

## BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN BERLIN UND BRANDENBURG – HERAUSFORDERUNGEN UND ENTWICKLUNGSTRENDS

ERGEBNISSE DER FRÜHJAHRSBEFRAGUNG 2021

Demografischer  
Wandel



Marktbedingungen  
und Ziele



Lernformen  
und Organisation



Digitalisierung  
und Wissen



Unternehmen  
und Arbeit



## INHALTSVERZEICHNIS

Einführung .....	3
Allgemeine Daten .....	4
Themenfeld A) Demografischer Wandel .....	5
Themenfeld B) Marktbedingungen .....	9
Themenfeld C) Lernformen und Organisation .....	16
Themenfeld D) Digitalisierung und Wissen .....	22
Themenfeld E) Unternehmen und Arbeit .....	29
Fazit .....	34
Abbildungsverzeichnis .....	36
Impressum .....	37

## EINFÜHRUNG

Das *Institut für Betriebliche Bildungsforschung* führte vom 26. Mai bis 25. Juni 2021 zum achten Mal die Frühjahrsbefragung durch. In jährlichen Abständen werden auf diese Weise Antworten auf Fragen zur Weiterbildung erhoben, die Rahmenbedingungen, Lernformen, Lernformate und Digitalisierung der Arbeit und des Lernens beleuchten. Mit der quantitativen Erhebung können Themen, Handlungs- und Entwicklungsbedarfe identifiziert werden.

Aufgrund der vorherrschenden Corona-Pandemie in 2020 hatte sich das Team des IBBF entschieden, keine Frühjahrsbefragung durchzuführen. Stattdessen wurde im Rahmen der Projektarbeit von Pro-fiWB eine Unternehmensbefragung „Unternehmensführung in der Coronakrise“ entwickelt mit dem Ziel, die aktuellen Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe der Betriebe in Zeiten von Corona zu erfassen.

In diesem Jahr fand die Frühjahrsbefragung wieder statt. Um die Vergleichbarkeit mit den Vorjahresergebnissen gewährleisten zu können, wurde das Befragungsdesign im Großen und Ganzen beibehalten. Für die Erfassung der aktuellen Situation, hervorgerufen durch die Ausbreitung des Coronavirus, wurde die Befragung allerdings um einige Fragestellungen ergänzt.

Die Umfrage wurde wie immer als Online-Befragung mit der Open-Source-Anwendung *LimeSurvey* durchgeführt. Von den kontaktierten Personen haben in diesem Jahr 153 teilgenommen, 74 Fragebögen wurden komplett und auswertbar ausgefüllt. In den folgenden Abschnitten sind die Ergebnisse der diesjährigen Befragung – in Bezug zu den Ergebnissen der Vorjahre – dargestellt.

## ALLGEMEINE DATEN

Die Befragten sind fünf Zielgruppen zuzuordnen: 32% den Bildungsdienstleiter\*innen, jeweils 23% den Fachexpert\*innen und Multiplikator\*innen, 22% den Wirtschaftsunternehmen. Die Beteiligung von Bildungsdienstleiter\*innen und Multiplikator\*innen hat im Vergleich zur Frühjahrsbefragung in 2019 leicht zugenommen, wohingegen die Beteiligung der Fachexpert\*innen um 11% Punkte gefallen ist. Aus der Zielgruppe Arbeitsagentur/Jobcenter ist keine Teilnahme an der Befragung registriert.

Die geografischen Zielgebiete der Befragung erstrecken sich auch 2021 auf Berlin (47%), Brandenburg (38%) und sonstige Regionen (15%), wobei die Hauptstadtregion als Kerngebiet zu bezeichnen ist (Abbildung 1). Im Vergleich zum Vorjahr hat die Beteiligung von Befragten aus Brandenburg wieder zugenommen, während „Berlin“ und „Sonstige Regionen“ leicht – um 5-6 Prozentpunkte – fielen.

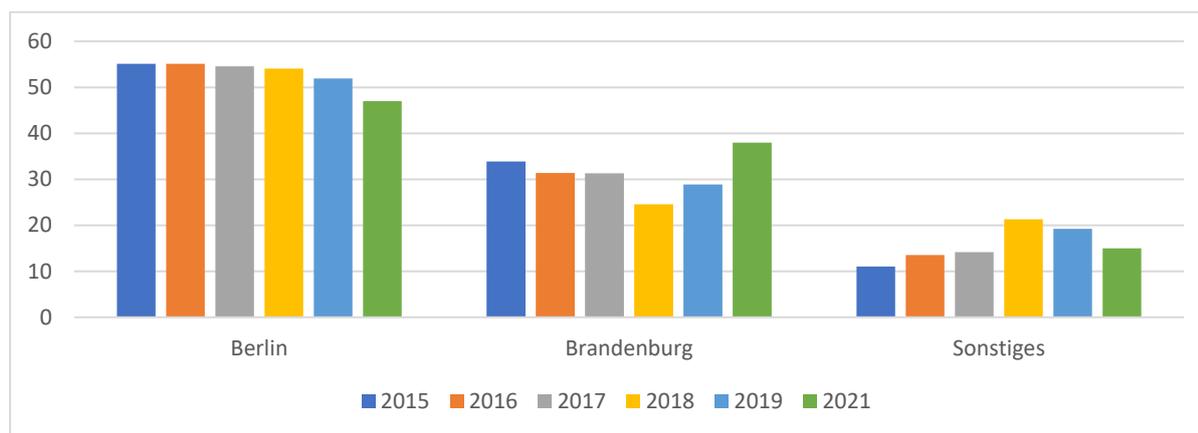


Abbildung 1: Regionaler Standort der Befragten im Jahresvergleich (in %).

Neben der Zielgruppe und dem Standort haben wir die Befragten nach der Größe ihres Unternehmens gefragt: 58% gehören zu Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten, wobei 20% weniger als 10 Beschäftigte zählen. Der Anteil von Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten liegt bei 23%. Die Beteiligung größerer Unternehmen, mit mehr als 250 Beschäftigten, ist mit 19% am geringsten.

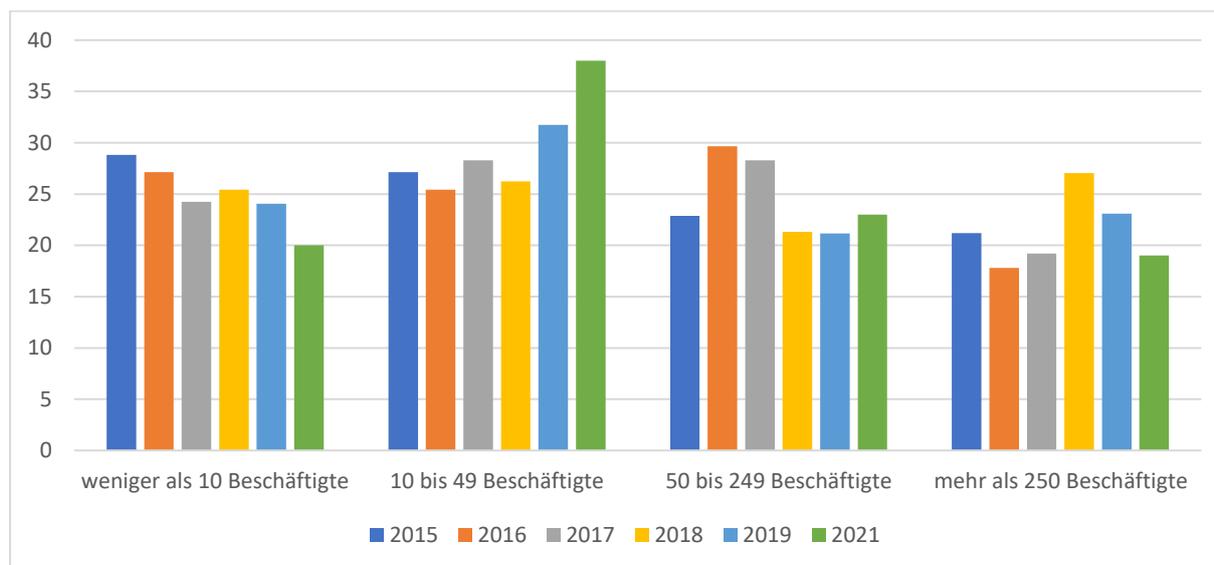


Abbildung 2: Unternehmensgröße der Befragten im Jahresvergleich (in %).

## THEMENFELD A) DEMOGRAFISCHER WANDEL

Wir vertreten die Auffassung, dass der demografische Wandel Einfluss auf die Beschäftigungs- und Fachkräftesituation hat. Er stellt damit einen wichtigen Faktor bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Entwicklung von (Weiter-) Bildungsangeboten dar. Aus diesem Grund ist das Themenfeld den Fragen zum Umgang mit den Konsequenzen des demografischen Wandels gewidmet.



Mit welchen Auswirkungen des demografischen Wandels sind Sie bereits konfrontiert?

☞ **Der demografische Wandel hat für die Befragten vor allem Einfluss auf die Gewinnung neuer Fachkräfte und Auszubildenden: der dadurch verursachte Mangel an Fach- und Nachwuchskräften hemmt Wachstum und Innovation.**

Haben sich durch die Corona-Pandemie Veränderungen in den Auswirkungen des demografischen Wandels ergeben?

☞ **Die Corona-Pandemie hat laut der Mehrheit der Befragten zwar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Auswirkungen des demografischen Wandels genommen. Dennoch hat die Pandemie die Zunahme der Fluktuation in den Unternehmen gefördert und gleichzeitig die Gewinnung geeigneter Fachkräfte erschwert.**

Welche Aktivitäten zur Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben halten Sie für sinnvoll?

☞ **Die Befragten sehen die deutlichsten Chancen in der beruflichen Weiterbildung und der Berufsausbildung, wobei sie Kooperationen als sinnvoll erachten.**

Die Befragten sollten in der ersten Frage einschätzen, mit welchen Auswirkungen des demografischen Wandels sie bereits konfrontiert sind. Mit 47% absoluter Zustimmung führt die Auswirkung „Wenig geeignete Fachkräfte-Bewerbungen“ das Ranking der Auswirkungen des demografischen Wandels an. Den zweiten Platz belegt auch in diesem Jahr der fehlende Nachwuchs für Ausbildungsberufe mit 42% absoluter Zustimmung, mit einem leichten Anstieg von 2% gegenüber 2019. Die offensichtlich fehlenden Fachkräfte beeinträchtigen laut insgesamt 66% vollkommener und einfacher Zustimmung der Befragten das Wachstum und die Innovation ihrer Unternehmen. Doch gerade diese Innovationsfähigkeit wird benötigt, um auf den aktuell stark verändernden Märkten bestehen zu können. Zudem benennen die Befragten mit 27% absoluter Zustimmung und 32% Zustimmung die „Besetzungsprobleme beim Führungspersonal“ als Problemstellung des demografischen Wandels. An der letzten Position der Rangfolge steht die „Fluktuation von Beschäftigten“, die im Vergleich zu 2019 einen leichten prozentualen Anstieg erfahren hat.

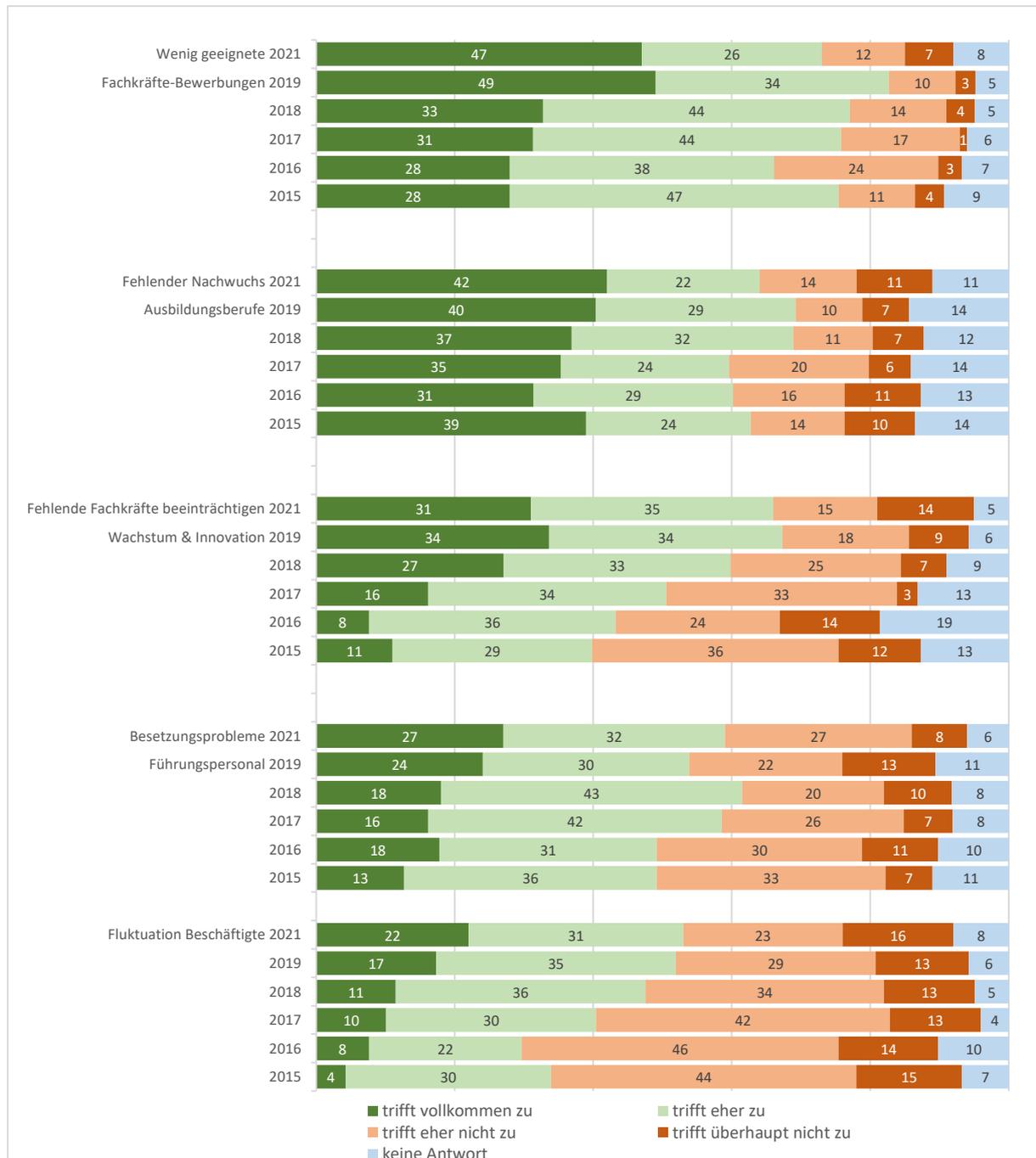


Abbildung 3: Auswirkungen des demografischen Wandels im Jahresvergleich (in %).

Mit der zweiten Frage dieses Themenfeldes soll erfasst werden, welche Veränderungen in den Auswirkungen des Demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt durch die Corona-Pandemie hervorgerufen wurden. Der Großteil der Befragten (59%) gab an, keine Veränderungen diesbezüglich zu bemerken. Für 27% hingegen hat die Pandemie die Akquise von neuen Mitarbeitenden verschärft. Zudem fehlt besonders der direkte Kontakt zu den Bewerber\*innen innerhalb von Bewerbungsgesprächen sowie dem anschließendem Onboarding-Prozess. Gleichzeitig erhöht die schwierig einzuschätzende wirtschaftliche Lage die Fluktuation der Mitarbeitenden in vielen Unternehmen.

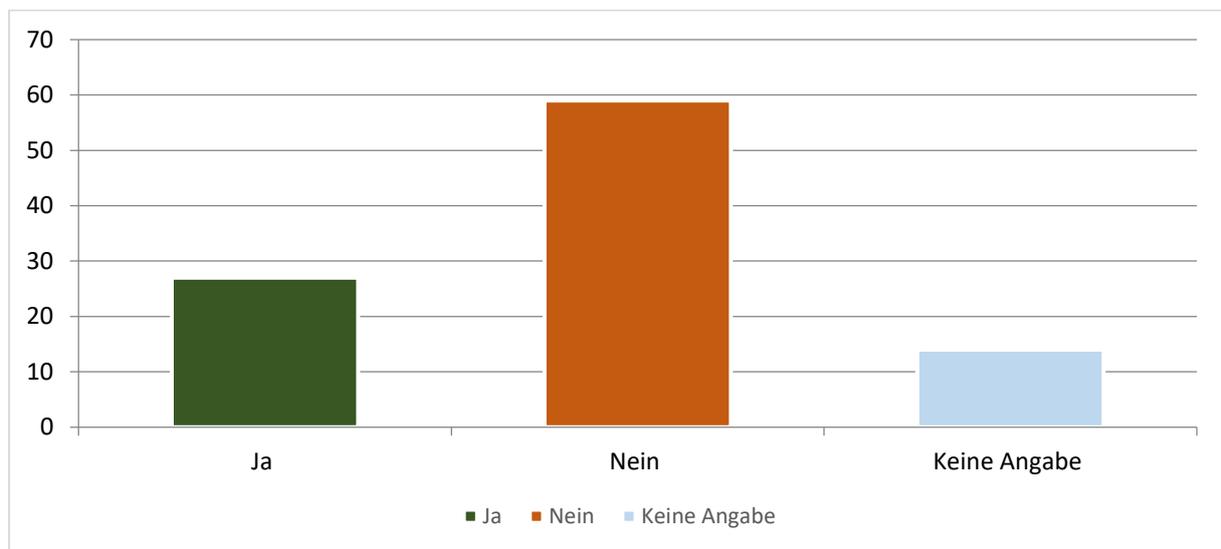


Abbildung 4: Einfluss der Corona-Pandemie auf die Auswirkungen des demografischen Wandels (in %).

Mit der letzten Frage des Themenblocks sollte die Sinnhaftigkeit von Aktivitäten zur Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels in Betrieben eingeschätzt werden. Die größte Zustimmung erhielten auch in diesem Jahr die „Berufsausbildung (Erstausbildung/Umschulung)“ und die „Berufliche Weiterbildung“. Darauf folgt mit 70% Zustimmung die Teilfrage „Arbeitgeber\*innen-Zusammenschlüsse zur Fachkräfteentwicklung“ dicht gefolgt von 1% Prozent Unterschied die „Aktivierung der Ressourcengruppen des Arbeitsmarktes“.

Es folgen „Verlängerung des Arbeitslebens“ und „Einsatz von Zeitarbeit\*innen“. Letztere wurde von den Befragten in diesem Jahr als etwas relevanter als in den Vorjahren eingeschätzt. Dies könnte damit begründet sein, dass sie dem wachsenden Fachkräftemangel auch auf diesem Wege begegnen müssen.

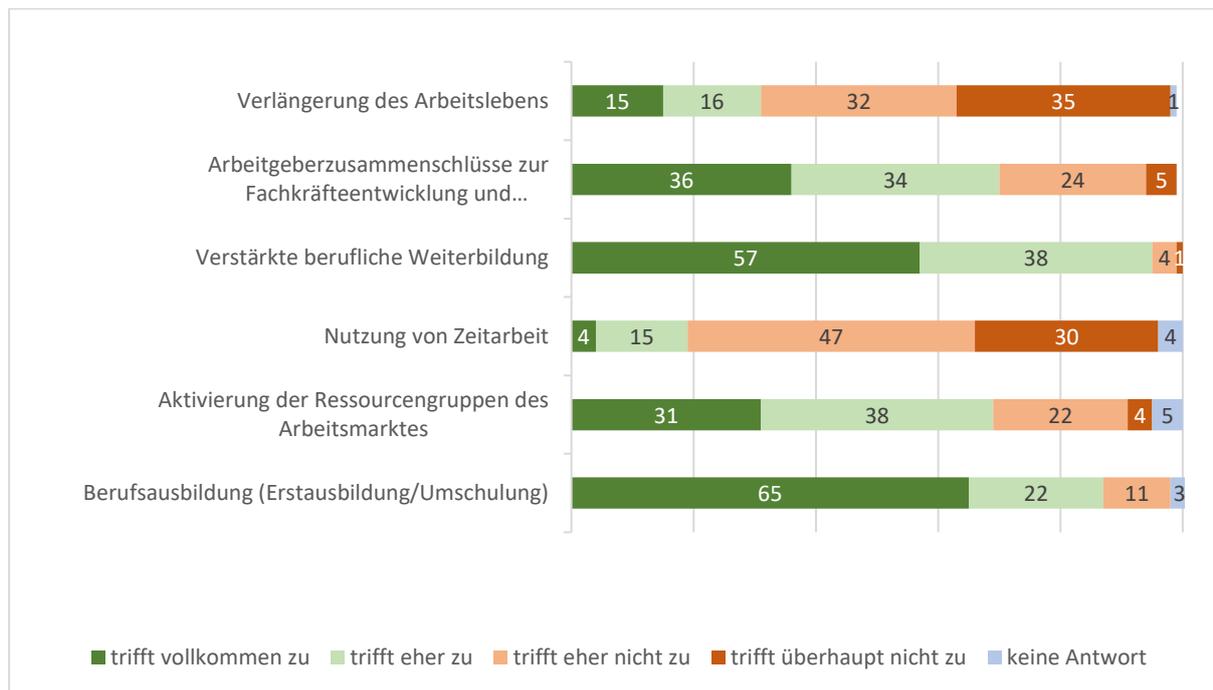


Abbildung 5: Aktivitäten zur Bewältigung des demografischen Wandels in 2021 (in %).

## THEMENFELD B) MARKTBEDINGUNGEN

Marktbedingungen können als Rahmen für die Weiterbildung bezeichnet werden und stehen daher im Fokus des zweiten Themenfelds. Aus den Ergebnissen ist abzuleiten, welche Möglichkeiten für die Weiterbildung heute bereits vorhanden sind und welche Möglichkeiten sich in Zukunft ergeben könnten.



Wie besorgt sind Sie über die Folgen der Corona-Pandemie für Ihr Unternehmen bzw. das Unternehmen, in dem Sie arbeiten?

☞ **Mehrheitlich sind die Befragten unbesorgt über die Folgen der Corona-Pandemie in Bezug auf ihre Unternehmen.**

Vor welchen Herausforderungen steht Ihr Unternehmen derzeit?

☞ **Die größte Herausforderung liegt in Bezug auf das Personal. Die Pandemie hat dazu beigetragen, dass die Fluktuation in den Unternehmen zugenommen hat. Zudem hat sich die Situation um die Akquise von geeigneten Fachkräften weiterhin verschärft.**

Wie hat sich das finanzielle Engagement von Auftraggebenden für berufliche Weiterbildung durch die Corona-Pandemie verändert?

☞ **Insgesamt ist das finanzielle Engagement (Bildungsbudgets) für die berufliche Weiterbildung gesunken. Besonders das Engagement der Unternehmen der Wirtschaft hat stark abgenommen.**

Welche Ziele der beruflichen Weiterbildung werden nach Ihrer Einschätzung zukünftig an Gewicht gewinnen?

☞ **Die Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen ist für jeden einzelnen aber auch die Unternehmen von besonderer Bedeutung, um wirtschaftlich und gesellschaftlich teilhaben zu können.**

Welche Bedeutung haben die folgenden Leistungsbereiche von Bildungsdienstleistenden für Ihre Personalarbeit?

☞ **Eine große Bedeutung hat die berufliche Weiterbildung für den Personalbereich. Die bislang für die Berufsausbildung zuständigen Institutionen (Berufsschulen/Hochschulen) müssen sich stärker in Richtung lebensbegleitendes Lernen entwickeln.**

Welche Anbietenden werden für die berufliche/betriebliche Weiterbildung in den nächsten Jahren bedeutsamer?

☞ **Spezialisierte Weiterbildungsdienstleistende werden in Zukunft einen hohen Stellenwert innerhalb der beruflichen Weiterbildung einnehmen.**

Für die Beurteilung der Geschäftslage wurden einleitend die derzeitigen Sorgen über die Folgen der Pandemie in Bezug auf die Unternehmen abgefragt. Dabei gab der Großteil der Befragten (66%) an, eher unbesorgt über die Folgen der Corona-Pandemie ihr Unternehmen betreffend zu sein.

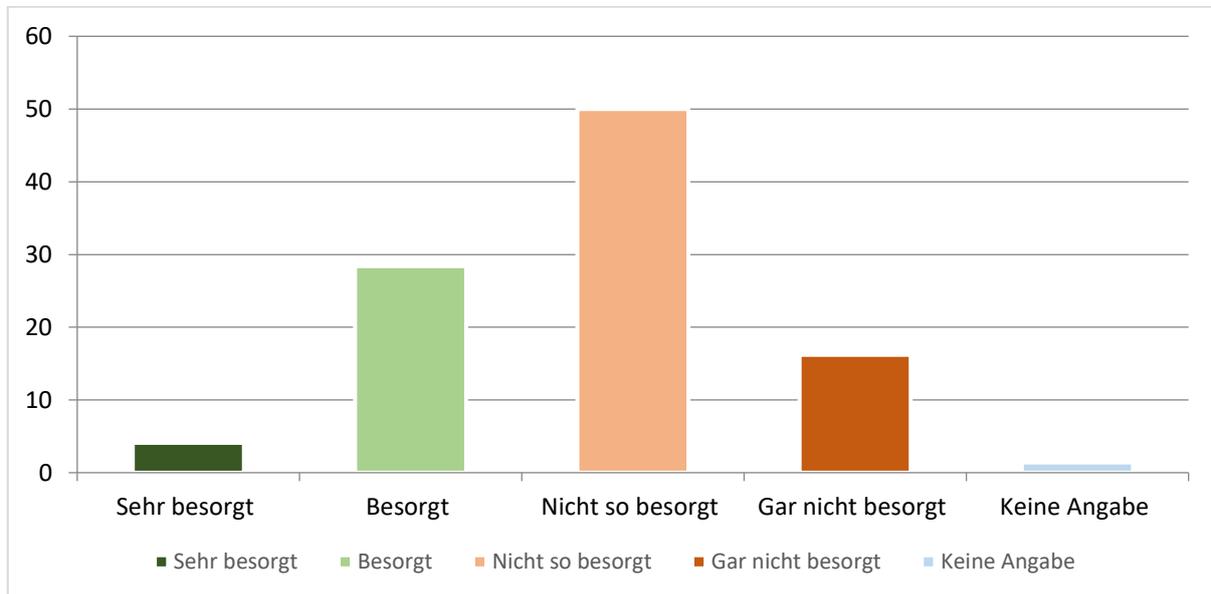


Abbildung 6: Sorgen über die Folgen der Corona-Pandemie auf die Betriebe (in %).

Dennoch hat die Pandemie die Unternehmen vor verschiedenste Herausforderungen gestellt, mit denen sie jetzt lernen müssen umzugehen. Mit 78 % Zustimmung („trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) führen die „Herausforderungen in Bezug auf das Personal“ die Liste an, wie auch bereits aus der zweiten Frage des Themenfeldes „Demografischer Wandel“ ersichtlich wurde. Darauf folgen die „Herausforderungen in Bezug auf die betriebliche Arbeitsorganisation“ mit 69% und die „Herausforderungen in Bezug auf die Unternehmenskommunikation“ mit 65%, die besonders durch die Verlagerung der Arbeitsplätze ins Home-Office zu begründen sind. Finanzielle Herausforderungen treffen bei 47% auf Zustimmung.

„Logistische Herausforderungen“, „Herausforderungen in Bezug auf Rohstoffe, Produktionsmaterialien und Reststoffe“ und „Herausforderungen in Bezug auf die hygienischen Vorgaben“ werden eher nicht oder überhaupt nicht als Herausforderung wahrgenommen.

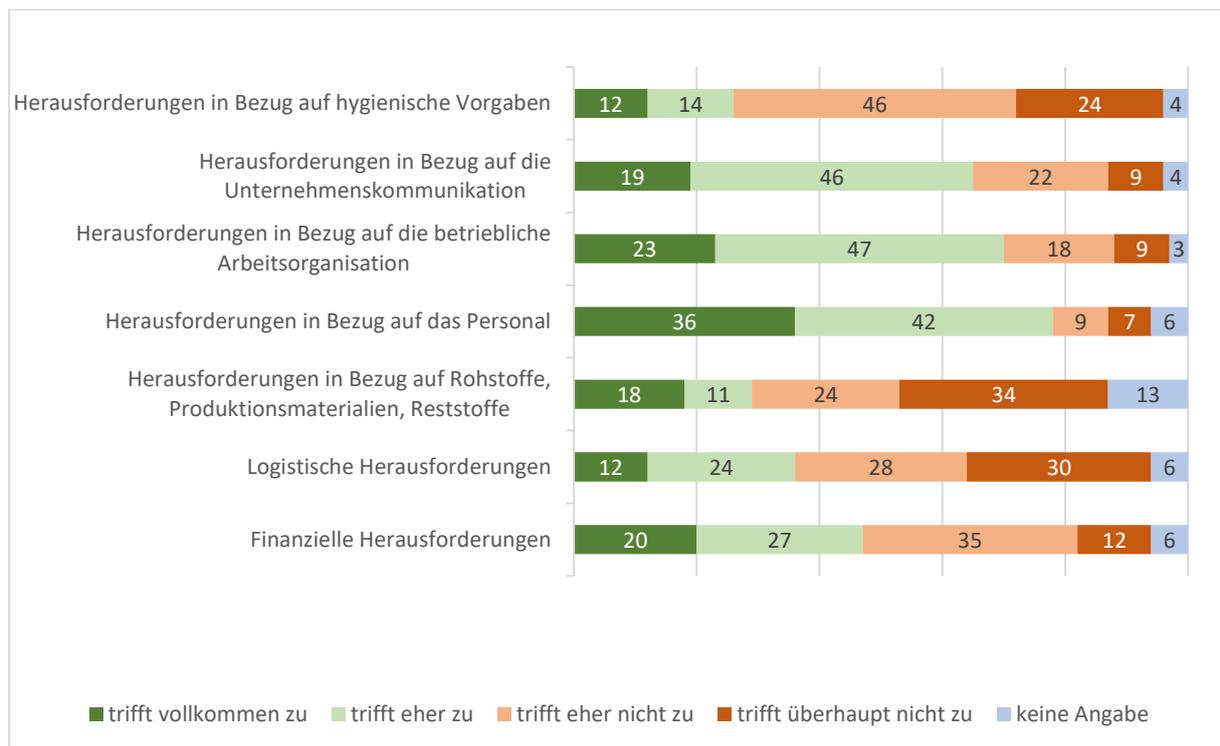


Abbildung 7: Aktuelle Herausforderungen der Unternehmen in 2021 (in %).

In der dritten Frage dieses Abschnittes wurden die Befragten um eine Einschätzung gebeten, wie sich das finanzielle Engagement der Auftraggeber\*innen für berufliche Weiterbildung durch die Corona-Pandemie entwickelt hat. Es ist festzustellen, dass zwischen den öffentlichen Auftraggeber\*innen („Arbeitsagenturen / Jobcenter“; „Land Berlin, Brandenburg und Kommunen“ und „EU und Bund“) und den privaten Auftraggeber\*innen („Unternehmen der Wirtschaft“ und „Teilnehmende / Selbstzahlende“) nur noch geringe Unterschiede sichtbar sind. Das Engagement der privaten Auftragsgeber\*innen ist weiterhin ausgeprägter als das der öffentlichen Auftraggeber\*innen, ist aber im Vergleich zu den Vorjahren stark gesunken. Auch das Engagement der öffentlichen Auftraggeber\*innen hat weiter abgenommen.

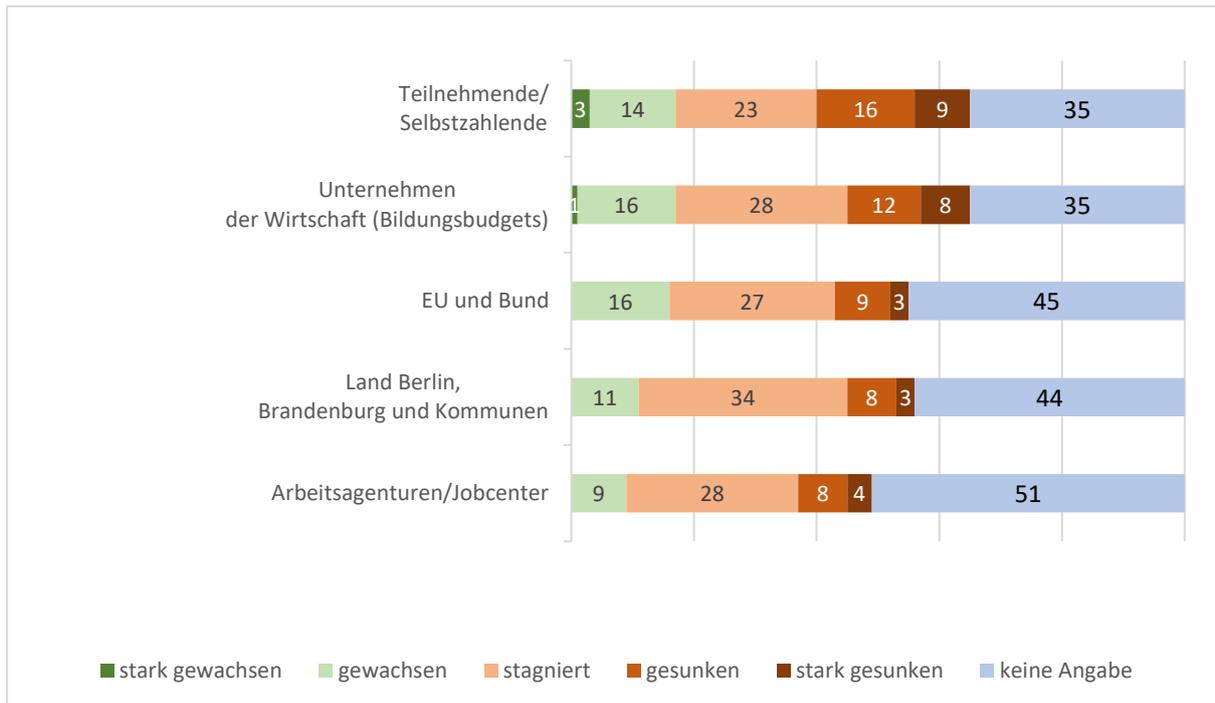


Abbildung 8: Finanzielles Engagement der Auftraggeber\*innen für berufliche Bildung im Jahresvergleich (in %).

In der beruflichen Weiterbildung existieren diverse Zielstellungen. Doch welche Ziele werden zukünftig an Gewicht gewinnen? Im Jahresvergleich schwanken die Zahlen leicht, ein wirklicher Trend zeichnet sich nicht ab. Im Allgemeinen erhalten alle neun Teilfragen eine deutliche Zustimmung der Befragten und liegen, bezogen auf die Summe der Antworten „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“, nicht weit auseinander. Mit 97% Zustimmung hebt sich jedoch die Weiterentwicklung digitaler Kompetenzen von den weiteren angegebenen/aufgeführten Zielen ab. Die fachlich-inhaltlichen Kompetenzen und auch die betriebsspezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse sind für das Tagesgeschäft der Unternehmen natürlich von besonderer Relevanz und nehmen daher ebenfalls wie auch in den Ergebnissen der letzten Frühjahrsbefragung in 2019 die oberen Plätze der Rangfolge ein. Spannenderweise wurde in diesem Jahr die „Förderung von Eigenverantwortlichkeit und Motivation“ stärker gewichtet als die „Förderung betriebsspezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse“, was diese Zielstellung auf den zweiten Rang erhebt.

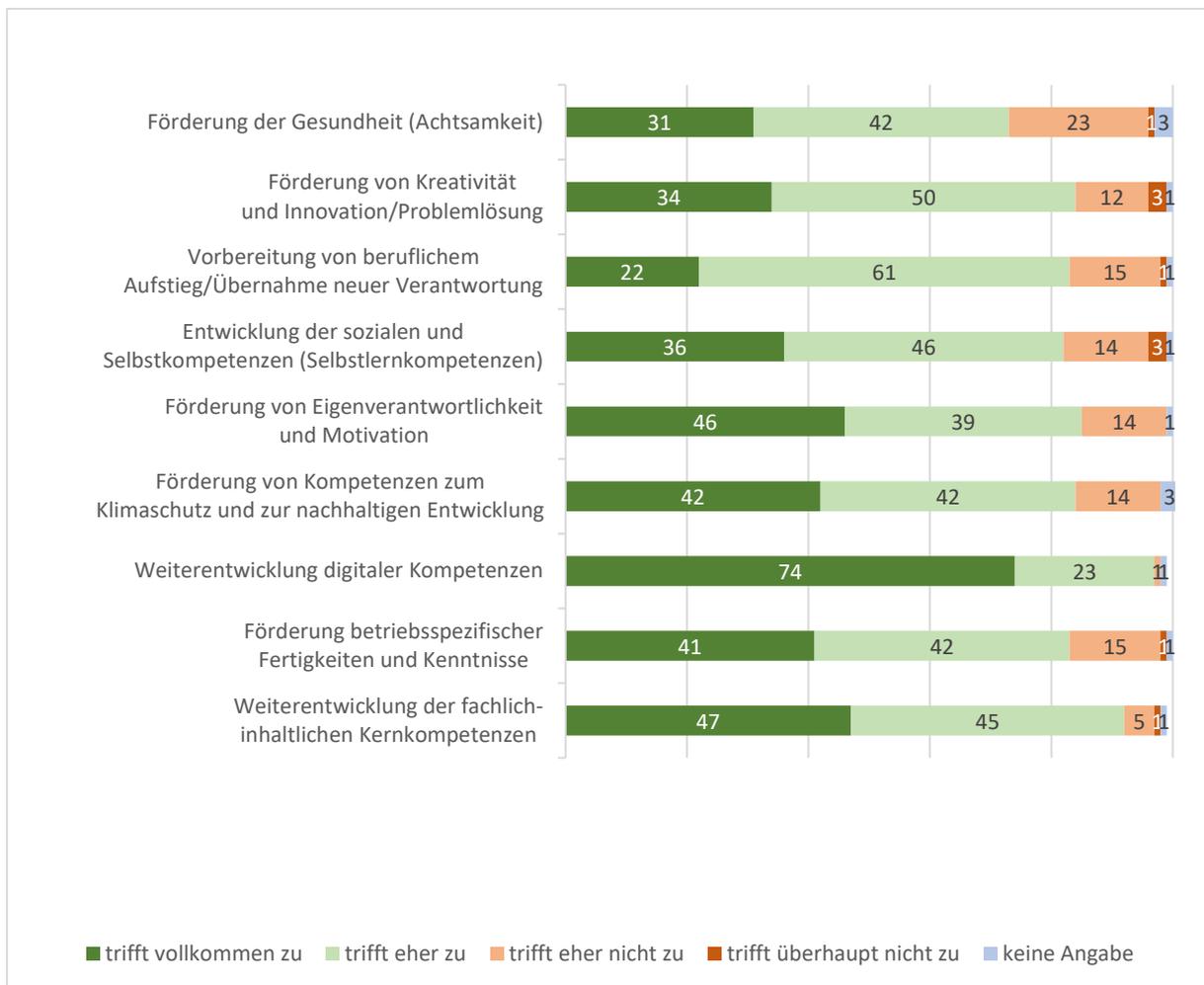


Abbildung 9: Ziele der beruflichen Weiterbildung in 2021 (in %).

Bei der Frage nach der Bedeutung der Leistungsbereiche der Bildungsdienstleister\*innen lag die „Berufliche Weiterbildung“ seit 2015 deutlich an erster Stelle der Rangfolge. Daran hat sich auch im Jahr 2021 nichts geändert, auch wenn die Zustimmung in diesem Jahr etwas abgesunken ist. An zweiter Stelle folgt wie in 2019 erneut die Berufsausbildung – mit 9% Zuwachs für „große“ und „sehr große“ Bedeutung. Laut den Befragten wächst 2021 die Bedeutung von Berufsvorbereitung. Firmenschulungen haben im Gegensatz zur letzten Befragung leicht an Prozentpunkten verloren. Der Aufbau und die Begleitung von Weiterbildungsverbänden erhalten innerhalb der Befragung insgesamt 44% Zustimmung. Der Leistungsbereich „Aktivierung und Integration“ hat entgegen der Prognose einer wachsenden Bedeutung von 2015 und 2016 über die letzten Jahre stark abgenommen. In diesem Jahr sprachen die Befragten der „Aktivierung und Integration“ erneut eine geringere Bedeutung zu (-15% zu 2019).

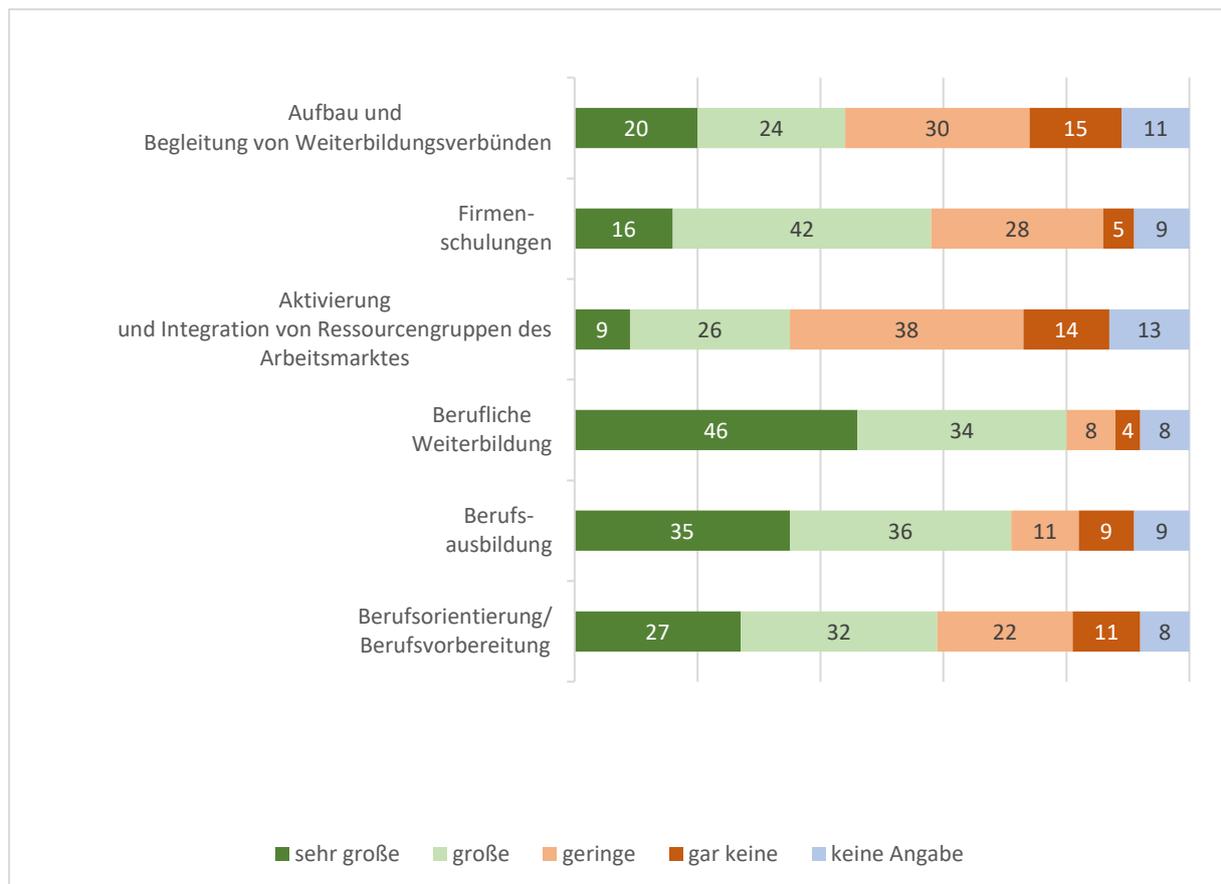


Abbildung 10: Bedeutende Leistungsbereiche von Bildungsdienstleistenden für ihre Personalarbeit (in %).

Die letzte Frage zum Themenfeld „Marktbedingungen“ widmet sich der Angebotsseite für die berufliche/betriebliche Weiterbildung. Hier soll herausgefunden werden, welche Bildungsanbieter in Zukunft für die berufliche Weiterbildung an Relevanz gewinnen. Die Zustimmungswerte für „Spezialisierte Weiterbildungsdienstleister\*innen“ blieben auch in diesem Jahr nahezu konstant hoch, wodurch dieser Bereich die Rangfolge deutlich anführt. Der Zuspruch für „Bildungseinrichtungen von Arbeitgeber\*innen/Betrieben“ stieg von 2019-2021 an und löst die „Hochschulen“ vom zweiten Platz ab. Diese rutschen auf den dritten Platz und teilen sich mit „Trainer\*innen/Berater\*innen und Coaches“ die Platzierung. Die „Bildungseinrichtungen von Kammern“, „Berufsverbände“ und „Bildungseinrichtungen von Gewerkschaften“ landeten auf den letzten Plätzen der Rangfolge.

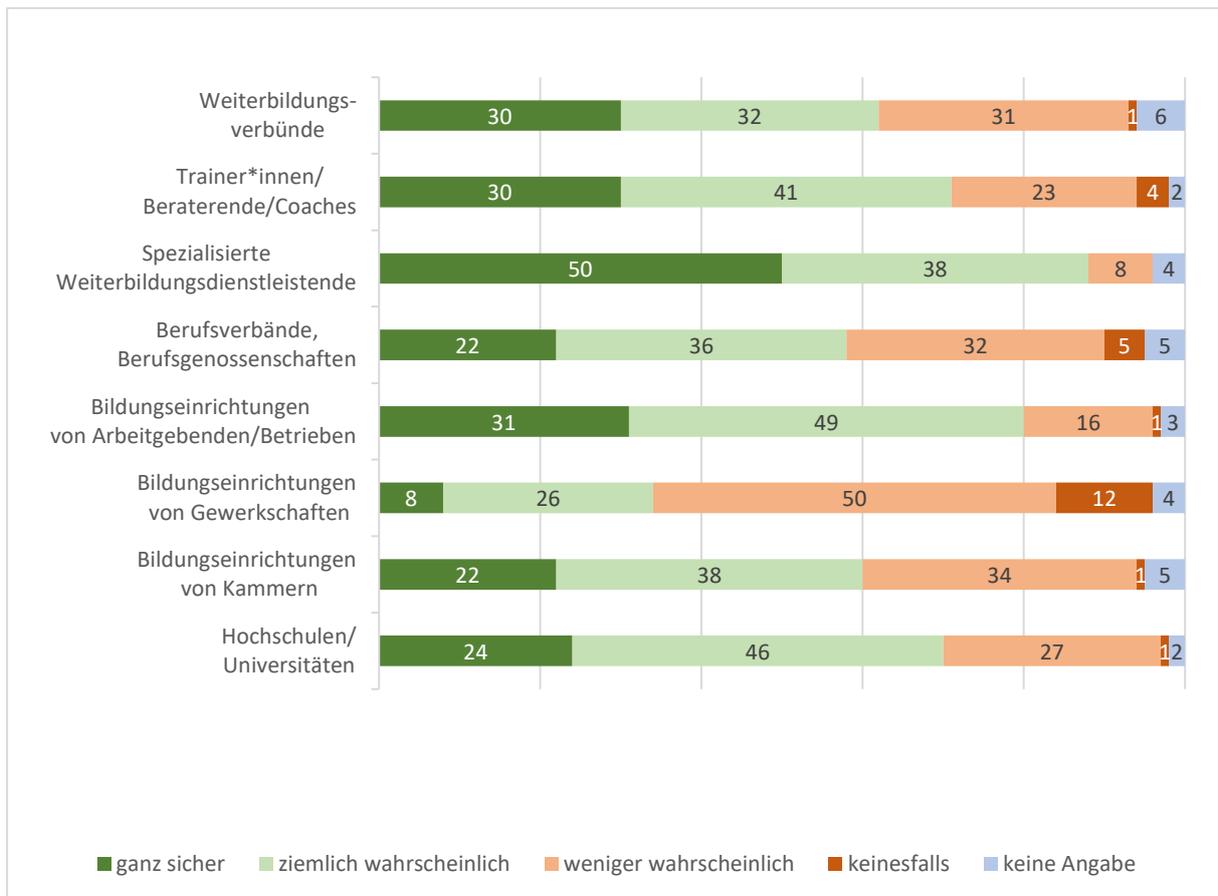


Abbildung 11: Zukünftige Bedeutung von Anbietenden für die Betriebliche Weiterbildung (in %).

## THEMENFELD C) LERNFORMEN UND ORGANISATION

Lernformen und deren Organisation geben konkrete Gestaltungsformen der Weiterbildung wieder. Dabei treffen die Erwartungen von Unternehmen als Nutzer der Weiterbildung auf die Angebote von Weiterbildungsanbieter\*innen. Zugleich müssen Lernformen und deren Organisation den Anforderungen der Teilnehmenden genügen und auf Entwicklungen der Arbeitswelt reagieren.



Welche Auswirkungen hatte/hat die Corona-Pandemie auf die Weiterbildungsaktivitäten in Ihrem Unternehmen?

☞ **Die Corona-Pandemie hat zu einem Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten in den Unternehmen geführt.**

Welche Veränderungen bezüglich der Lernformen haben sich für Bildungseinrichtungen durch die Corona-Pandemie gezeigt?

☞ **e-Learning wird als bedeutendste Lernform der Zukunft gesehen.**

Welche Formate der beruflichen Weiterbildung wurden und werden für Unternehmen durch die Corona-Pandemie bedeutsamer?

☞ **Lernformate mit hohem Praxisbezug – bestenfalls in den Arbeitsprozess integriert – erhalten den höchsten Zuspruch.**

Welche Maßnahmen können die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung erhöhen bzw. erleichtern?

☞ **Die direkte Förderung der Arbeitnehmenden wird von den Befragten am hilfreichsten bewertet.**

Wie können Lernprozesse in der beruflichen Weiterbildung besser unterstützt und begleitet werden?

☞ **Die Befragten sehen die größten Unterstützungsmöglichkeiten in der Professionalisierung des Weiterbildungspersonals sowie dem Ausbau der digitalen Angebote.**

Einleitend wurden für das Themenfeld Lernformen und Organisation die aktuellen Veränderungen auf die Auswirkungen der Weiterbildungsaktivitäten in den Unternehmen durch die Corona-Pandemie abgefragt. Die Mehrheit gab an, dass Corona zu einem bedeutsamen Rückgang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten geführt hat.

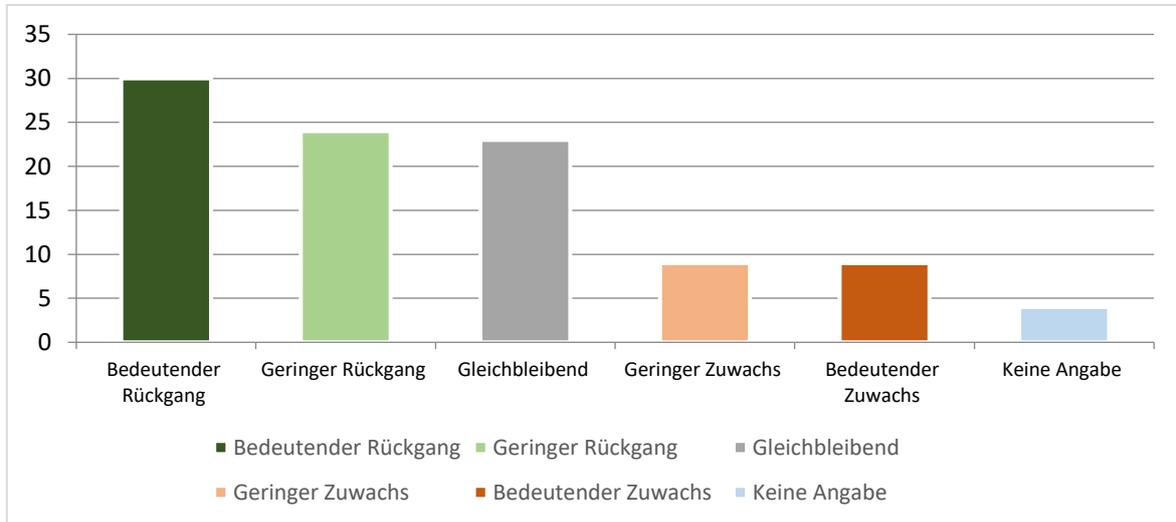


Abbildung 12: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildungsaktivitäten in Unternehmen in 2021 (in %).

Mit Blick auf die Lernformen wurde erfragt, wie sich deren Bedeutung für die Bildungseinrichtungen durch die Corona-Pandemie verändert hat. Besonders e-Learning, Selbstorganisiertes Lernen und Blended-Learning haben laut den Befragten an Bedeutungszuwachs gewonnen. Insgesamt 89% der Befragten gaben an, dass vor allem das e-Learning an Bedeutung gewinnen wird. Der Aufwärtstrend der „Digitalen Lernwelt“ hat insbesondere durch die Auswirkungen der Pandemie einen deutlichen Aufschwung erfahren. Auch die Kombination aus Vorteilen der analogen und digitalen Welt sind mittlerweile erkannt und werden von der Allgemeinheit als zukunftsfähig gesehen. Der klassische Präsenzunterricht hat auch in diesem Jahr mit nur 12% Zustimmung den geringsten Bedeutungszuwachs und bildet das Schlusslicht der Rangfolge.

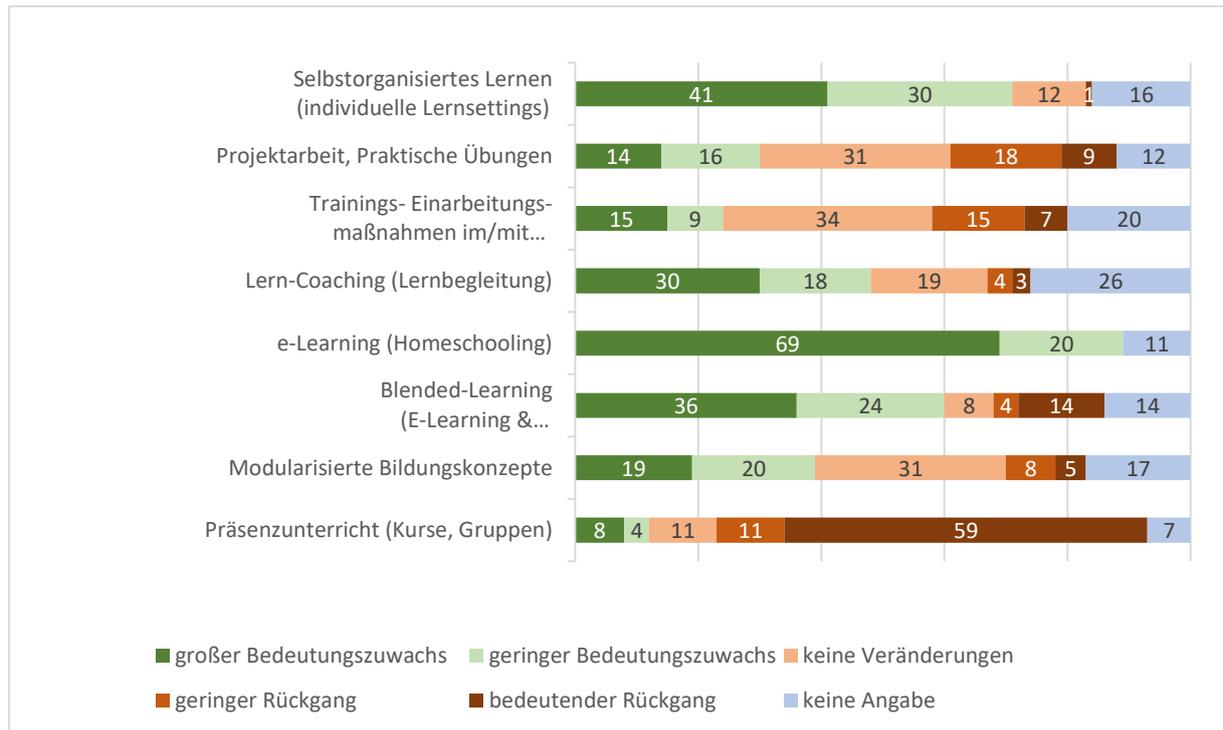


Abbildung 13: Veränderungen auf die Lernformen der Bildungseinrichtungen durch die Corona-Pandemie in 2021 (in %)

Neben den Lernformen wurde auch nach den Lernformaten der beruflichen Weiterbildung gefragt, die laut den Teilnehmenden in Zukunft für Unternehmen bedeutsamer werden. Wie in der vorherigen Frage zeigt sich auch hier die Relevanz des Praxisbezugs: Mit deutlichem Abstand liegt „Lernen im Arbeitsprozess“ seit dem Start der Frühjahrsbefragung an erster Stelle der Rangfolge. 56% der Befragten stimmten zu, dass die „Betrieblichen Trainingsmaßnahmen“ zukünftig an Bedeutung gewinnen werden.

Alle weiteren abgefragten Lernformate liegen in der Bewertung mit leichten Prozentabweichungen dicht beieinander. Das Format der „Überbetrieblichen Erfahrungsaustausche“ ist in Veränderungsprozessen besonders hilfreich. Beispiele für gelungene Transformationen von Unternehmen bzw. Institutionen - sogenannte Best Practices - erfreuen sich auch bei unseren Partner\*innen wachsender Beliebtheit.

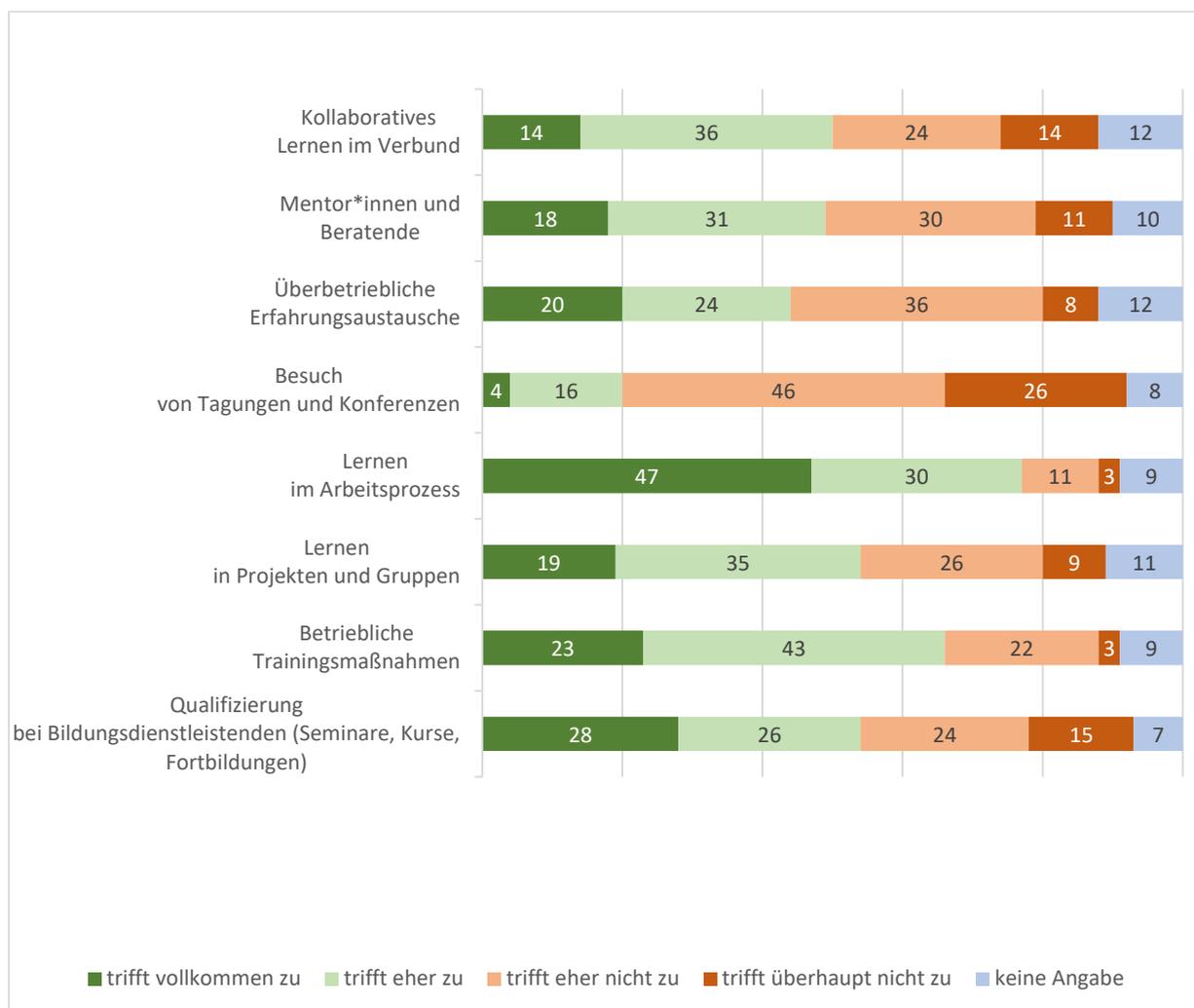


Abbildung 14: Lernformate der beruflichen Weiterbildung in 2021 (in %)

Eine Grundvoraussetzung für berufliche Weiterbildung ist die Beteiligung der Beschäftigten. An vierter Stelle dieses Abschnitts wurde nach Maßnahmen gefragt, die diese Beteiligung erhöhen bzw. erleichtern können. Auch in diesem Jahr liegt die „Förderung der Arbeitnehmenden“ deutlich auf dem ersten Platz der Rangfolge. Dahinter liegt die Maßnahme „Budgeterhöhung in Unternehmen“, welche im Vergleich zum Vorjahr 4% „vollkommene Zustimmung“ mehr erreichte. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass das Lernen innerhalb des Arbeitsprozesses in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen hat. Der Ausbau von tätigkeits- und arbeitsplatzbezogenen Angeboten erfährt auch in dieser Frühjahrsbefragung einen enormen Zuspruch von 88%.

Die Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietenden wird von den Befragten als wichtig empfunden. Wohingegen die Beteiligung an Weiterbildungsverbänden in 2019 eine höhere Relevanz zugesprochen wird als in 2021.

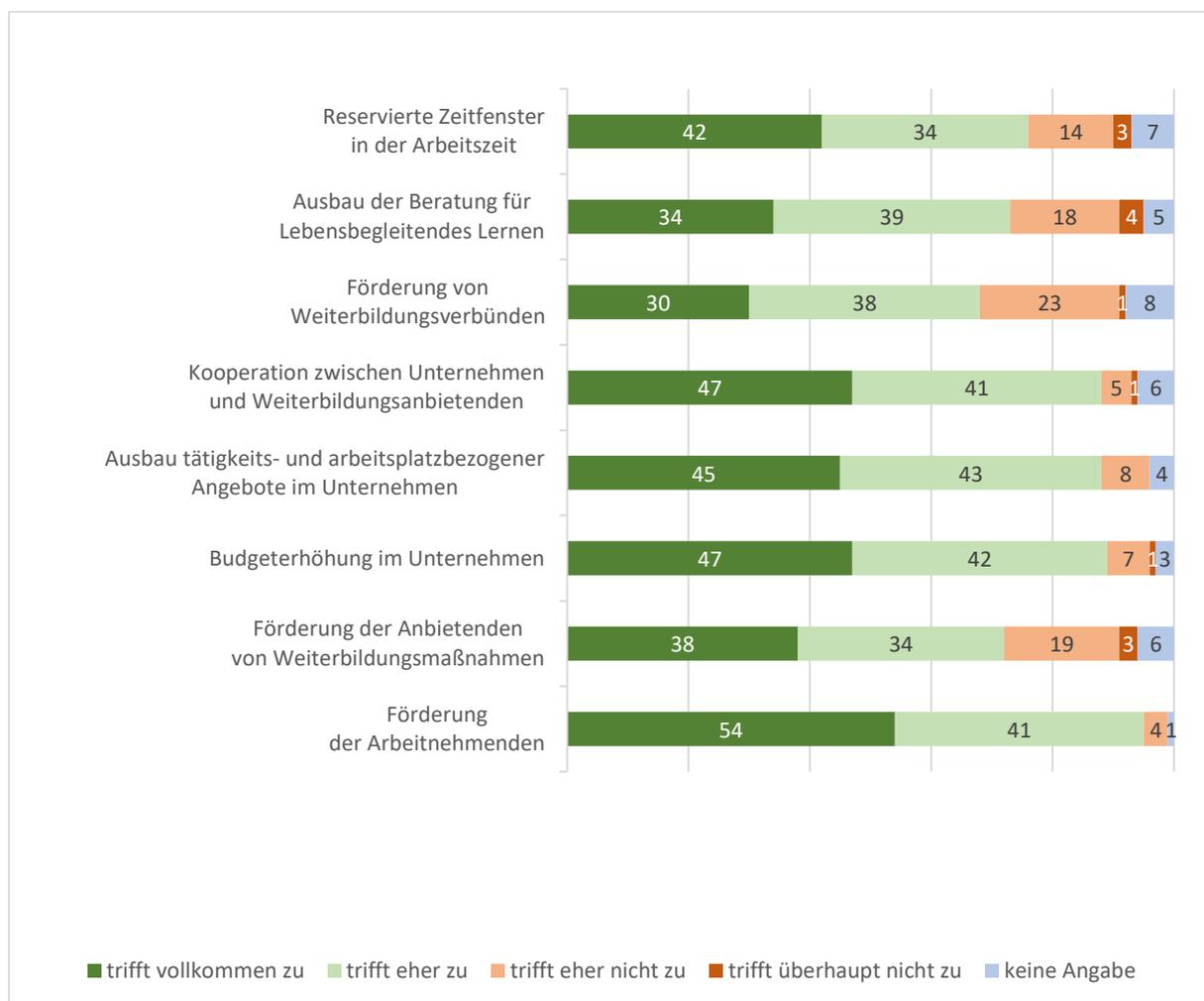


Abbildung 15: Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in 2021 (in %)

Nachdem die Befragten bereits Lernformen, Lernformate und Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung eingeschätzt hatten, sollte bewertet werden, wie Lernprozesse wirksamer unterstützt und begleitet werden können. Die „Einführung von Lernpatenschaften“ wurde hier als am wenigsten wirksam eingeschätzt, auch wenn die Zustimmung in diesem Jahr verglichen mit 2019 12% mehr absolute Zustimmung bekam. Der „Wissenstransfer von Ergebnissen der Forschung in die Unternehmen“ sowie die „Durchführung von Lernprojekten“ wird ebenfalls als wenig wirksam eingeschätzt. Im mittleren Bewertungsfeld befinden sich „Durchführung von Feedbackgesprächen“ und „Einsatz von Coaches/Mentor\*innen/Lernbegleitenden“. Die Relevanz der eher klassischen Methode von Feedbackgesprächen nimmt offensichtlich nicht ab, obwohl digitale Werkzeuge Lernprozesse immer gezielter unterstützen und begleiten können. Berufliche Weiterbildung orientiert sich meist am Kerngeschäft der Unternehmen. Doch genau dieses muss sich dieser Tage den großen Transformationsprozessen anpassen, wodurch sich auch neue Kompetenzbedarfe ergeben. An zweiter Stelle der Rangfolge reihen sich hier mit 57% absoluter Zustimmung die „Digitalen Angebote“ ein. Mit deutlichem Abstand wird die Rangfolge auch in diesem Jahr von „**Qualifizierung des Weiterbildungspersonals**“ angeführt. Eine Voraussetzung für eine qualitative hochwertige und aktuelle Gestaltung von Weiterbildungsangeboten.

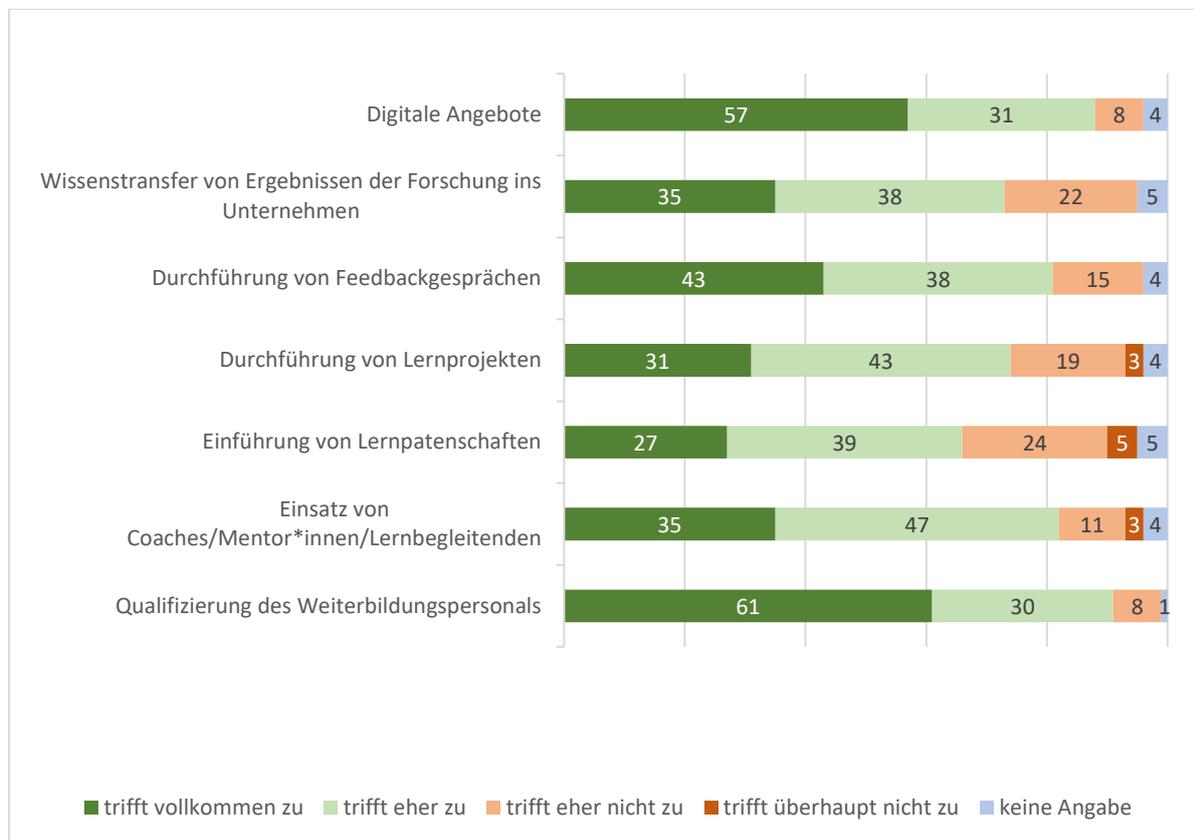


Abbildung 16: Unterstützung/Begleitung Lernprozesse in der beruflichen Weiterbildung in 2021 (in %)

## THEMENFELD D) DIGITALISIERUNG UND WISSEN

Digitalisierung tangiert und verändert bereits den Großteil betrieblicher Prozesse. So bietet sie auch in der (Weiter-) Bildung diverse neue Möglichkeiten, welche bereits mehr oder weniger genutzt werden. Dies wird an verschiedenen Punkten sichtbar. Es entstehen allerdings auch neue Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt.

Wo sind Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt bereits sichtbar?

☞ **Die zunehmende Digitalisierung wird heute durch die Nutzung digitaler Kommunikations- und Informationsmedien und durch Nutzung digitaler Werkzeuge bei der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen am deutlichsten sichtbar.**

Welche digitalen Geräte und Medien werden in Ihrem Unternehmen im Arbeitsprozess genutzt?

☞ **Im Arbeitsprozess werden in den Unternehmen vorrangig Laptop mit Internetzugang genutzt.**

Welche digitalen Geräte und Medien werden in Ihrem Unternehmen für das Lernen genutzt?

☞ **Zum Lernen in den Unternehmen greifen die meisten Mitarbeitenden auf den Laptop mit Internetzugang zurück.**

Welche digitalen Lern- und Medienformate werden in Ihrem Unternehmen für die berufliche Aus- und Weiterbildung genutzt?

☞ **In der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird besonders über Videokonferenzen (Skype) Wissen vermittelt.**

Welche Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt erwarten Sie?

☞ **Die größte Herausforderung ist die Bewältigung der Informationsflut.**

Einleitend wurde gefragt, wo die Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt bereits sichtbar sind. Wenig überraschend liegt auch in diesem Jahr die „Nutzung digitaler Medien für Kommunikation und Information“ deutlich an erster Stelle der Rangfolge. Gerade die möglichen Vorteile digitaler Kommunikation liegen auf der Hand. Es sei an dieser Stelle allerdings erwähnt, dass hier nicht nach der Qualität der Kommunikation gefragt wurde. Digitale Kommunikationsplattformen an sich sind keine Heilsbringer. Damit die Vorteile dieser Plattformen genutzt und zur erfolgreichen Kommunikation beitragen können, müssen die Nutzer\*innen über entsprechende Kompetenzen verfügen.

Zudem wird die Digitalisierung laut den Befragten durch die „Nutzung digitaler Medien bei der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen“ sichtbar. Die „vollkommene Zustimmung“ stieg im Vergleich zu 2019 um ganze 17% . Damit wurde in diesem Jahr ein Zustimmungswert von insgesamt 91% erreicht. An dritter Stelle der Rangfolge liegt die „Erhöhung der räumlichen und zeitlichen Flexibilität“. Gerade die Corona-Pandemie mit der Verpflichtung vieler Unternehmen, ihren Mitarbeitenden eine Arbeit im Home-Office zu ermöglichen, hat gezeigt, je digitaler die Unternehmen aufgestellt waren, desto einfacher konnte der Übergang ins Home-Office gestaltet werden. Mit insgesamt 6% weniger Zustimmung folgt auf dem vierten Platz der Rangfolge „Die Integration digitaler Anwendungen in Produkte und Dienstleistungen“.

Die letzten Plätze der Rangfolge belegen „Nutzung digitaler Medien in der Bedarfserhebung“, „Integration digitaler Anwendungen in Produkten und Dienstleistungen“ und „Entwicklung neuer Geschäftsfelder“.

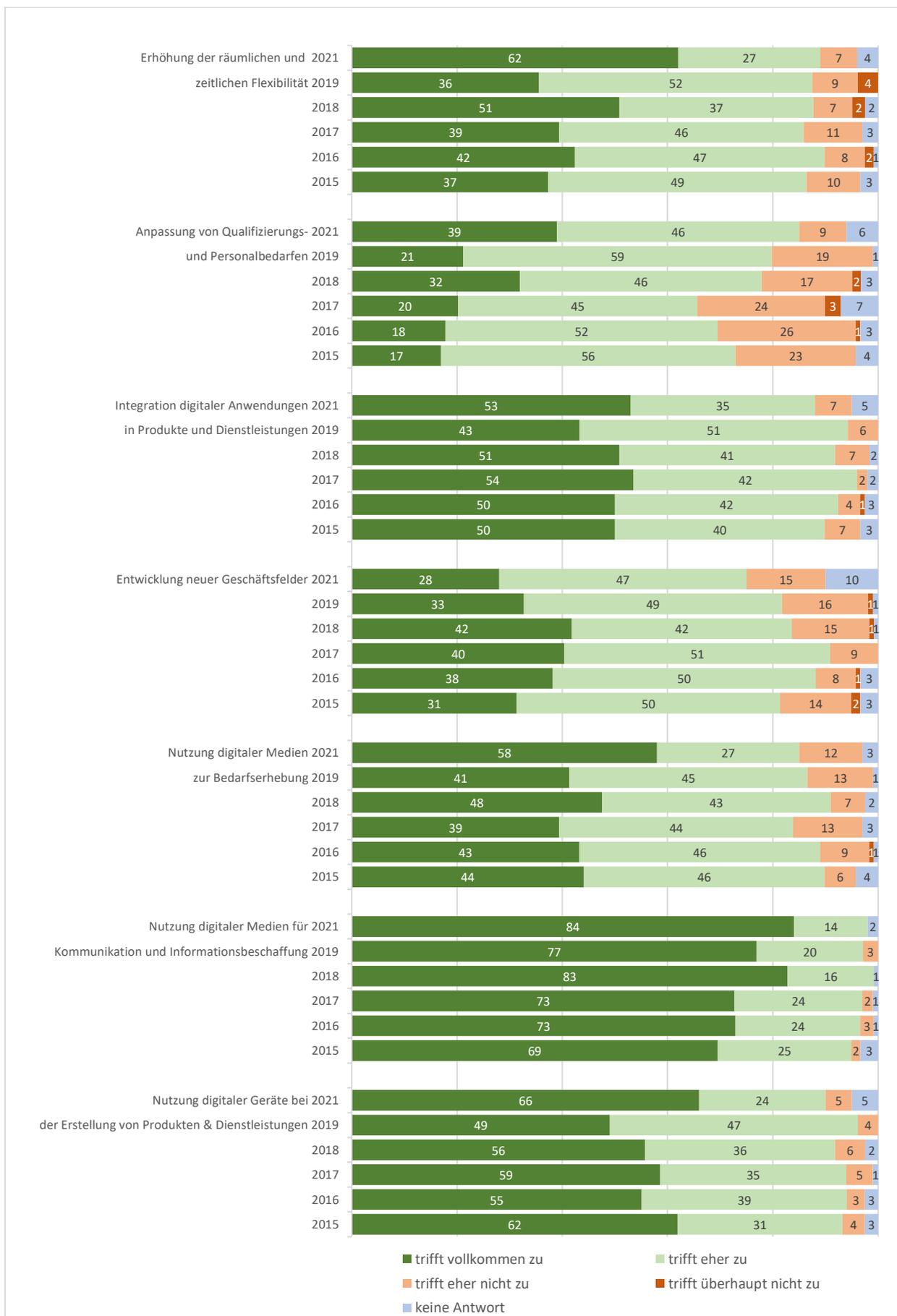


Abbildung 17: Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung in Arbeits- und Berufswelt im Jahresvergleich (in %).

Welche digitalen Geräte und Medien werden in den Unternehmen im Arbeitsprozess genutzt? 97% und damit die Mehrheit der Befragten nutzen innerhalb des täglichen Arbeitsprozesses einen Laptop mit Internetzugang. Das Smartphone liegt im Ranking sogar noch vor dem Desktop-PC mit Internetzugang. Das Tablet überzeugt nur mit 76%. Cloudlösungen sind laut 84% die gängige Verwendung für die Datensicherung und den Datenaustausch. MDE-Geräte, 3D-Drucker, 3D-Scanner und die Datenuhr (Smartwatch) werden eher weniger im Arbeitsprozess verwendet.

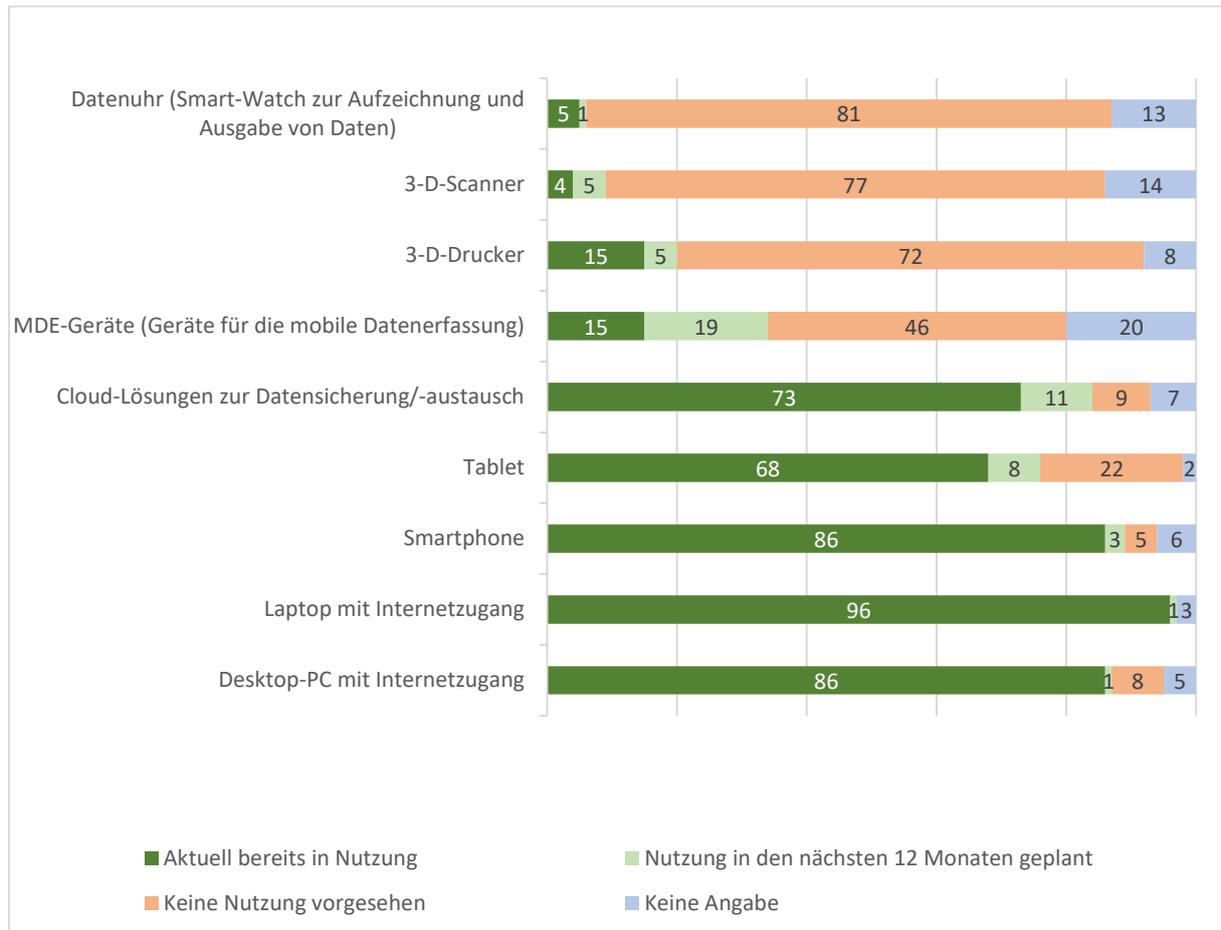


Abbildung 18: Nutzung digitaler Geräte und Medien im Arbeitsprozess in den Unternehmen in 2021 (in %).

Auch zum Lernen wird in den Unternehmen vorrangig auf den Laptop mit Internetzugang zurückgegriffen. Im Gegensatz zur Verwendung von Smartphone und Tablet im Arbeitsprozess werden diese beiden Geräte zum Lernen seltener benutzt. Hier schneidet der feste Desktop-PC mit Internetzugang weitaus besser ab. AR-/VR-Brillen werden laut den Befragten – mit 5% absoluter Zustimmung – am wenigsten verwendet. Hier liegen noch nicht genutzte Potentiale.

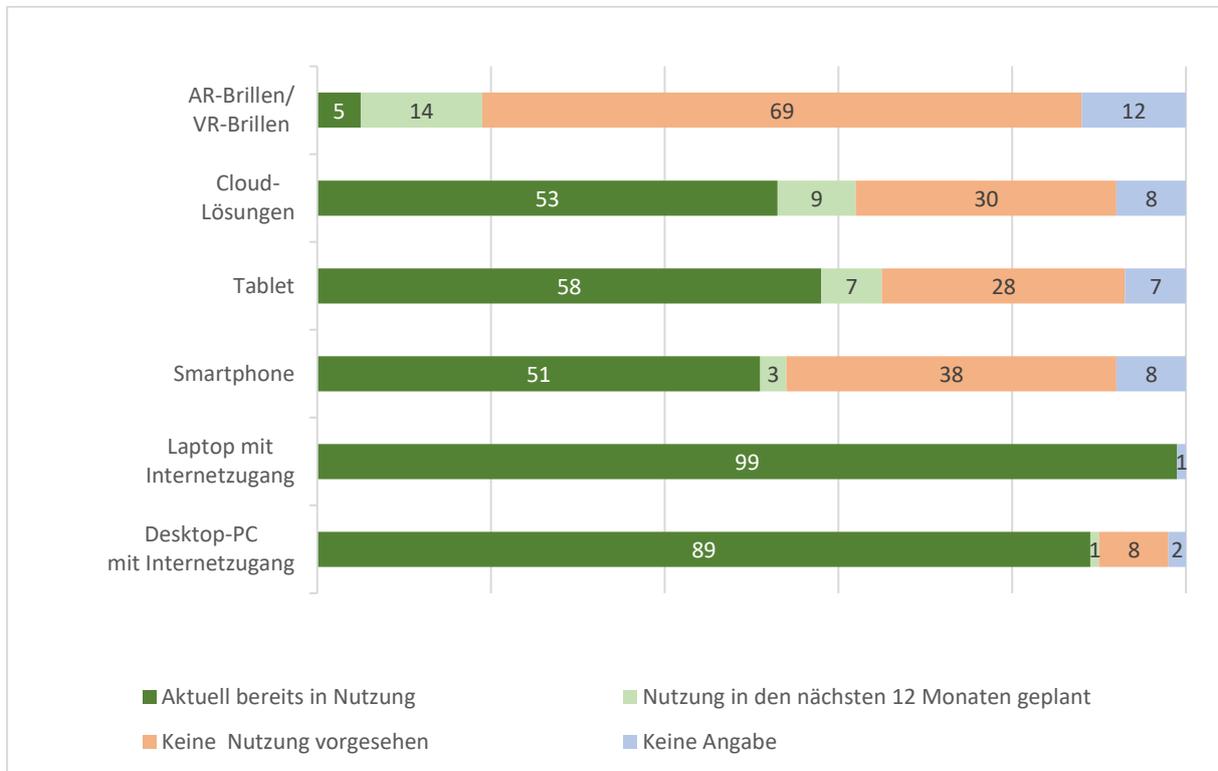


Abbildung 19: Nutzung digitaler Geräte und Medien zum Lernen in den Unternehmen in 2021 (in %).

Digitale Lern- und Medienformate bilden einen weiteren wichtigen Baustein für das Lernen im Betrieb. Über 90% der Befragten nutzen Videokonferenzen im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und greifen auf die Informationsangebote aus dem Internet zurück. Grundvoraussetzung ist bei allen abgefragten Lern- und Medienformaten die Verfügbarkeit von Netzen auch außerhalb des Unternehmens.

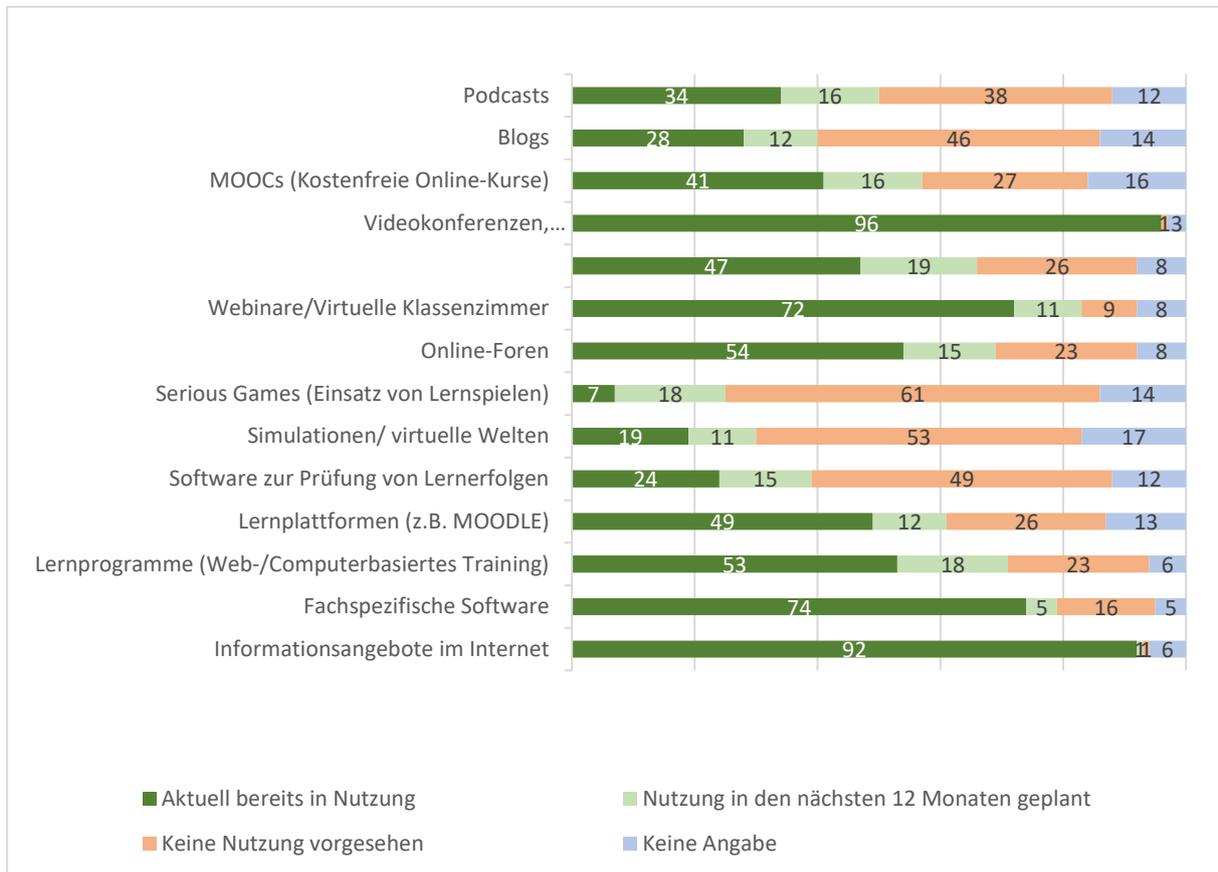


Abbildung 20: Nutzung digitaler Lern- und Medienformate in Unternehmen für die berufliche Aus- und Weiterbildung in 2021 (in %).

Zu den größten Herausforderungen der Digitalisierung auf die Arbeits- und Berufswelt zählt auch in diesem Jahr die „Bewältigung der Informationsflut“. Im Vergleich zu 2019 gewinnt sie gerade innerhalb der „vollkommenen Zustimmung“ um 9% Prozentpunkte. Auch die massive Verlagerung der Arbeit oder der Arbeitsplätze hat dazu geführt, dass die Herausforderung im Bereich Flexibilisierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebung gestiegen ist. Daran schließt sich die Ausstattung der Mitarbeitenden mit mobilen Endgeräten an, obwohl diese mit 42% absoluter Zustimmung zu den geringsten Herausforderungen zählt.

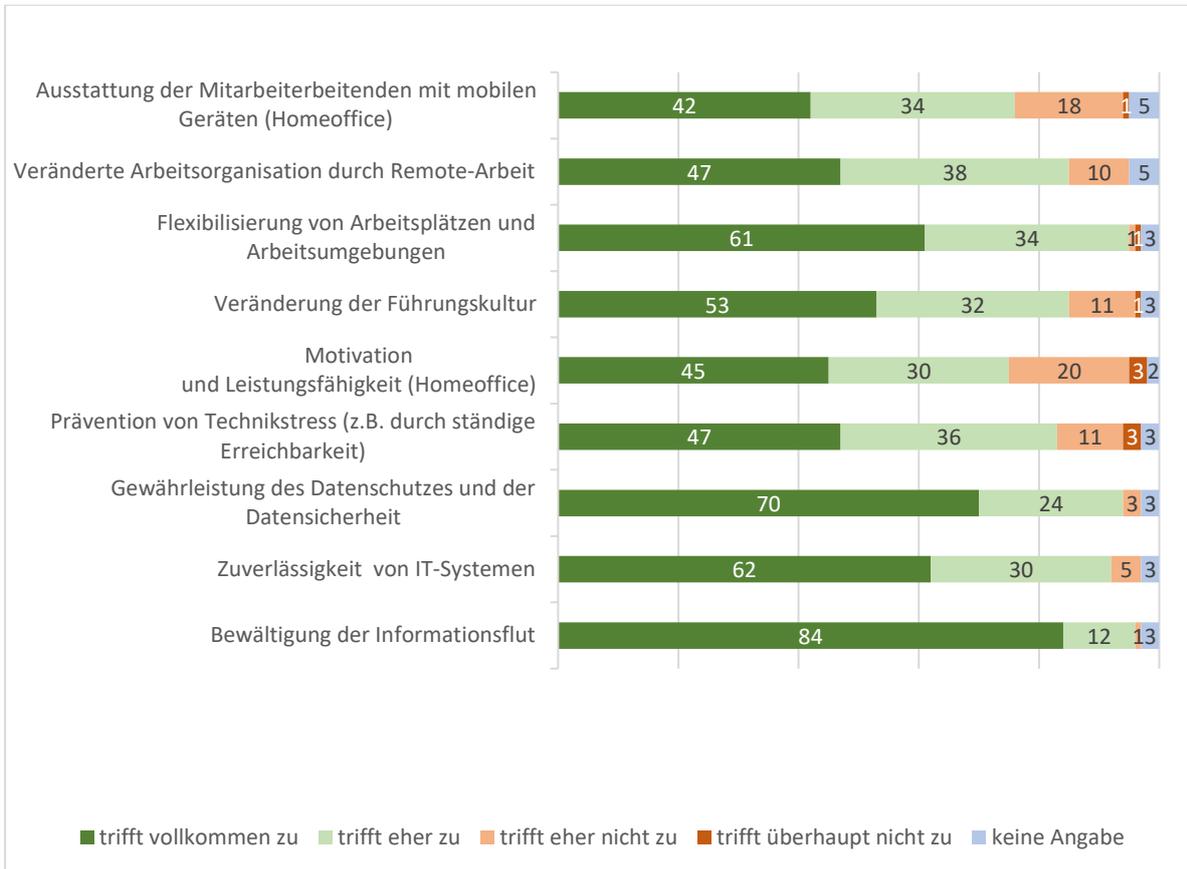


Abbildung 21: Herausforderung der Digitalisierung auf die Arbeits- und Berufswelt in 2021 (in %).

## THEMENFELD E) UNTERNEHMEN UND ARBEIT

Unternehmen – mit ihren Beschäftigten als primäre Zielgruppe der Weiterbildung – definieren letzten Endes die Voraussetzungen, unter denen sie Weiterbildung in Anspruch nehmen. Veränderte Formen der Arbeitsorganisation, sich wandelnde Anforderungen an Beschäftigte und das Führungspersonal sowie differenzierte Möglichkeiten der Personalentwicklung ziehen Konsequenzen für die Gestaltung der Kompetenzentwicklung nach sich.



Welche Merkmale würden Sie dieser „Arbeit der Zukunft“ zuordnen?

☞ **Digitalisierte Produkte und Prozesse in technischen Arbeitsumgebungen erfordern Weiterbildung als einen Bestandteil der Arbeit.**

Welche Formen der Arbeitsorganisation werden in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen?

☞ **Mobiles Arbeiten in selbstorganisierten Teams wird an Bedeutung gewinnen.**

Welche Kompetenzen werden von Mitarbeitenden und Führungskräften stärker gefordert, um den neuen Arbeitsanforderungen gerecht zu begegnen?

☞ **Selbststeuerung, IT- und Medienkompetenz sowie Lern- und Veränderungskompetenz werden zukünftig stärker gefordert.**

Welche Maßnahmen halten Sie für zielführend für eine zukunftsfähige Kompetenzentwicklung in Unternehmen?

☞ **Gezielte Personalentwicklung und organisierter Wissenstransfer werden als die zielführendsten Maßnahmen für die zukünftige Kompetenzentwicklung im Unternehmen gesehen.**

Für uns Menschen ist ein Blick in die Zukunft seit je her ein großer Wunsch – die Arbeitswelt stellt hier keine Ausnahme dar: Welche Rolle werden wir in dieser Welt einnehmen? In der ersten Frage dieses Themenfeldes wurde gefragt, welche Merkmale die Teilnehmenden der „Arbeit der Zukunft“ zuordnen würden.

Im Jahr 2017 waren sich 55 % der Befragten „vollkommen sicher“, dass ein „Wegfall von Arbeitsplätzen in der verarbeitenden Industrie“ zu erwarten sei. Diese Prognose hatte sich über die Jahre immer weiter relativiert; in diesem Jahr erreicht sie mit 34% „vollständiger Zustimmung“ den letzten Platz in der Rangfolge. Das Merkmal „Berufe und Tätigkeitsprofile verändern sich und erfordern andere Qualifikationen“ nahm den ersten Platz der Rangfolge ein. Insgesamt müssen sich die Erwerbstätigen in Zukunft offener, moderner und flexibler aufstellen. Damit dieses Szenario eintreffen kann, müssen Beschäftigte entsprechende Kompetenzen erwerben. Durch eine rasante Innovationsgeschwindigkeit werden sich Arbeitsumgebungen zukünftig ebenfalls schneller verändern. Daher ist es nicht verwunderlich, dass „Lernen und Weiterbildung werden zum Bestandteil der Arbeit“ – mit hohen Zustimmungswerten – nur knapp dahinter liegt. Nur auf diesem Wege kann der notwendige Kompetenzerwerb für sich verändernde Arbeitsprozesse gewährleistet werden. Zudem zeigten bereits Antworten auf vorherige Fragen, dass ein hoher Praxisbezug für einen erfolgreichen Lernprozess unumgänglich ist.

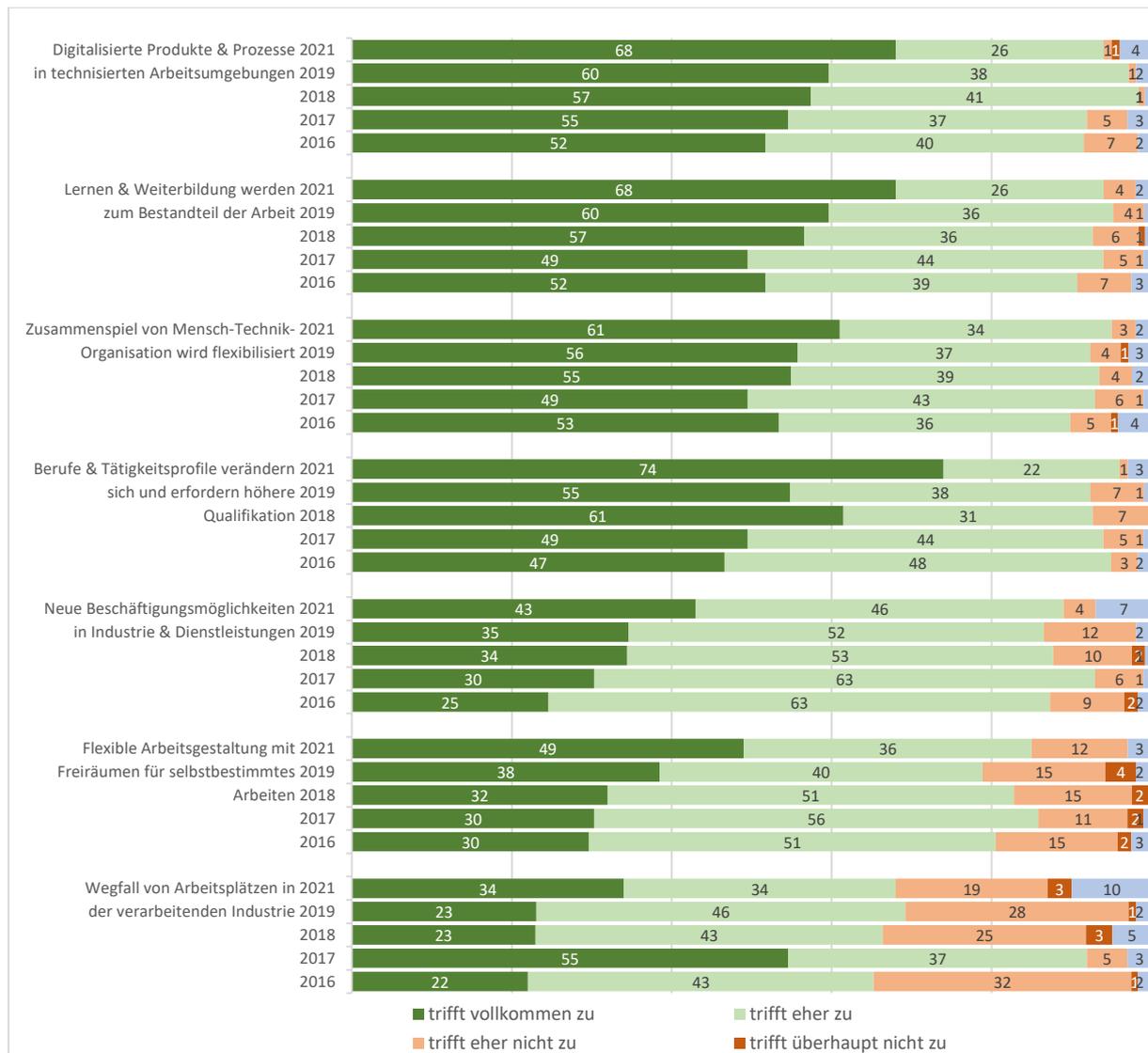


Abbildung 22: Merkmale der „Arbeit der Zukunft“ im Jahresvergleich (in %)

Nachdem die Befragten nun also ein Bild der Arbeit der Zukunft gezeichnet haben, sollten sie prognostizieren, welche Formen der Arbeitsorganisation in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen werden. In 2021 schätzten die Befragten die zukünftige Bedeutung vom „Mobilen Arbeiten“ am größten ein. Auch die „Projektarbeit“ und das Arbeiten in „Selbstorganisierten Teams“ erfahren einen hohen Stellenwert.

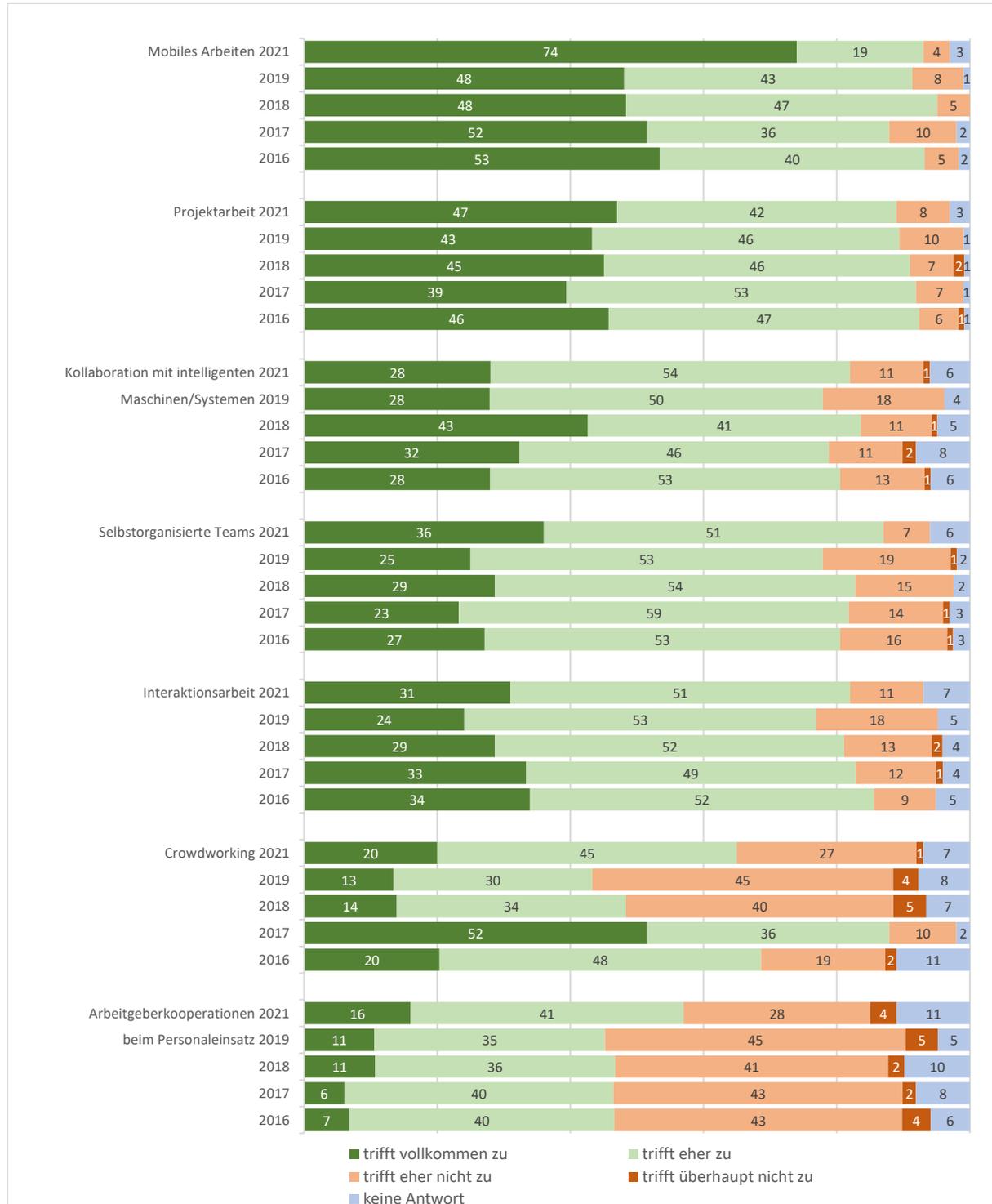


Abbildung 23: Bedeutung von Formen der Arbeitsorganisation im Jahresvergleich (in %).

Mit neuen Arbeitsorganisationsformen gehen – neben arbeitsrechtlichen und ethischen Fragestellungen – auch neue Anforderungen und damit sich ändernde Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten einher. Deshalb wurde erhoben, welche Kompetenzen zukünftig stärker gefordert werden, um diesen Anforderungen begegnen zu können.

Da in den bisherigen Themenfeldern bereits deutlich wurde, dass „IT- und Medienkompetenz“ immer mehr gefordert ist, war zu erwarten, dass diesem Kompetenzfaktor ein hoher Stellenwert zugesprochen wird. Mit 77% absoluter Zustimmung führen IT- und Medienkompetenz die Rangliste an. Dahinter folgt die „Selbststeuerung, Prozesswissen und Handlungskompetenz“, wobei die „vollkommene Zustimmung“ im Vergleich zum Vorjahr um 17% zunahm. Kompetent und selbstgesteuert zu handeln, erfordert eben dieses Wissen zu Prozessen und deren Veränderung. Nur wer Prozessabläufe versteht, kann auf die zu erwartenden Änderungen reagieren und entsprechend handeln.

„Lern- und Veränderungsprozess“ findet sich auch in diesem Jahr an dritter Stelle der Rangfolge. Diese Kompetenz ermöglicht es den Beschäftigten, sich der stetig wandelnden Arbeitswelt anzupassen.

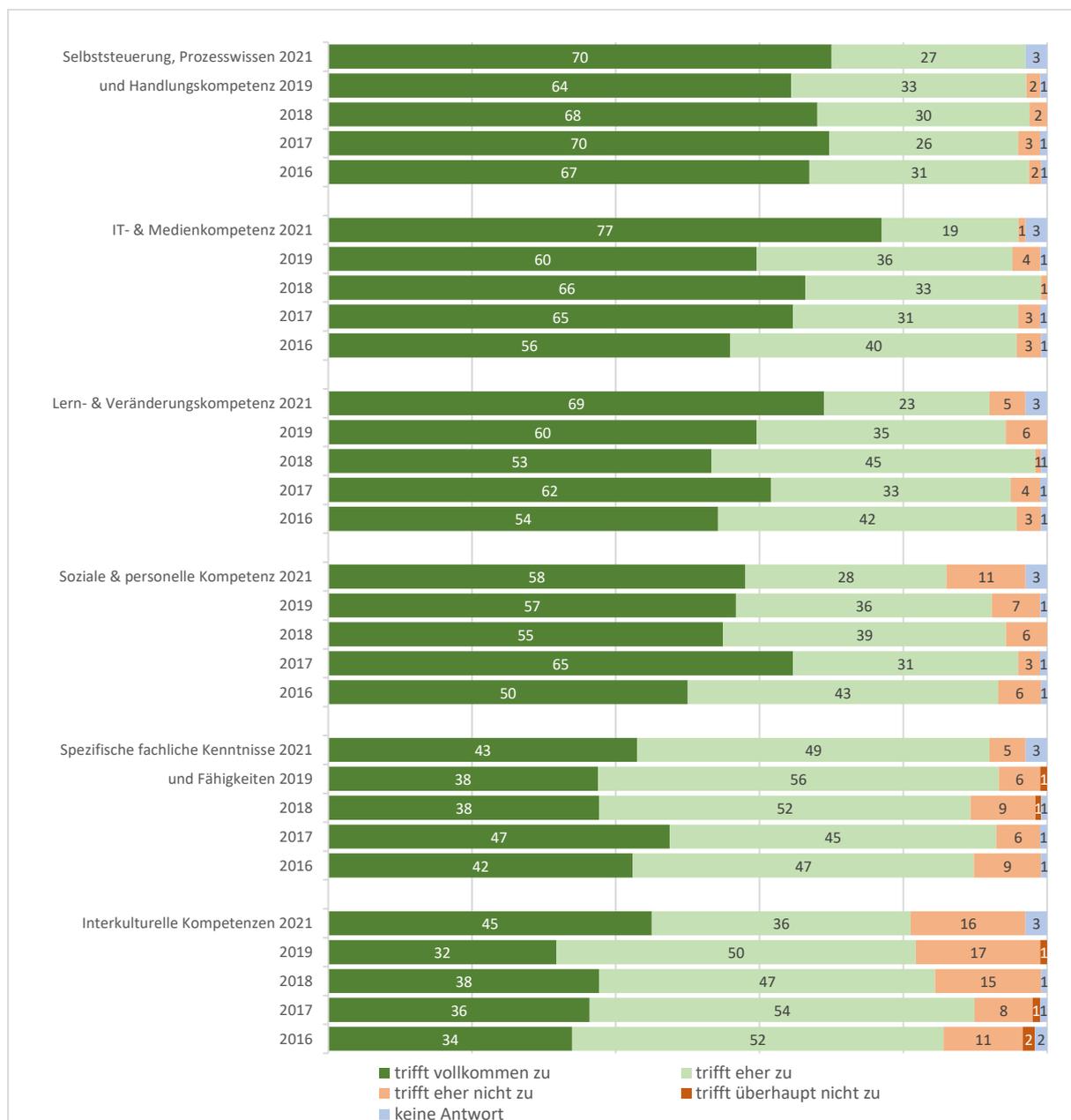


Abbildung 24: Geforderte Kompetenzen von Mitarbeiter\*innen & Führungskräften im Jahresvergleich (in %).

Abschließend wurde gefragt, welche Maßnahmen die Befragten für eine zukunftsfähige Kompetenzentwicklung in den Unternehmen als zielführend erachten. Obwohl sie in einer vorherigen Frage antworteten, dass die Lernprozesse in der beruflichen Weiterbildung durch „Qualifizierung des Weiterbildungspersonals“ bestens unterstützt und begleitet werden können, ordnet sich die „Methodisch-didaktische Qualifizierung des Bildungspersonals“ nur im mittleren Feld der Rangliste ein.

Wenig überraschend wurde auch 2021 „Gezielte betriebliche Personalentwicklung“ als die geeignetste Maßnahme für eine zukunftsfähige Organisationsentwicklung in den Unternehmen bezeichnet, was gerade durch die große „vollkommene Zustimmung“ deutlich wird. Für „Organisierten Wissenstransfer im Unternehmen“ stieg der Wert im Vergleich zur letzten Befragung um weitere 4 %. Trotz der bereits digitalisierten Kommunikations- und Informationsprozesse und den entsprechend unterstützenden Werkzeugen scheint es hier noch Optimierungspotenzial zu geben. Dieses auszuschöpfen könnte Thema „Dualer Weiterbildung in Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen“ sein. Nur wenn Informationsplattformen und andere digitale Werkzeuge beherrscht werden, kann Wissen optimal erweitert und erfolgreich transferiert werden.

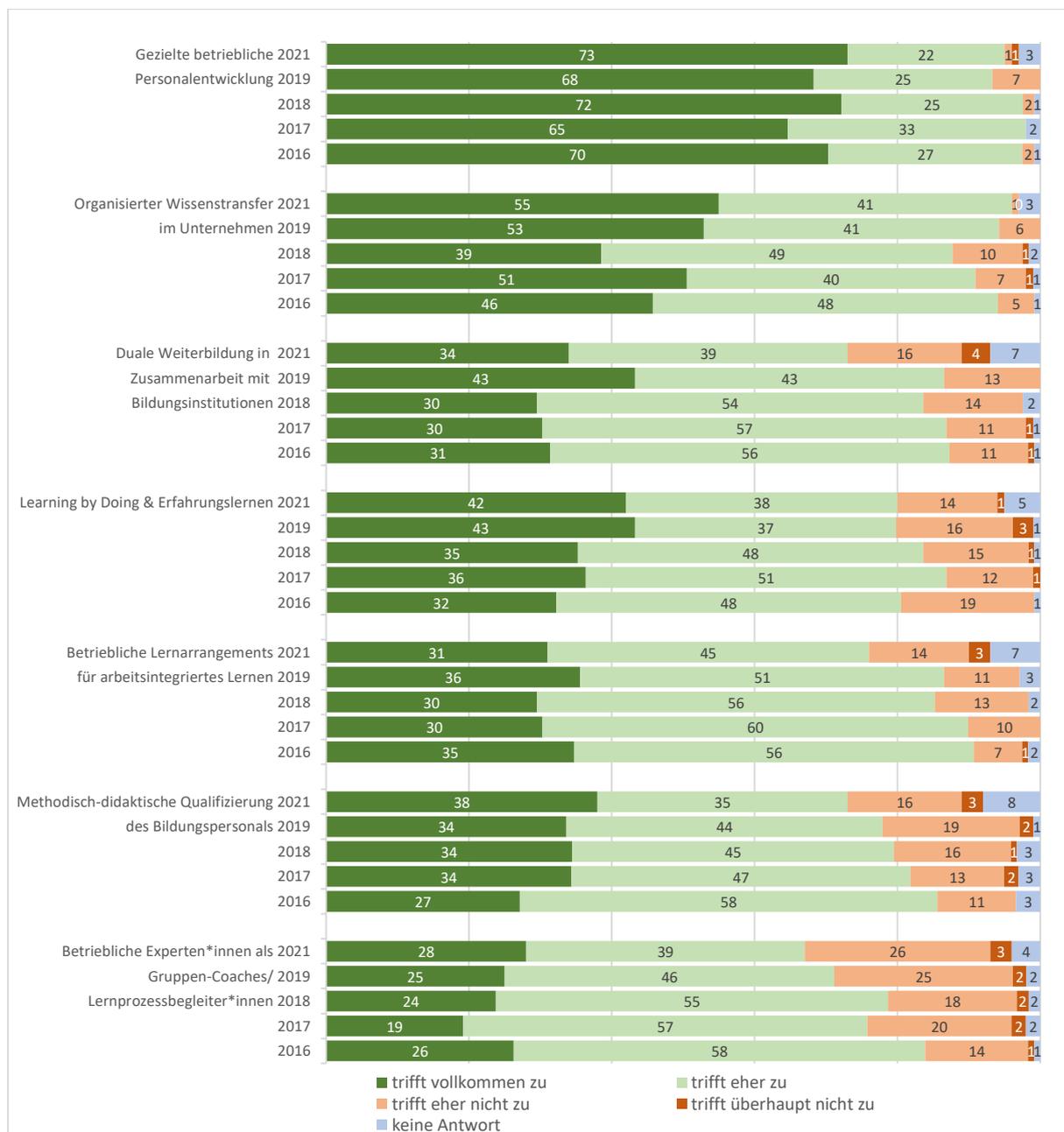


Abbildung 25: Maßnahmen zur zielführenden Kompetenzentwicklung im Jahresvergleich (in %).

## FAZIT

Aus den Ergebnisse der letzten fünf Jahre ist erkennbar, dass sich im Zuge des demografischen Wandels das Problem der Fachkräfte- und Nachwuchsgewinnung verschärft hat und damit Wachstum und Innovation in der Hauptstadtregion und darüber hinaus gefährdet sind. Berufliche Weiterbildung und Berufsausbildung, aber auch Zusammenschlüsse von Arbeitgeber\*innen zur Fachkräfteentwicklung können hier Abhilfe schaffen.

Die Geschäftslage der an der Umfrage beteiligten Unternehmen bzw. Institutionen verschlechterte sich trotz Corona-Pandemie und einhergehenden Lockdowns und Kontaktbeschränkungen nur geringfügig. Im Bereich des finanziellen Engagements für die Weiterbildung erwarten die Befragten das größte finanzielle Engagement bei privaten Auftraggeber\*innen. Ein wachsendes Engagement wird allerdings auch von den Ländern Berlin und Brandenburg und den Kommunen erwartet.

Die Weiterentwicklung der fachlich-inhaltlichen Kompetenzen wird auch 2021 als Primärziel von Weiterbildungen benannt. Jedoch zeigen die Befragungsergebnisse auch, dass die Förderung von Eigenverantwortlichkeit und Motivation an Gewicht zunehmen. Zur Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels stehen die Leistungsbereiche Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung weiterhin im Fokus der wirtschaftlichen Tätigkeit von Bildungsdienstleister\*innen. Als Anbieter\*innen für die berufliche Weiterbildung werden spezialisierte Bildungsdienstleister\*innen bedeutsamer. Hierbei sind Lernformate mit hohem Praxisbezug ausdrücklich gefordert.

Mit neuen Anforderungen der Unternehmen und Möglichkeiten durch den Einsatz digitaler Medien für das Lernen verändern sich auch die Anforderungen an das Weiterbildungspersonal. Dieses muss enger mit den Unternehmen in Kontakt stehen, aktuelle Bedarfe müssen im Dialog mit den Beschäftigten ermittelt und das Lernen stärker mit Arbeitsprozessen verbunden werden.

Die Beteiligung an beruflichen Weiterbildungen soll durch die direkte Förderung der Arbeitnehmenden und Kooperation von Unternehmen und Weiterbildungsdienstleister\*innen gesteigert werden. Flexible und individuelle Lernformen, wie das Blended Learning, werden hierbei weiterhin an Relevanz zunehmen. Doch auch bei dieser Lernform ist – vor allem für die Präsenzveranstaltungen – Weiterbildungspersonal notwendig, welches durch eigene Professionalisierung effektiver auf Lernprozesse einwirken kann. Weiterbildungsangebote müssten stets angepasst und entsprechendes Fachpersonal qualifiziert werden.

Digitalisierung hat viele Facetten. In der Arbeits- und Berufswelt wird sie besonders durch die Nutzung digitaler Kommunikations- und Informationsmedien sichtbar. Hierbei gilt es, die regelrechte Informationsflut zu beherrschen und somit die Vorteile der digitalen Werkzeuge auszuschöpfen.

**Zukunft der Arbeit** wird von den Befragten mit digitalisierten Prozessen in technischen Arbeitsumgebungen assoziiert, welche Weiterbildung als festen Bestandteil des Arbeitsalltags erfordern. Mobiles Arbeiten und Projektarbeit haben durch die Pandemie weiter an Bedeutung gewonnen und werden auch in den nächsten Jahren immer wichtiger werden. Daher sind IT- und Medienkompetenzen stärker gefragt, welche über gezielte betriebliche Personalentwicklung in den Unternehmen etabliert werden sollen.

Insgesamt weisen die Befragungsergebnisse darauf hin, dass das lebensbegleitende Lernen weiter an Bedeutung gewinnt. Bei dessen Ausgestaltung und Umsetzung sind alle Akteure – Unternehmen, Beschäftigte, Anbieter\*innen von (Weiter-) Bildung – gefordert. Mit dem Fortschreiten der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft verändern sich auch die Anforderungen in der und an die Arbeit. Mit der zunehmenden Digitalisierung und neuen Arbeits- und Lernformen gewinnen digitale und Medienkompetenzen, aber auch soziale Kompetenzen weiter an Bedeutung und werden als Themen für

Qualifizierungsmaßnahmen nachgefragt. Unter Berücksichtigung des beschriebenen Bedeutungszuwachses von Weiterbildung (zur Bewältigung der Herausforderungen im Kontext der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Transformation) kann der Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten und des finanziellen Engagements als Folge der Corona-Pandemie nur von temporärer Natur sein, da sonst Innovation und nachhaltige Entwicklung ins Hintertreffen geraten.

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Regionaler Standort der Befragten im Jahresvergleich (in %)	4
Abbildung 2: Unternehmensgröße der Befragten im Jahresvergleich (in %)	4
Abbildung 3: Auswirkungen des demografischen Wandels im Jahresvergleich (in %)	6
Abbildung 4: Einfluss der Corona-Pandemie auf die Auswirkungen des demografischen Wandels (in %)	7
Abbildung 5: Aktivitäten zur Bewältigung des demografischen Wandels in 2021 (in %)	8
Abbildung 6: Sorgen über die Folgen der Corona-Pandemie auf die Betriebe (in %)	10
Abbildung 7: Aktuelle Herausforderungen der Unternehmen in 2021 (in %)	11
Abbildung 8: Finanzielles Engagement der Auftraggeber*innen für berufliche Bildung im Jahresvergleich (in %)	12
Abbildung 9: Ziele der beruflichen Weiterbildung in 2021 (in %)	13
Abbildung 10: Bedeutende Leistungsbereiche von Bildungsdienstleistenden für ihre Personalarbeit (in %)	14
Abbildung 11: Zukünftige Bedeutung von Anbietenden für die Betriebliche Weiterbildung (in %)	15
Abbildung 12: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildungsaktivitäten in Unternehmen in 2021 (in %)	17
Abbildung 13: Veränderungen auf die Lernformen der Bildungseinrichtungen durch die Corona-Pandemie in 2021 (in %)	18
Abbildung 14: Lernformate der beruflichen Weiterbildung in 2021 (in %)	19
Abbildung 15: Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in 2021 (in %)	20
Abbildung 16: Unterstützung/Begleitung Lernprozesse in der beruflichen Weiterbildung in 2021 (in %)	21
Abbildung 17: Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung in Arbeits- und Berufswelt im Jahresvergleich (in %)	24
Abbildung 18: Nutzung digitaler Geräte und Medien im Arbeitsprozess in den Unternehmen in 2021 (in %)	25
Abbildung 19: Nutzung digitaler Geräte und Medien zum Lernen in den Unternehmen in 2021 (in %)	26
Abbildung 20: Nutzung digitaler Lern- und Medienformate in Unternehmen für die berufliche Aus- und Weiterbildung in 2021 (in %)	27
Abbildung 21: Herausforderung der Digitalisierung auf die Arbeits- und Berufswelt in 2021 (in %)	28
Abbildung 22: Merkmale der „Arbeit der Zukunft“ im Jahresvergleich (in %)	30
Abbildung 23: Bedeutung von Formen der Arbeitsorganisation im Jahresvergleich (in %)	31
Abbildung 24: Geforderte Kompetenzen von Mitarbeiter*innen & Führungskräften im Jahresvergleich (in %)	32
Abbildung 25: Maßnahmen zur zielführenden Kompetenzentwicklung im Jahresvergleich (in %)	33

## IMPRESSUM

Wir danken an dieser Stelle ausdrücklich allen Unternehmen, Institutionen und Personen, die sich an der Befragung beteiligt haben, sowie allen Akteuren, die uns bei der Vorbereitung und Durchführung der Befragung unterstützt haben.

### Herausgeber

Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V. c/o  
Institut für Betriebliche Bildungsforschung IBBF  
Gubener Straße 47  
10243 Berlin  
[info@ibbf.berlin](mailto:info@ibbf.berlin)  
<https://www.ibbf.berlin>

### Autor\*in

Julia Beyer, Christoph Wolter

### Statistische Auswertung, Grafiken und Layout

Julia Beyer

### Redaktion

Dr. Michael Steinhöfel, Dr. Evelyn Schmidt-Meergans

© 2021 Institut für Betriebliche Bildungsforschung IBBF

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Nutzung in allen Medien bedarf der vorherigen Zustimmung durch den Herausgeber.