

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.



4. Juli 2019

STELLUNGNAHME

zur Anhörung der Enquetekommission I „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“ am 8. Juli 2019

zum Thema „Kompetenzen und ihre Vermittlung in der digitalen Arbeitswelt“

Gerne nehmen wir anlässlich der o.g. Anhörung auch schriftlich Stellung. Wir begrüßen sehr, dass die Enquetekommission das Thema Kompetenzvermittlung im digitalen Zeitalter aufgreift.

Aus unserer Sicht ist ein ganz wesentlicher Erfolgsfaktor in der Digitalisierung, die Menschen in diesem Land mit den dafür erforderlichen Kompetenzen auszustatten. Nur so wird es uns gelingen, Digitalisierung proaktiv und zum Vorteil der Menschen zu gestalten, d.h. die mit der Digitalisierung verbundenen vielfältigen Chancen zu nutzen und gleichzeitig die Risiken zu minimieren.

Bei der Diskussion der Frage, wie Bildung und Qualifizierung auf Digitalisierung vorbereiten können, sollten aus unserer Sicht drei Aspekte immer mit bedacht werden: Zum einen gibt es nicht DIE Digitalisierung, sie vollzieht sich nicht überall gleich und auch nicht überall gleich schnell. Zum anderen ist Digitalisierung in ihrer weiteren Entwicklung für niemanden komplett vorhersehbar. Schließlich ist Digitalisierung nicht allein als technologischer Veränderungsprozess zu sehen, sie ist ein übergreifender Prozess, der weit über technische Fragen hinausreicht.

Zu Frage 1: Kompetenzen für die Digitalisierung

Zunächst ein Blick auf die Ausgangslage: Wichtig ist uns festzuhalten, dass digitale Kompetenzen auch dort nicht per se vorhanden sind, wo Smartphone, Apps und Co. genutzt werden. Gerade junge Menschen können oft gut mit diesen Dingen umgehen und haben keine Berührungsängste. Aber das heißt nicht automa-

tisch – das zeigen sowohl Studien wie auch Erfahrungen z.B. von Ausbildungsbetrieben –, dass sie die Zusammenhänge dahinter verstehen, digitale Informationen richtig einschätzen oder persönliche Daten ausreichend schützen können. Diese Kompetenzen müssen daher systematisch im Bildungssystem vermittelt werden.

Aus unserer Sicht sollte jeder über ein Grundverständnis von digitalen Themen und Zusammenhängen verfügen. Dies ist nicht nur in beruflicher Hinsicht von Bedeutung, sondern auch Voraussetzung für gesellschaftliche und politische Teilhabe. Zu diesem Grundverständnis gehören Kompetenzen zur Bewertung und zum sicheren Austausch von Informationen, zur Anwendung von Informationstechnologie sowie für ein grundlegendes Verständnis von IT. Reine Anwendungskompetenz reicht nicht aus, beispielsweise wenn es um ein kritisches Hinterfragen von digitalen Anwendungen oder das Entwickeln neuer digitaler Ideen geht. Wichtig ist uns, dass mit der zunehmenden Bedeutung von IT-Grundkompetenzen andere Grundfertigkeiten wie Lesen, Schreiben, Rechnen nicht an Bedeutung verlieren werden.

Blickt man auf die Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt, lassen sich – auch wenn die Anforderungen natürlich je nach Beruf und Tätigkeitsbereich unterschiedlich sind – aktuell insbesondere folgende Tendenzen erkennen:

Nicht erkennbar ist ein Bedeutungsverlust der beruflichen Bildung – im Gegenteil. Fachkräftengpässe treten mittlerweile vermehrt im Segment der beruflich qualifizierten auf: Betrachtet man beispielsweise die MINT-Arbeitskräftelücke in Deutschland, so entfällt sie zu rund zwei Dritteln auf Facharbeiter oder Spezialisten wie Meister oder Techniker. Ein weiteres Indiz für die Bedeutung der beruflichen Bildung: Die Unternehmen haben in den vergangenen Jahren ihr Angebot an Ausbildungsplätzen deutlich gesteigert. In NRW hat die Zahl der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsplätze zwischen 2008 und 2018 um rund 23 % zugelegt.

In den Unternehmen wird die Nachfrage nach IT-Fachwissen und entsprechenden Fachkräften im Zuge der Digitalisierung größer. So wuchs die Arbeitskräftelücke in den IT-Berufen in Deutschland von 19.000 im April 2014 auf 59.000 im April 2019. Gut zwei Drittel dieser Lücke entfällt auf IT-Experten, aber knapp ein Drittel auch auf IT-Spezialisten und IT-Fachkräfte.

Fragt man Unternehmen, welche Kompetenzen bei ihren Mitarbeitern insgesamt – also auch über die IT-Fachkräfte hinaus – künftig grundsätzlich an Bedeutung gewinnen, zeigt sich ein differenziertes Bild: Verstärkt gefordert werden in der Digitalisierung natürlich IT-Kompetenzen. Das zeigt sich beispielsweise auch darin, dass in Ausbildungsberufen entsprechende Inhalte aufgenommen werden (Beispiel: industrielle Metall- und Elektroberufe u.a. mit einer neuen Berufsbildposition und optionalen Zusatzqualifikationen).

Wichtig sind für Unternehmen ebenso soziale und personale Kompetenzen. Dazu gehört insbesondere Lernkompetenz und -bereitschaft, die frühzeitig vermittelt

werden müssen. Hinzu kommen Aspekte wie Team-, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Selbstständigkeit und Problemlösungskompetenz sowie Kreativität. Sie sind wichtige Voraussetzung für das Arbeiten in agilen Prozessen und interdisziplinären Teams.

Zu Frage 2: Chancen der Digitalisierung für Bildung

Die Digitalisierung ist nicht nur Treiber von Qualifizierung, indem sie die Vermittlung neuer Kompetenzen nötig macht. Sie ist auch – gut und klug umgesetzt – mit vielfältigen Chancen für die Bildung verbunden:

Digitale Lernformen ermöglichen es, Lernen an die individuellen Anforderungen – was wie und wann gelernt wird – anzupassen und in den Arbeitsprozess zu integrieren. Online-Plattformen z.B. können Menschen über größere Distanzen zusammenbringen und an Bildungsangeboten teilhaben lassen, die sie ansonsten nicht erreicht hätten. Neue Lernformen können Menschen für Qualifizierung aufschließen, die bisher wenig bildungsaffin waren. Ein Beispiel sind Gamification-Ansätze, die den ein oder anderen Lernenden sicherlich mehr ansprechen als ein klassisches Seminar. Zudem kann Lernen praxisnäher und anschaulicher werden. Ein Beispiel sind Datenbrillen, die Informationen etwa zu einer Maschine direkt am Objekt sichtbar machen.

Dabei gilt: Digitale Anwendungen sind kein Selbstzweck und oft wird eine kluge Mischung aus klassischen und neuen Lernformen am sinnvollsten sein. Außerdem ist nicht jede digitale Anwendung für jeden Fall geeignet – auch hier gilt, dass es auf Qualität und Passgenauigkeit ankommt.

Zu Fragen 3 und 4: Methodik, Didaktik, Infrastruktur und Lehrkräfte

Bildung und Qualifizierung fit zu machen für den digitalen Wandel erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der drei Grundelemente (Inhalte, Ausstattung, Konzepte/Didaktik) konsequent und stimmig verbinden muss. Dies gilt für alle Bildungsbereiche – dabei aber in unterschiedlicher Ausgestaltung und mit unterschiedlichen Verantwortlichkeiten. Hier können die Anforderungen nur sehr grundsätzlich dargestellt werden:

Es geht um die Inhalte, die angepasst werden müssen. Dies gilt für alle Bildungsbereiche. Wichtig ist, dass frühe Bildungsphasen, insbesondere die allgemein bildende Schule, die Grundlagen im o.g. Sinne legt. Vertiefungen, Spezialisierungen oder auch Updates sind Aufgabe der folgenden Bildungsphasen bis hin zum lebenslangen Lernen.

Zudem geht es um die Ausstattung bzw. Infrastruktur. Wenn die oben dargestellten Chancen der Digitalisierung genutzt werden sollen, müssen die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen werden. Dazu zählen Aspekte wie insbesondere ein leistungsfähiger Internet-Anschluss/WLAN, die sicherlich zur Grundausstattung gehören. Die weitere Ausstattung z.B. mit mobilen Endgeräten muss auf die jeweiligen Bedarfe, Konzepte und Ziele abgestimmt sein.

Gerade an den Schulen sehen wir enormen Investitionsbedarf in eine moderne Ausstattung. Sehr zu begrüßen ist daher, dass aktuell im Rahmen verschiedener Programm (z.B. Gute Schule 2020, Digitalpakt) umfangreiche Mittel zur Verfügung stehen. Diese gilt es nun zügig und zielgerichtet zu nutzen.

Schließlich geht es um Konzepte und Methoden. So nützt eine gute technologische Ausstattung wenig, wenn die Lehrenden nicht darauf vorbereitet werden, die modernen Technologien zielgruppengerecht und didaktisch sinnvoll einzusetzen. An vielen Stellen wandelt sich dabei auch die Rolle der Lehrenden, oftmals hin zum Lernbegleiter. Die Aus- und Weiterbildung der Lehrenden sowie ein gutes Unterrichtskonzept sind daher mindestens genauso wichtig wie die „Hardware“.

Zu Fragen 5 und 7: Zusammenarbeit von Mensch und Technik, Bereitschaft für Veränderungen, Rolle der Unternehmen

Wichtig ist aus unserer Sicht, dass – wie bereits dargestellt – die Digitalisierung nicht allein als technologischer Veränderungsprozess gesehen werden darf. Vielmehr muss der Mensch im Mittelpunkt stehen. Er muss durch Bildung und Qualifizierung in die Lage versetzt werden, diesen Prozess zu verstehen und mit gestalten zu können. Nur so schaffen wir Akzeptanz für die anstehenden Veränderungen.

Dafür sollten die Chancen, die Digitalisierung den Menschen bietet, stärker herausgearbeitet und sichtbar gemacht werden. Denn sie sind vielfältig. Ein gutes Beispiel ist gerade die Arbeitswelt: In vielen Berufsfeldern eröffnet Digitalisierung die Chance, mobil zu arbeiten und Arbeitszeit flexibler einzuteilen – im Sinne einer besseren Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Oder intelligente Assistenzsysteme und Mensch-Maschine-Kollaboration: Sie erleichtern die Arbeit, ermöglichen die Integration von Menschen mit Behinderung oder reduzieren das Unfall- und Krankheitsrisiko.

Natürlich ist Digitalisierung auch mit Risiken verbunden. Sie stehen hierzulande allerdings oft zu sehr im Vordergrund und verdecken den Blick auf die Chancen. Risiken zu erkennen, darf nicht dazu führen, sich der Digitalisierung zu verschließen. Vielmehr gilt es, die Herausforderungen gezielt zu adressieren und dafür zu sorgen, dass die Risiken minimiert und die Chancen maximiert werden. Unser Anspruch muss sein, Digitalisierung erfolgreich für die Menschen zu gestalten. Bildung und Qualifizierung spielen dabei wie bereits dargelegt eine zentrale Rolle.

Gerade in den Unternehmen bietet sich die Chance, Digitalisierung konkret sichtbar zu machen. Dies ist wichtig, da das Thema für viele sicherlich noch sehr allgemein und abstrakt ist. Konkret aufzuzeigen, was Digitalisierung bedeutet (und ggf. was nicht), fördert auch Akzeptanz und Gestaltungsbereitschaft. Dies gilt insbesondere auch für Qualifizierung: Wer weiß, warum er etwas lernt, ist in der Regel motivierter und kann das Gelernte auch besser anwenden. Wichtige Ansätze, auch um Unternehmen hierbei zu unterstützen, sind beispielsweise Lernfabriken oder Smart Factories, die oftmals in Kooperation verschiedener Wirtschafts- und Bildungsakteure entstehen. In solchen Kooperationen kann die Expertise der verschiedenen Partner im Sinne von innovativen Qualifizierungskonzepten und Synergieeffekten genutzt werden.

Zu Frage 6: Evaluation und Qualität

Weiterbildung spielt in der Kompetenzvermittlung im und für den digitalen Wandel eine zentrale Rolle. Hier seien ein paar wesentliche Grundprinzipien für eine berufliche Weiterbildung, die zu einer erfolgreichen Digitalisierung beiträgt, aus Sicht der Arbeitgeber dargelegt:

Weiterbildung darf nicht ausschließlich auf formale, umfangreiche Maßnahmen reduziert werden: Weiterbildung ist in ihrer kompletten Bandbreite zu sehen. Das reicht von formalen Angeboten wie z.B. Seminaren bis hin zu anderen Lernformen wie etwa Coaching oder Job-Rotation. Zu dieser Vielfalt gehört auch, dass Weiterbildung sowohl berufliche Bildung (z.B. Aufstiegsfortbildungen), wissenschaftliche Weiterbildung (z.B. Zertifikatskurse von Hochschulen) wie auch hybride Formen umfassen kann. Praxisnahe Formen sind oftmals besonders zielführend. Gerade die Digitalisierung ermöglicht wie bereits dargelegt eine individuelle und differenzierte Gestaltung sowie eine bessere Verknüpfung von Lernen und Praxis (z.B. über Augmented Reality (AR)/Virtual Reality (VR); Methodenmix). Gerade kleinere Einheiten können dazu beitragen, das Lernen flexibler zu gestalten, am konkreten Bedarf auszurichten und eng mit der Praxis zu verknüpfen (z.B. durch regelmäßiges Nachjustieren, Wechsel von Lernen/Arbeiten). Erfahrungen mit berufsanschlussfähigen Teilqualifizierungen (TQ) als niederschwelliges Qualifizierungsangebot z.B. für An- und Ungelernte zeigen, dass überschaubare Lerneinheiten sinnvoll sind, weil u.a. schnell Erfolgserlebnisse beim Abschluss einer Einheit geschaffen werden. Oft gilt es auch, Menschen erst einmal an Lernen heranzuführen. Dafür bedarf es beispielsweise niederschwelliger, vor allem auch bedarfsge rechter arbeitsplatzorientierter Grundbildungsangebote, die zentrale Basiskompetenzen und Lernfähigkeit vermitteln.

Weiterbildung muss sich an konkreten Bedarfen ausrichten: Anpassungsbedarf bei den Kompetenzen ergibt sich aus konkreten Veränderungen im Tätigkeitsfeld (z.B. eine neue Maschine, neue Aufgaben). Es lässt sich heute nicht exakt vorhersagen,

wie sich Digitalisierung im Detail vollzieht (z.B. welche konkrete Technologie, welche Prozesse) und welche Kompetenzen dafür genau gebraucht werden. Qualifizierung „auf Vorrat“ – gerade zentral gesteuert – droht am Bedarf vorbei zu gehen. Lernen ist dann erfolgreich, wenn Lernende konkret wissen, wofür sie lernen, und wenn sie das Gelernte möglichst unmittelbar anwenden können. Transfer und Nachhaltigkeit gelingt vor allem mit konkretem Bedarfs- und Praxisbezug. Vor diesem Hintergrund ist „Anpassungsqualifizierung“ nicht falsch oder minderwertig, sondern echte strategische Qualifizierung. Lernen „auf Vorrat“ kann zu Frustrationserlebnissen und damit zu einer negativen Einstellung gegenüber Weiterbildung führen.

Weiterbildung individuell und praxisnah gestalten: Für eine möglichst große Bedarfs- und Praxisorientierung muss Weiterbildung sehr individuell gestaltet werden, was sowohl Inhalte wie auch Organisation und Lernformen angeht. Weiterbildung muss sich an Arbeitsprozessen orientieren und möglichst in den Arbeitsprozess integriert werden. Arbeiten und Lernen lassen sich zunehmend weniger voneinander trennen. Daraus ergibt sich ein individuell geprägtes Weiterbildungsverständnis, dem nicht mit pauschalen Antworten (z.B. Weiterbildungsansprüchen) und nicht mit einer Steuerung durch eine zentrale Instanz begegnet werden kann.

Weiterbildung braucht einen pluralen und flexiblen Weiterbildungsmarkt: Wichtig im Sinne der genannten Anforderungen an Weiterbildung ist, dass dem ein Markt gegenübersteht, der sich durch eine Vielfalt an Anbietern, Produkten und Konzepten auszeichnet. Nur so können die verschiedenen und sich wandelnden Anforderungen bedient und die erforderliche Innovationsfähigkeit der Weiterbildungsangebote sichergestellt werden. Zu einem starken Weiterbildungsmarkt gehören auch vielfältige Beratungsangebote, die sowohl Unternehmen wie auch Einzelne unterstützen, ihre jeweilige Verantwortung für Qualifizierung wahrzunehmen und Weiterbildung im Sinne der individuellen Bedarfe und Ziele umzusetzen. Weiterbildungsberatung erfolgt dabei sowohl durch zum Teil sehr spezialisierte Weiterbildungsanbieter als auch durch plurale öffentlich unterstützte Beratungsstellen.