgestellt.

Digitalisierung und betriebliche Weiterbildung

Schon seit den 1990er Jahren werden technologische Veränderungen und die Frage, wie sie sich auf das betriebliche Lernen auswirken, intensiv diskutiert (vgl. PÄTZOLD 2017). In zahlreichen Studien wird darauf verwiesen, dass mit der Digitalisierung erhöhte Lern- und Weiterbildungsbedarfe für die Beschäftigten entstehen. Auch das Lernen in den Unternehmen verändert sich grundlegend, denn es findet zunehmend »entgrenzt« statt; d. h. es erweitert sich, indem neue Lernräume und -formen hinzukommen (vgl. DEHNBOSTEL 2019). Große Potenziale werden v. a. in der Nutzung digitaler Lernmedien gesehen, da sie z. B. zeitlich und räumlich flexibel eingesetzt werden können und eine individuelle Anpassung der Lerninhalte an die Anforderungen und Bedürfnisse von Unternehmen und Beschäftigten ermöglichen. Die Nutzung digitaler Medien ist zum Teil aber mit hohen Anforderungen an

die Lernenden verbunden (vgl. BELAYA 2018). Die CVTS5-Zusatzerhebung (vgl. Infokasten) untersuchte, wie sich die Digitalisierung auf weiterbildende Unternehmen auswirkt und inwiefern digitale Lernformen implementiert werden.

Größere Veränderungen stehen noch bevor

Ein Großteil der weiterbildenden Unternehmen ist von der Digitalisierung betroffen, wie die telefonische Befragung zeigt. Digitale Technologien haben für 28 Prozent der Unternehmen eine sehr große und für 52 Prozent eine eher große Bedeutung. Mit Blick auf die Weiterbildung führt die Digitalisierung zu Veränderungen sowohl bei den Lerninhalten als auch bei den Lernprozessen. Dabei erwarten die Unternehmen für die Zukunft größere Auswirkungen, als sie in der Vergangenheit feststellen konnten. Nahmen für die letzten drei bis fünf Jahre die Hälfte der Unternehmen sehr starke oder eher starke Veränderungen bei

den Lerninhalten und 42 Prozent bei den Lernprozessen wahr, so rechnen für die nächsten drei bis fünf Jahre 68 Prozent mit sehr starken bzw. eher starken Veränderungen bei den Lerninhalten und 61 Prozent bei den Lernprozessen. Befragt nach konkreten Veränderungen zeigte sich, dass Lehrveranstaltungen nicht mehr alleine aus dem klassischen Frontalunterricht bestehen, sondern zunehmend aus einem Mix verschiedener, auch digitaler Unterrichtsmethoden. In 73 Prozent der Unternehmen gewann das eigenständige Üben mit Computer, Tablet oder Smartphone in den letzten drei bis fünf Jahren an Bedeutung, in 55 Prozent der Unternehmen wurde dezentraler Unterricht bzw. Fernunterricht mit Online-Elementen integriert.

CVTS5-Zusatzerhebung

Die fünfte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung CVTS (Continuing Vocational Training Survey) ermittelte für das Jahr 2015 für die EU-Mitgliedstaaten vergleichbare Daten zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. In Deutschland wurden 2.846 Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten befragt.

Diese Erhebung wurde vom BIBB durch eine vom BMBF geförderte zweistufige nationale Zusatzerhebung zu den Themen *betriebliche Weiterbildung in der Arbeitswelt 4.0* und *Lernformen* ergänzt. Im Frühjahr 2018 wurden 270 weiterbildende Unternehmen, die bereits an der Haupterhebung teilgenommen hatten, telefonisch befragt (vgl. SCHÖNFELD/SCHÜRGER 2020). Im Anschluss wurden die Ergebnisse in zwölf Betriebsfallstudien vertieft, um neue Aspekte erweitert und die betriebliche Realität wurde in ihrer Vielschichtigkeit exploriert. Insgesamt wurden 2018/19 22 Interviews in Unternehmen unterschiedlicher Größe, Regionen und Branchen geführt.



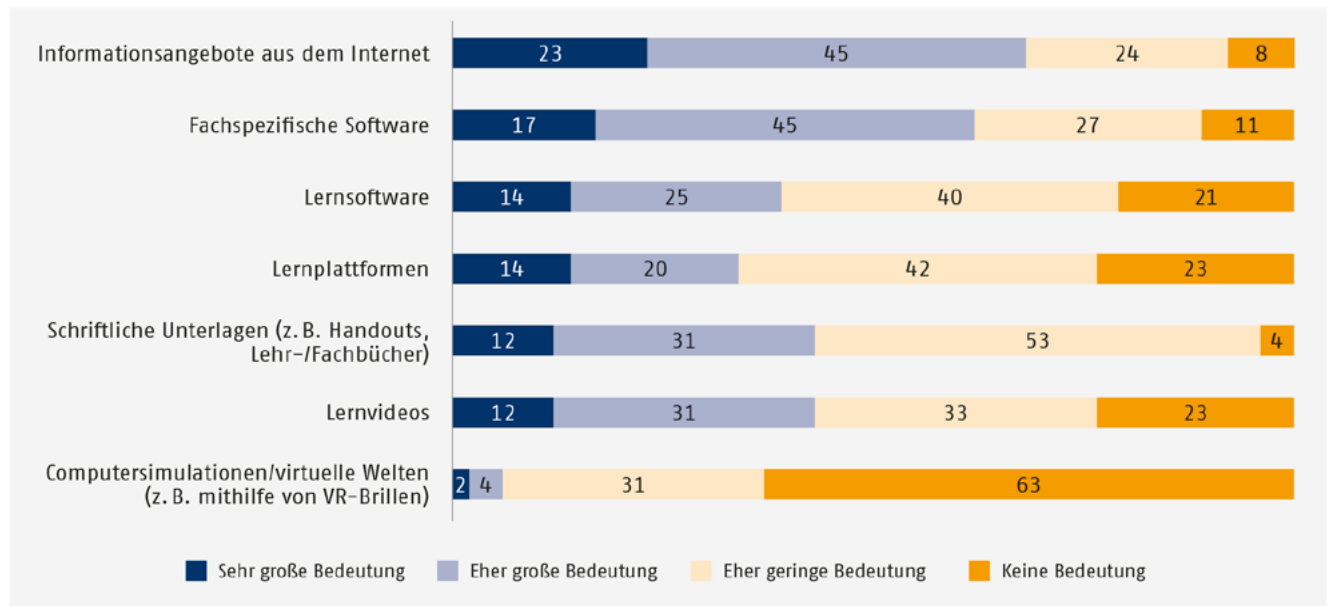
GESA MÜNCHHAUSEN
Dr., Wiss. Mitarbeiterin
im BIBB
muenchhausen@bibb.de



GUDRUN SCHÖNFELD
Mitarbeiterin im BIBB
schoenfeld@bibb.de

Abbildung

Bedeutung verschiedener Medien für das Lernen in Unternehmen (Anteil der Unternehmen in Prozent)



Quelle: CVT55-Zusatzerhebung, n = 270, 269 (fachspezifische Software) bzw. 268 (Computersimulationen/virtuelle Welten)

Digitale Lernmethoden in Unternehmen

Die Abbildung zeigt die Bedeutung verschiedener digitaler Medien für das Lernen in Unternehmen zum Befragungszeitpunkt. Am wichtigsten ist das Internet mit seinen vielfältigen Informationsangeboten, gefolgt von fachspezifischer Software. Zwei Beispiele aus den Fallstudien veranschaulichen die Umsetzung in den Unternehmen: Für einen großen Automobilzulieferer ist die selbstständige Wissensaneignung durch Internetrecherchen von hoher Bedeutung, auch mit Blick auf zeitliche und personale Kapazitäten, da so längere Abwesenheiten durch Kursbesuche entfallen. Dass auch kleine Unternehmen nicht bei der Digitalisierung zurückbleiben müssen, zeigt das Beispiel einer Tischlerei, die Fernschulungen über ein Softwareprogramm einer externen Firma nutzt: »Das [...] ist ein Tischlerprogramm [...], damit schreiben wir, also konstruieren wir unsere Fenster, unsere Türen, also ein Softwarehersteller, und mit denen haben wir auch einen Softwarepflegevertrag, und die machen das schon über Fernwartung und auch über

Fernschulung, dass die sich aufschalten auf den Rechner, und dann zeigen die dir, wie man was konstruiert.«

Den anderen abgefragten Medien weisen weniger als die Hälfte der Unternehmen eine sehr große oder eher große Bedeutung zu. Die Fallstudien zeigen aber, wie z. B. Lern-Management-Systeme in Unternehmen genutzt werden können. Ein Großunternehmen aus dem Bereich Energie setzt auf eine Kombination aus einem Lern-Management-System zur Organisation der Online-Trainingsmaßnahmen, zusätzlichem Personal zur Motivation und Ansprache der Beschäftigten sowie ergänzenden Online-Foren zur gemeinsamen Kommunikation: »Oder, dass wir z. B. in diesen Onlinetrainings sehr stark auf Foren setzen, dass ich in einem Forum lerne zu kommunizieren mit anderen, dass ich da auch die Formulierungen finde, die Scheu vor Foren verliere und eigentlich soziales Miteinander für mich zur Selbstverständlichkeit wird. Das nimmt dann auch wieder die Scheu, im Nachgang auch irgendwelche Mails zu schreiben oder sonst was, anders auf Leute zuzugehen.«

Barrieren und Herausforderungen

In den Fallstudien zeigen sich jedoch auch Schwierigkeiten, die eine Nutzung von digitalen Lernformen verhindern oder begrenzen. Mehrere Unternehmen berichten von Widerständen und geringer Motivation bei Beschäftigten, aber auch von Skepsis bei Führungskräften. Teilweise spielt das Alter eine Rolle. So beobachten zwei größere Unternehmen altersbedingte Unterschiede – bezogen auf das Können und Wollen – im Umgang mit digital unterstützten Lernprozessen. So berichtet der Human Resource Manager eines Unternehmens aus der Baubranche: »Also ich denke, das hat viel mit der Generation zu tun, die beschult wird, dass vielleicht jüngere Mitarbeiter sehr offen für sowas sind und [...] das relativ schnell erlernen. Wohingegen [...] größtenteils die älteren Mitarbeiter sich dann schon gerade mit Digitalisierungsthemen, die ja aber jeden Tag – sogar auf der Baustelle – vorhanden sind, [...] ein bisschen schwerer tun.« Eine weitere Barriere liegt im Fehlen bestimmter Kompetenzen. In einem großen Verkehrsunternehmen werden die Potenziale des E-Learnings bisher

kaum genutzt, weil den Beschäftigten entsprechende digitale Kompetenzen fehlen. Zudem erschweren geringe Selbstständigkeit und Lösungsorientiertheit, die über viele Jahre nicht gefördert wurden, den digitalen Wandel. Eine unzureichende Infrastruktur (z. B. fehlendes Breitbandinternet), hohe Kosten, die bei der Einführung von digitalen Lernformen anfallen, sowie zeitliche Restriktionen stellen ebenfalls Hemmfaktoren dar. Ein Bauunternehmen verdeutlicht die Probleme: »In der Industrie hätten wir dann irgendwelche PC-Räume, wo man die Produktionsmitarbeiter halt zwei Stunden aus dem Produktionsalltag irgendwie rausschleusen könnte, dann das E-Learning machen und dann wieder einschleusen. Und bei uns, durch das, dass die Mitarbeiter halt nicht vor Ort sind, ist es ein Stück weit schwierig, um jeden jetzt da mit einem Lern-Tablet oder so auszustatten, ist natürlich dann auch ein hoher Kostenfaktor, den man sich dann überlegen muss.«

Fazit und Ausblick

Insgesamt zeigt sich, dass digitale Lernmedien in vielen Unternehmen genutzt werden. Auch kleine Unternehmen müssen bei der Digitalisierung nicht zurückbleiben, selbst wenn sie sich dabei – wie in dem aufgeführten Bei-

spiel – externe Unterstützung suchen. Zugleich lässt sich beobachten, dass der digitale Wandel nicht in dem Maß voranschreitet, wie vielfach prognostiziert wurde, und dass für die meisten Unternehmen größere Veränderungen durch die Digitalisierung noch bevorstehen. Begrenzte zeitliche und finanzielle Ressourcen oder fehlende Kompetenzen und Widerstände bei den Beschäftigten erschweren die Einführung digitaler Lernformen. GENSICKE u. a. (2020) bestätigen in einer aktuellen Untersuchung zum Einsatz digitaler Medien in Betrieben, dass diese in der Relevanz hinter klassischen Lernformaten zurückliegen. Auch BAETHGE-KINSKY (2020) kommt zu dem Schluss, dass digitale Medien aus organisationalen, finanziellen und kulturellen Gründen derzeit nur begrenzt eingesetzt werden. Hier bleibt also noch einiges zu tun, öffentliche Unterstützungsangebote könnten hier ansetzen. In der CVTS5-Zusatzerhebung meldeten 45 Prozent der Unternehmen einen entsprechenden Unterstützungsbedarf für die betriebliche Weiterbildung an (vgl. SCHÖNFELD/SCHÜRGER 2020). Durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie, die zum Befragungszeitpunkt noch keine Rolle spielte, ist damit zu rechnen, dass es bei den Lernformen und eingesetzten Unterrichtsmetho-

den zu weiteren Veränderungen und einem deutlichen Digitalisierungsschub kommen wird. Hier könnten die Praxiserfahrungen mit digitalen Medien im Homeoffice die Einführung digitaler Lernformen bei bisher skeptischen Beschäftigten erleichtern. ◀

LITERATUR

- BAETHGE-KINSKY, V.: Digitized Industrial Work: Requirements, Opportunities, and Problems of Competence Development. In: *Frontiers in Sociology* 33 (2020) 5 – URL: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00033>
- BELAYA, V.: The Use of e-Learning in Vocational Education and Training (VET): Systematization of Existing Theoretical Approaches. In: *Journal of Education and Learning* 7 (2018) 5, S. 92–101
- DEHNBOSTEL, P.: Betriebliche Lernorte, Lernräume und Selbstlernarchitekturen in der digitalisierten Arbeitswelt. In: *Magazin Erwachsenenbildung.at* 13 (2019) 35–36, S. 1–9
- GENSICKE, M. u. a.: Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen. Eine Folgeuntersuchung. Bonn 2020
- PÄTZOLD, H.: Das organisationale Lerndreieck – eine lerntheoretische Perspektive auf organisationales Lernen. In: *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 40 (2017) 1, S. 41–52
- SCHÖNFELD, G.; SCHÜRGER, B.: Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung – Ergebnisse der Telefonbefragung der fünften CVTS-Zusatzerhebung. Bonn 2020

Anzeige

Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung



Das BIBB untersuchte in der fünften CVTS-Zusatzerhebung mögliche Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung auf das Lernen in Unternehmen. Die Ergebnisse zeigen, dass viele Unternehmen auf die Herausforderungen mit vermehrtem Lernen am Arbeitsplatz reagieren, ohne auf externe Weiterbildungsaktivitäten zu verzichten. Weitere Schwerpunkte der Erhebung waren Veränderungen in den Kompetenzanforderungen, die Bedeutung von Medien und die öffentliche Weiterbildungsförderung.

GUDRUN SCHÖNFELD, BARBARA SCHÜRGER
Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung – Ergebnisse der Telefonbefragung der fünften CVTS-Zusatzerhebung
Fachbeitrag im Internet 2020. 60 S., Download:
www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16619