



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG

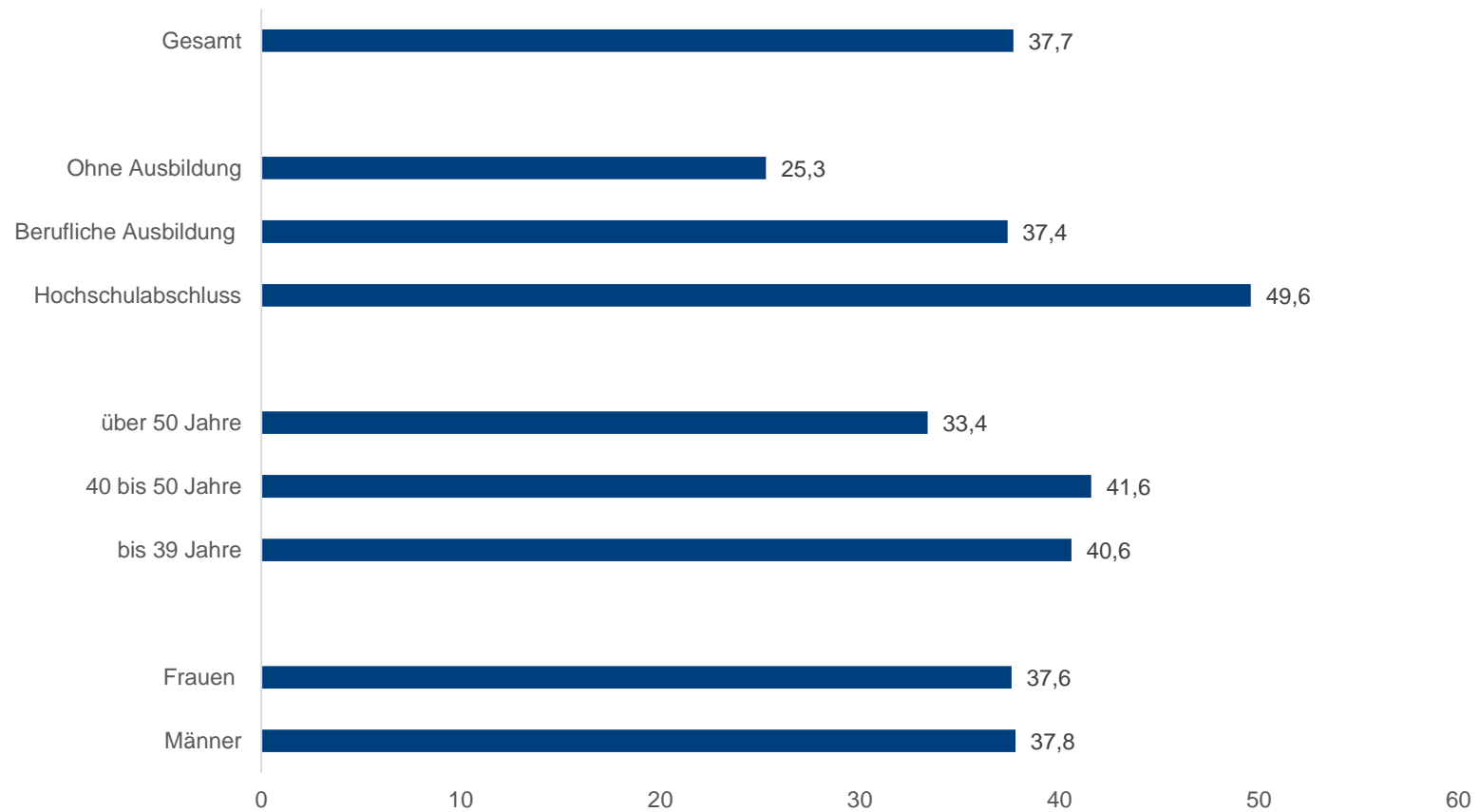
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

QUALIFIZIERUNG UND WEITERBILDUNG – WO STEHEN WIR UND WAS SIND DIE ANSTEHENDEN HERAUSFORDERUNGEN?

Simon Janssen, IAB

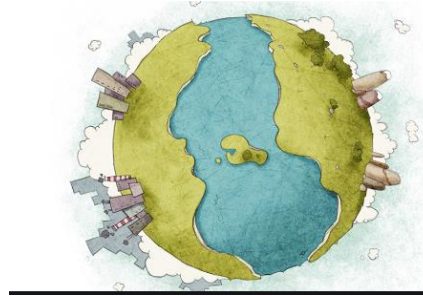
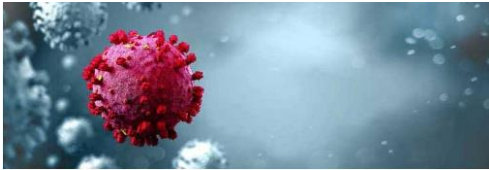


WO STEHEN WIR?



Quelle: Eigene Berechnungen, NEPS Startkohorte 6

HERAUSFORDERUNGEN DER ZUKUNFT



Ungleichheit in Weiterbildung



Gesellschaftliche Ungleichheit

GLIEDERUNG

- Einfluss der Digitalisierung auf die Weiterbildung
- Corona Krise und Weiterbildung
- Staatliche Förderungen und Weiterbildung

DIGITALISIERUNG UND WEITERBILDUNG

Welche Fähigkeiten werden wichtiger?
In welche Weiterbildungen sollten
Unternehmen und Individuen investieren?

THEORETISCHE ANSÄTZE ZUR ERKLÄRUNG DES WANDELS VON TÄTIGKEITEN UND ANFORDERUNGEN

Substitution und Komplementarität von Tätigkeiten

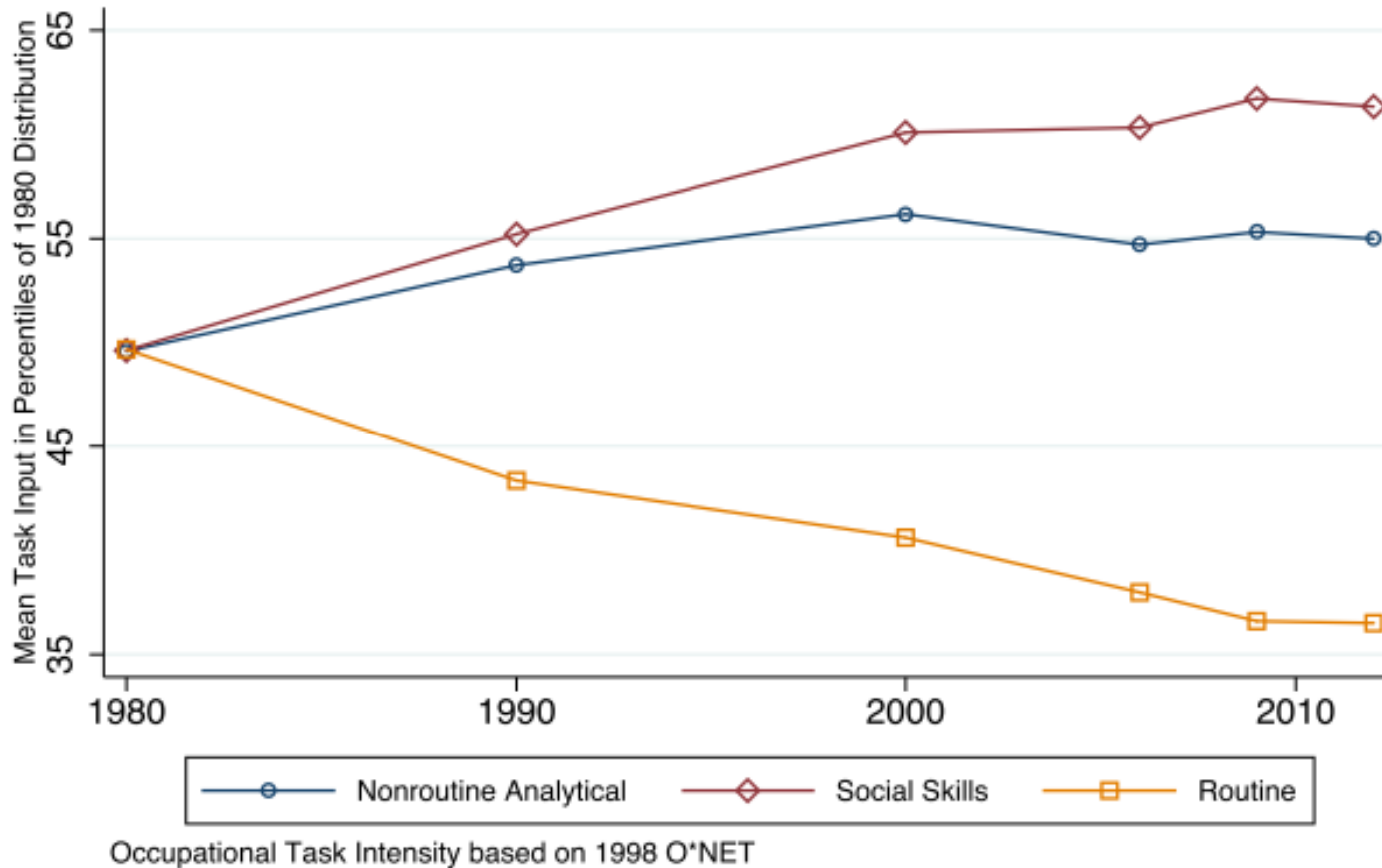
- Tätigkeiten, die programmierbaren Routinen folgen, werden ersetzt.
- Tätigkeiten, die komplementär zur Technologie sind, werden produktiver.

Technologie und Spezialisierung

- Technologischer Wandel führt zu stärkerer Spezialisierung.
- Austausch über spezifische Kenntnisse wird zunehmend wichtiger.
- Soziale Fähigkeiten können noch nicht ersetzt werden.

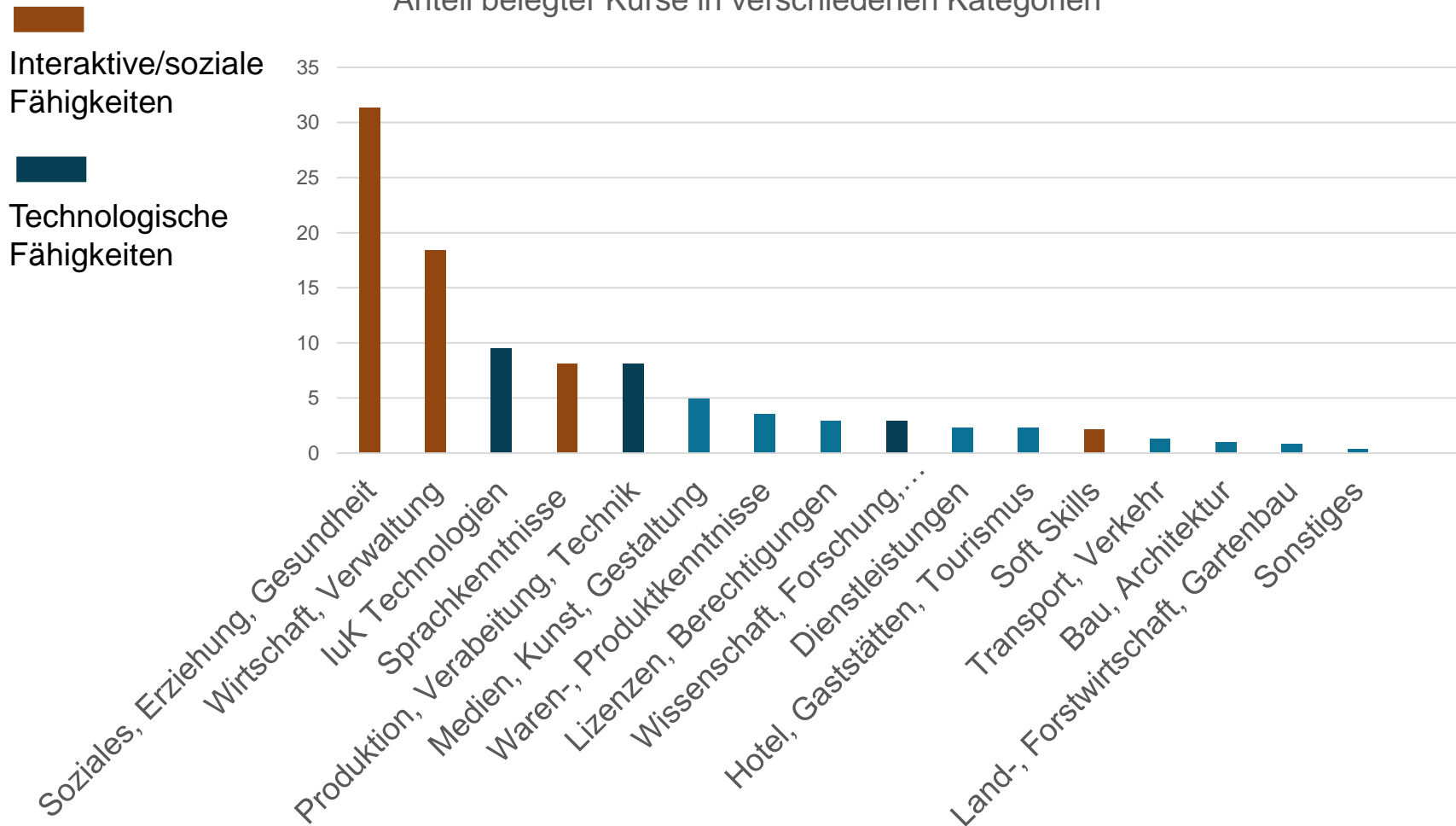
Verschiebung vom Verarbeitenden Gewerbe in den Dienstleistungssektor

VERÄNDERUNG VON FÄHIGKEITEN



INDIVIDUELLE WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG NACH KURSINHALTEN

Anteil belegter Kurse in verschiedenen Kategorien

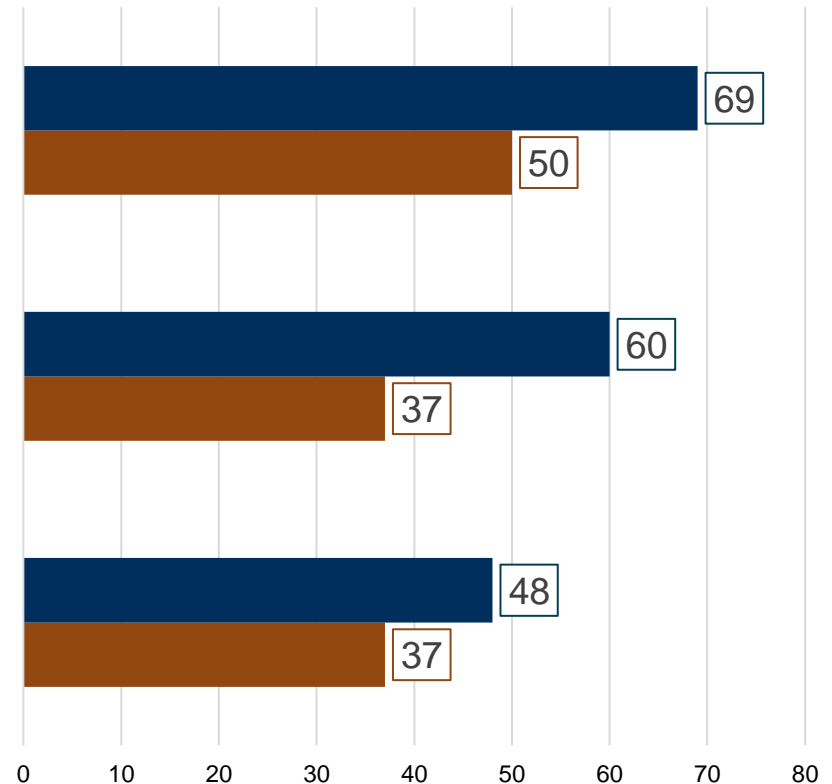


BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG UND DIGITALISIERUNGSGRAD

Wir bilden unserer Mitarbeiter zunehmend im Umgang mit modernster IKT-Technologie weiter.

Die Förderung überfachlicher Fähigkeiten im Rahmen der Fort- und Weiterbildung hat im Vergleich zu fachlichen Fähigkeiten zugenommen.

Wir bieten unseren Mitarbeitern zunehmend die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Höherqualifizierung.



- Betriebe mit Investitionen in Arbeitswelt 4.0-Technologien in den letzten 5 Jahren
- Betriebe ohne Investitionen in Arbeitswelt 4.0-Technologien in den letzten 5 Jahren

ZWISCHENFAZIT

- Technische Fähigkeiten – insbes. IKT – werden wichtiger
- Überfachliche Kompetenzen – insbes. Führungs- und Sozialkompetenzen – werden wichtiger
- **Kompetenzen gut ausgebildeter Beschäftigter werden wichtiger**

QUALIFIZIERUNGSCHANCENGESETZ

„Die Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet, um denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine **Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können**, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.“

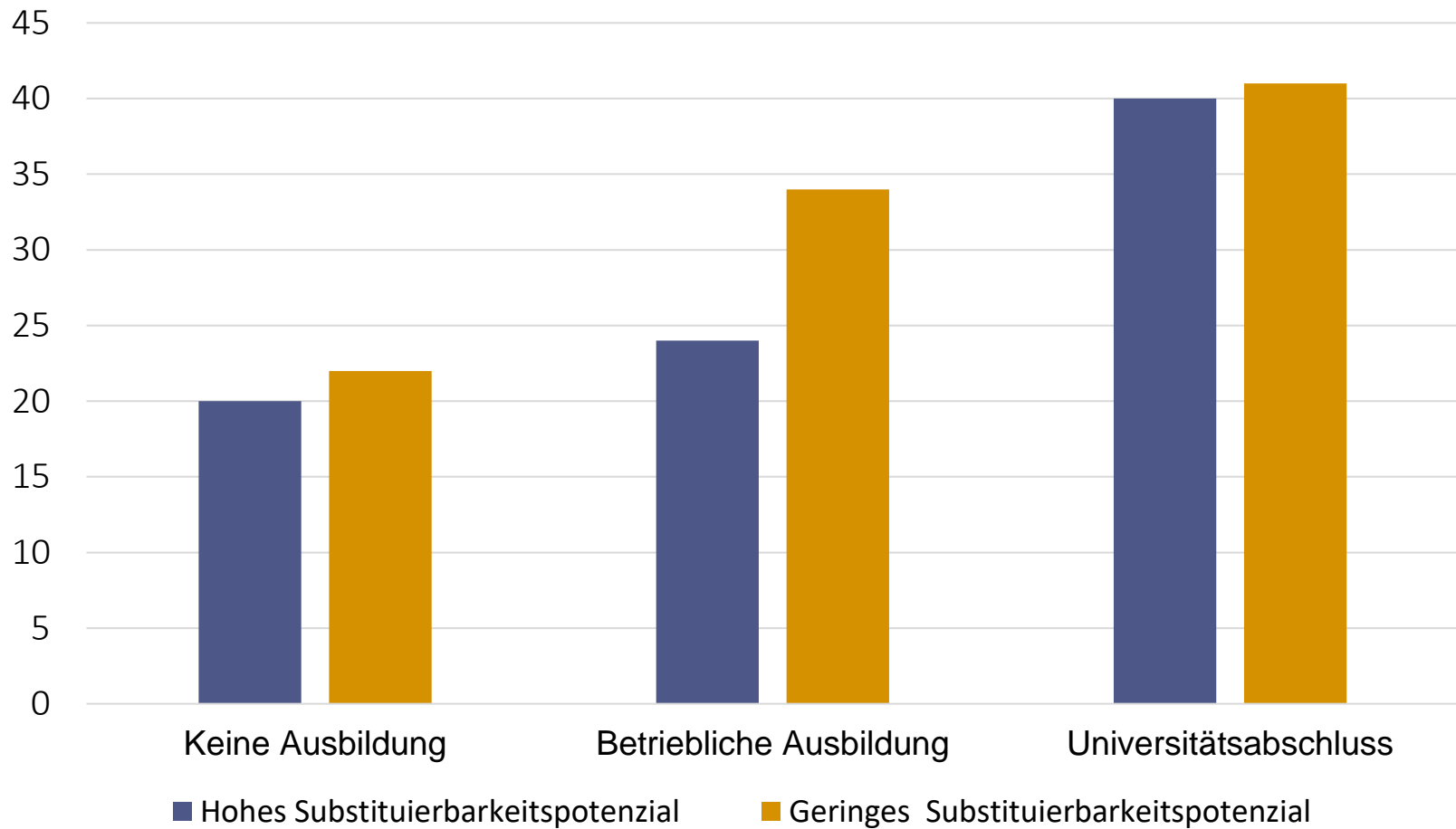
WEITERBILDUNG IN BERUFEN MIT HOHEM SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIAL

- Wie viel Weiterbildung machen Personen, **die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, überhaupt?**
 - Durchschnittlich weniger?

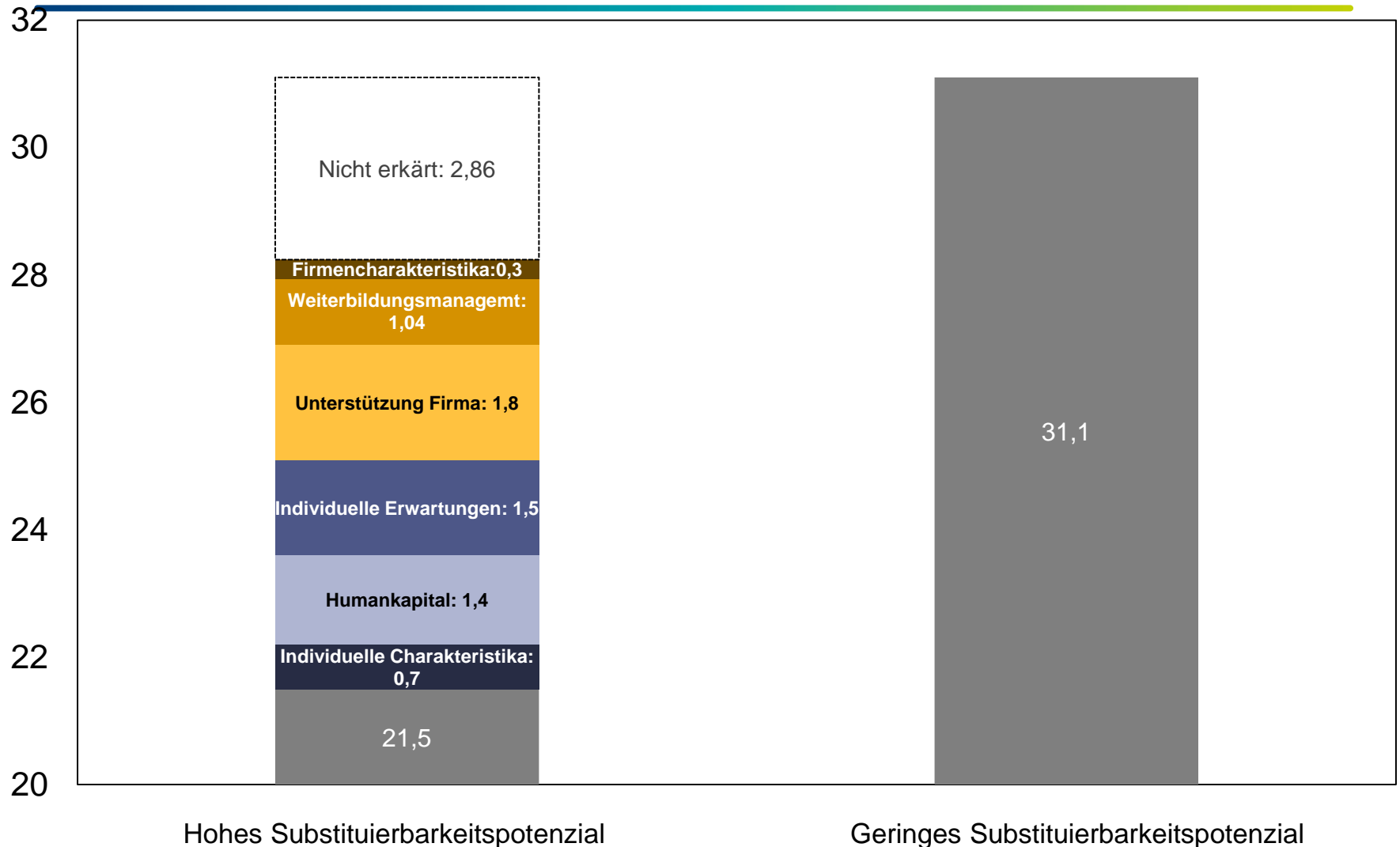
Personen und Firmen haben geringeren Anreiz, in Weiterbildung zu investieren da, Berufe zukünftig sowieso ersetzt werden.
Selektion von Personen mit geringerem Bildungsniveau und geringer Motivation in betroffene Berufe.
 - Durchschnittlich mehr?

Personen und Firmen sind sich bewusst, dass sie in Weiterbildung und Fortbildung investieren müssen, um die Arbeitskraft zu erhalten

SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIAL UND WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG



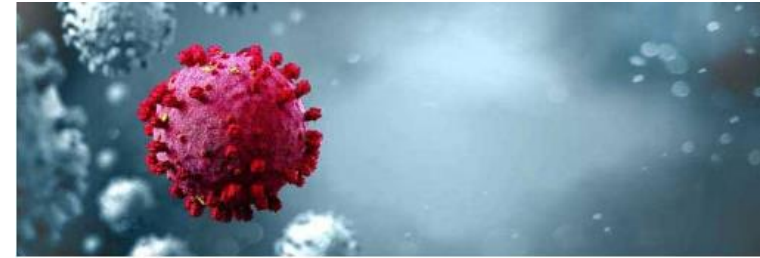
SUBSTITUIERBARKEITSPOTENZIAL UND WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG



FAZIT: DIGITALISIERUNG UND WEITERBILDUNG

- Berufe verändern sich und Weiterbildung wird wichtiger
- Analytische Tätigkeiten, Umgang mit IKT und insbesondere soziale Fähigkeiten werden wichtiger
 - Einfache Fokussierung auf Weiterbildungen im Bereich IKT reicht möglicherweise nicht aus
- Bestimmte Personen beteiligen sich systematisch weniger an Weiterbildung, insbes. in Berufen, die in Zukunft stark von der Digitalisierung betroffen sein können
 - Gefahr der zunehmenden Polarisierung

CORONA UND WEITERBILDUNG



- Hat die Corona-Krise zu einem Einbruch der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung geführt?
- Hat die Corona-Krise zu einem Digitalisierungsschub in der Weiterbildung geführt, der größere Einbrüche in der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung verhindert hat?
- Hat sich das Erstarren stereotyper Geschlechterrollen während der Corona Krise auf die Weiterbildungsbeteiligung ausgewirkt?



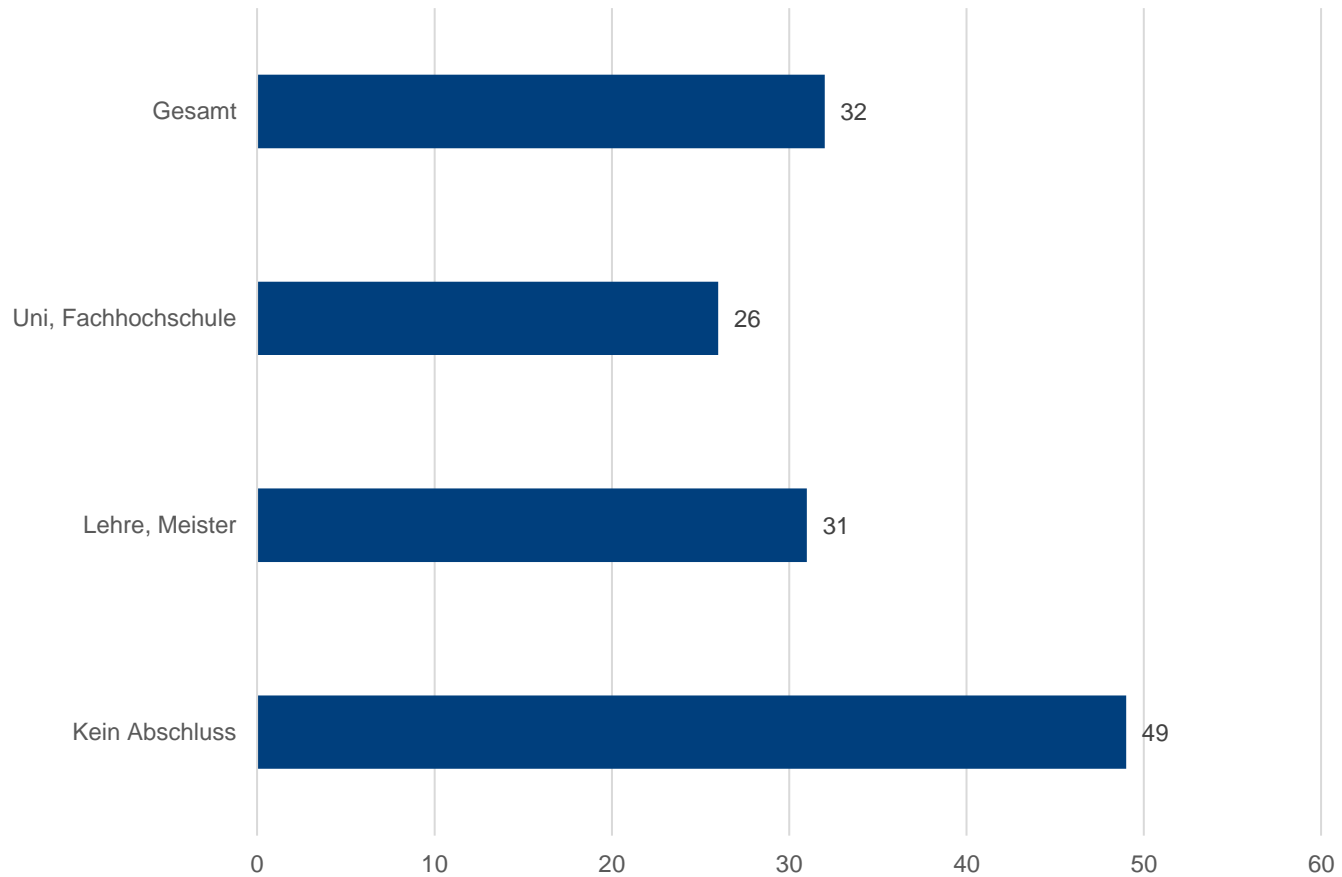
DAS HOCHFREQUENTE ONLINE PERSONEN PANEL (IAB-HOPP)

- Befragung von rund 12000 Personen
- 4 Wochen Rhythmus
- Beginn 25.05.2020



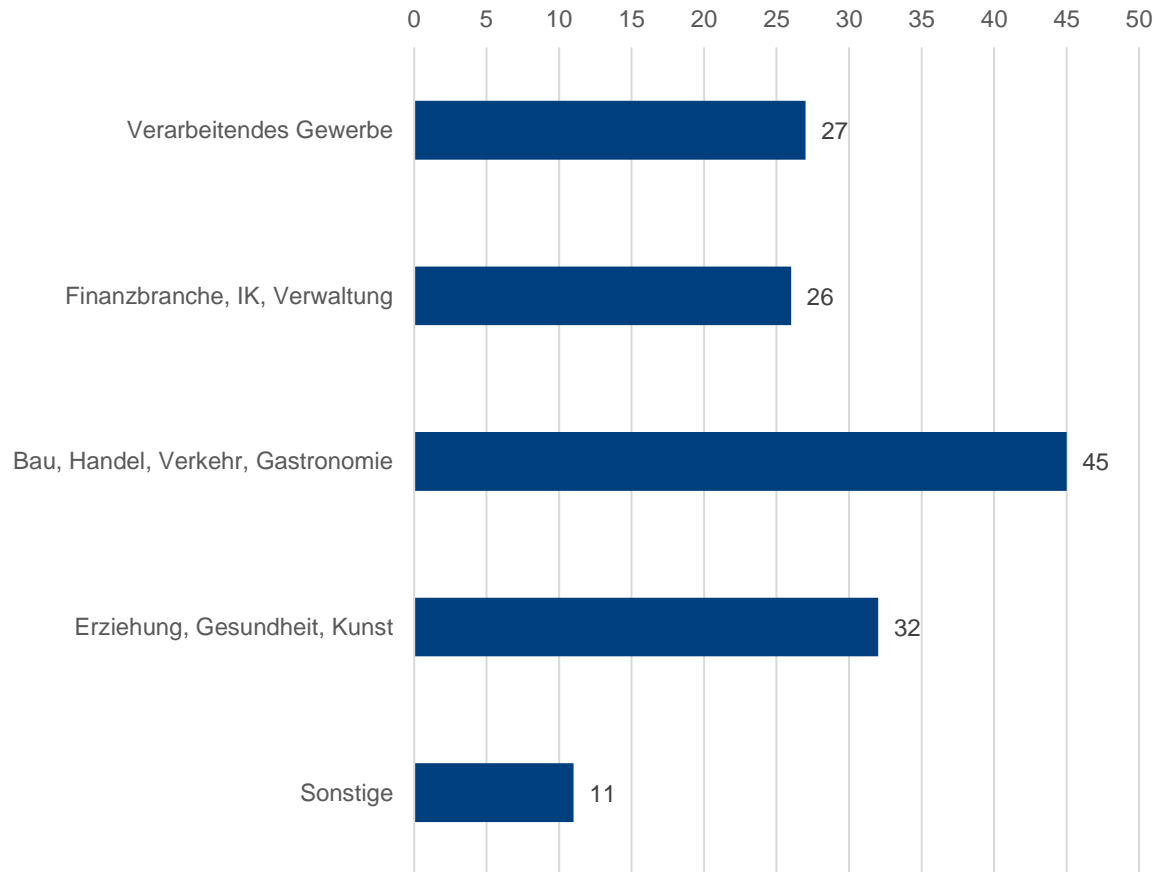
RESEARCH DATA CENTRE (FDZ)
of the German Federal Employment Agency (BA)
at the Institute for Employment Research (IAB)

IST DIE WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DURCH DIE CORONA-KRISE EINGEBROCHEN?



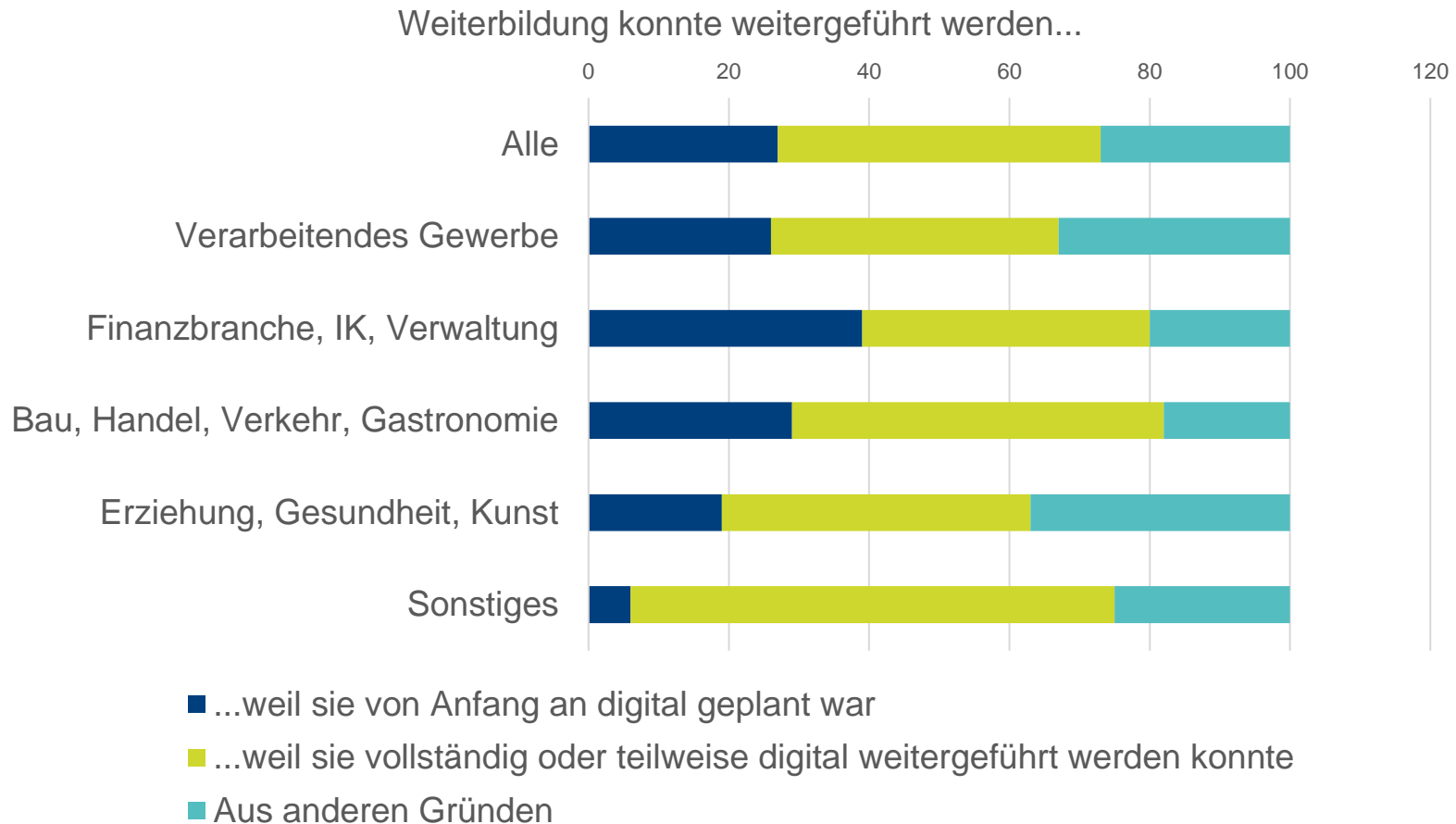
Eigene Berechnungen mit Hochfrequente Online Personen Panel (IAB-HOPP)

IST DIE WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DURCH DIE CORONA-KRISE EINGEBROCHEN?



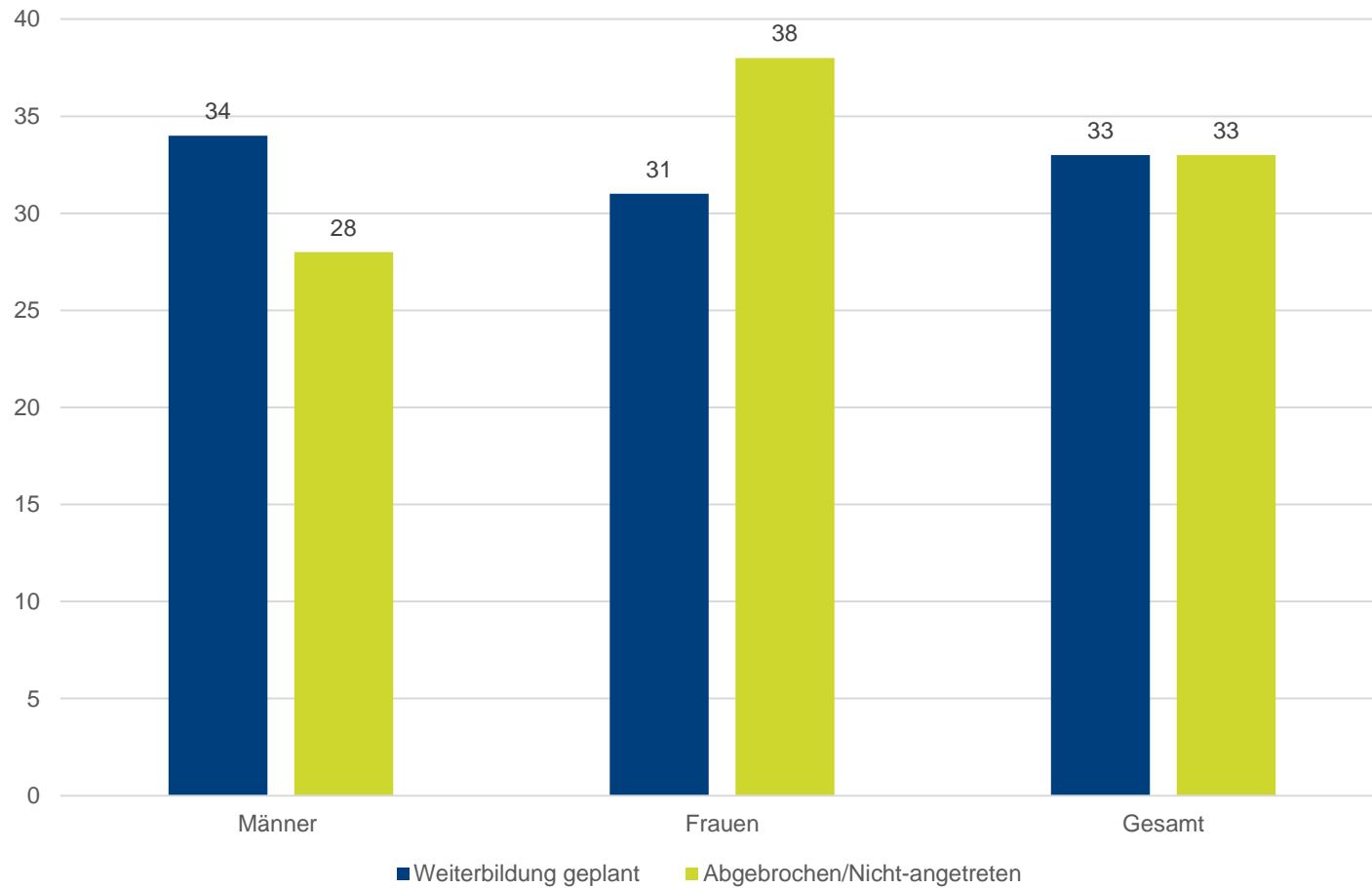
Eigene Berechnungen mit Hochfrequente Online Personen Panel (IAB-HOPP)

WURDEN WEITERBILDUNGEN DIGITAL WEITERGEFÜHRT?



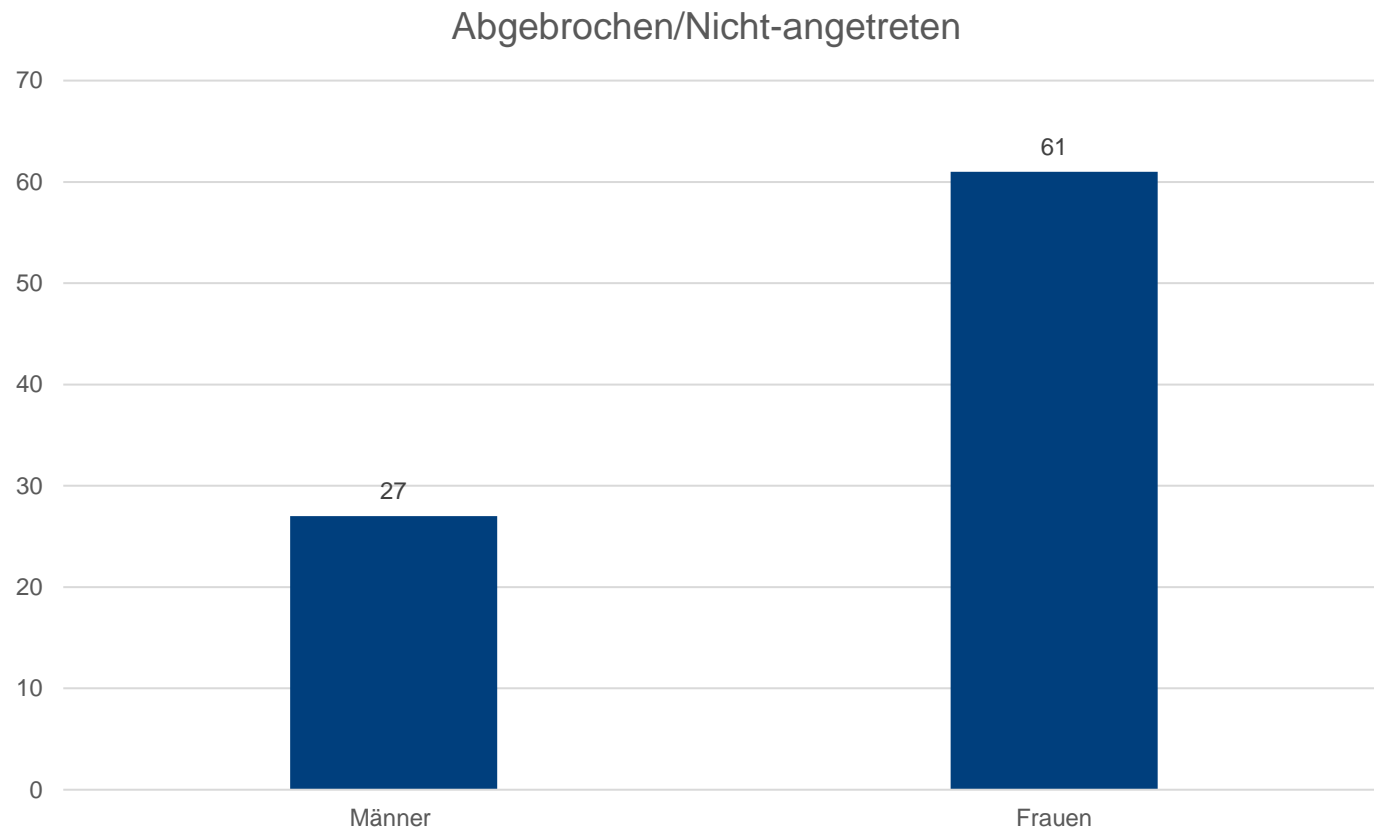
Quelle: Eigene Berechnungen mit Hochfrequente Online Personen Panel (IAB-HOPP)

WEITERBILDUNG UND GESCHLECHTERROLLEN



Quelle: Eigene Berechnungen mit Hochfrequente Online Personen Panel (IAB-HOPP)

WEITERBILDUNG IN FAMILIEN MIT MIND. 2 KINDERN



FAZIT: CORONA UND WEITERBILDUNG

- Relevanter Einbruch in der Weiterbildung
- Großteil der Weiterbildung wurde digital weitergeführt
- Stereotype wurden verstärkt
- Starke geschlechtsspezifische Effekte in der Weiterbildung
- Zunehmende Polarisierung

WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG

- Qualifizierungschancengesetz → 500 Mio. Euro zur Förderung von Fort- und Weiterbildung
- 2.1 Milliarden für Weiterbildungsmaßnahmen in 2019

WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG

- Feldexperiment von Schwerdt et al. (2012)
- Randomisierte Verteilung von großzügigen Vouchern
- Fortführung einer bestehenden Panelstudie
- Evaluation der Beteiligung, Beschäftigung und Lohneffekte

WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG

- Beteiligung steigt für gut ausgebildete Beschäftigte
- Aber starke Mitnahmeeffekte → Finanzierung durch Firmen wird ersetzt
- Beteiligung für Geringqualifizierte steigt kaum
- Aber Beschäftigungs- und Lohneffekte am stärksten für Geringqualifizierte
- Vergleichbare Effekte in Deutschland Siehe: Dauth (2019), Doerr et al. (2016)

FAZIT: WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG

- Wirksam für benachteiligte Gruppen
- Aber Förderungsprogramme erreichen benachteiligte Gruppen nur selten.
 - Fehlende Anreize?
 - Förderrichtlinien?
 - Motivation, Präferenzen?