RWI IMPACT NOTES
research with impact

Weiterbildung: Wichtiger Baustein der digitalen Arbeitswelt

Wer sich beruflich weiterbildet, übt danach mehr Nichtroutinetätigkeiten aus. Im Zuge der digitalen Revolution könnte das Jobverlusten vorbeugen.

Eine aktuelle RWI-Studie zeigt, dass Beschäftigte nach einer Weiterbildung mehr Tätigkeiten ausüben, die situationsbezogenes Handeln erfordern. Ihre Arbeit kann daher weniger leicht durch Maschinen ersetzt werden. Entscheidend sind dabei die Inhalte der Weiterbildung. Um das Risiko von Jobverlusten zu verringern, sollte die Politik Maßnahmen ergreifen, welche insbesondere die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten erhöhen.

Kontakt: Dr. Marcus Tamm, ✉ marcus.tamm@rwi-essen.de

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

Berufliche Weiterbildung hat einen positiven Effekt auf das Aufgabenprofil: Beschäftigte üben nach einer Schulung häufiger interaktive Tätigkeiten aus, die Anpassungsfähigkeit erfordern.

Im Hinblick auf den technologischen Wandel ist Weiterbildung ein wichtiger Baustein, um das Arbeitsplatzrisiko zu senken. Dabei kommt es stark auf die Inhalte der Weiterbildung an.

Geringqualifizierte Beschäftigte, deren Jobs stärker durch Routine geprägt und dadurch besonders gefährdet sind, nehmen seltener an Weiterbildungen teil.

Wie wirkt sich Weiterbildung auf das Tätigkeitsprofil von Erwerbstätigen aus?

Eine neue Studie des RWI auf Basis von Paneldaten zeigt, dass Mitarbeiter nach einer Weiterbildung mehr Aufgaben übernehmen, die Kreativität und Anpassungsfähigkeit erfordern. Konkret führen Weiterbildungen zu einer Zunahme an interaktiven Nichtroutinetätigkeiten. Dazu zählen zum Beispiel Verkaufsgespräche oder die Planung von Veranstaltungen. Entscheidend sind dabei die Inhalte der Schulung. Eine Zunahme von interaktiven Nichtroutinetätigkeiten ist vor allem nach Weiterbildungen in den Bereichen Kommunikation und Soft Skills zu beobachten. Schulungen zu Sicherheits- und Gesundheitsaspekten oder technischen und administrativen Inhalten gehen dagegen nicht mit wesentlichen Veränderungen im Tätigkeitsprofil einher. Was weiterhin unklar bleibt, ist die Frage, ob die Aufgabenänderungen auf die Weiterbildung zurückzuführen sind oder ob umgekehrt Weiterbildungen Beschäftigten dabei helfen, sich erfolgreich an neue Aufgaben anzupassen.

Was könnte das im Hinblick auf die Digitalisierung bedeuten?

Durch den technologischen Wandel sind jene Jobs am stärksten gefährdet, in denen viele Routinetätigkeiten ausgeübt werden. Aufgaben, die Kreativität und situationsbezogenes Arbeiten erfordern, können hingegen weniger leicht von Maschinen ausgeübt werden. Wie die RWI-Studie belegt, tragen geeignete Schulungen dazu bei, dass Beschäftigte mehr dieser Aufgaben übernehmen. Dadurch sind Beschäftigte besser an die Erfordernisse der Digitalisierung angepasst und haben tendenziell eine höhere Arbeitsplatzsicherheit. Hier besteht Handlungsbedarf: Bisherige Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme sind eher breit angelegt und konzentrieren sich bislang zu wenig auf ausgewählte Schulungsinhalte. Um die Ressourcen effizient zu nutzen, sollten verstärkt Schulungen gefördert werden, die das Übernehmen von Nichtroutineaufgaben trainieren.

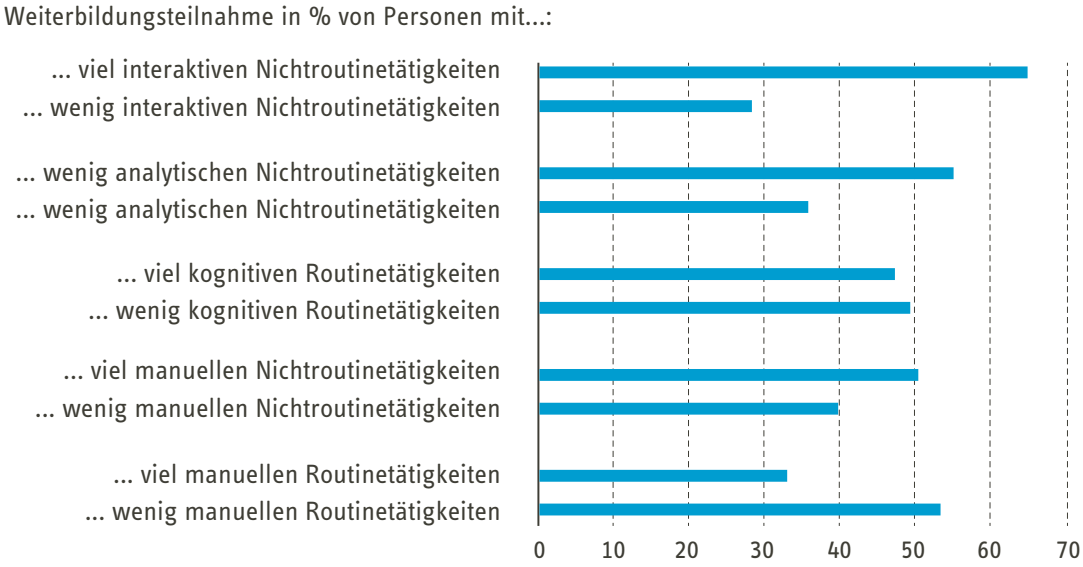
Wie lässt sich die Weiterbildung von Geringqualifizierten stärken?

Die Analyse zeigt, dass die Teilnahme an Weiterbildungen sehr ungleich verteilt ist. So nehmen geringqualifizierte Beschäftigte, deren Jobs am stärksten durch Routinetätigkeiten geprägt sind, besonders selten an Weiterbildungen teil. Die Politik sollte Maßnahmen ergreifen, um insbesondere die Weiterbildungsteilnahme von Geringqualifizierten zu erhöhen. Hierbei kann Bildungsberatung ein wichtiger Baustein sein. Zudem spielt das Engagement der Arbeitgeber eine zentrale Rolle für die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten.

Quelle:

Tamm, M. (2018): Training and changes in job Tasks, Economics of Education Review, Volume 67, Pages 137-147 (frühere Version veröffentlicht als Ruhr Economic Paper #764).

Beschäftigte mit vielen Routinetätigkeiten bilden sich seltener weiter



Beispiele für die Zuordnung von Tätigkeiten: interaktive Nichtroutinetätigkeiten – Beraten und Informieren, Ausbilden und Unterrichten, Organisieren und Planen, Verhandlungen führen, Einkaufen und Verkaufen; analytische Nichtroutinetätigkeiten – Entwickeln und Forschen, Sammeln und Auswerten von Informationen; kognitive Routinetätigkeiten – Messen, Prüfen und Qualitätskontrolle; manuelle Nichtroutinetätigkeiten – Instandsetzen und Reparieren, Versorgen, Bedienen und Betreuen von Menschen; manuelle Routinetätigkeiten – Herstellen und Produzieren von Waren und Gütern, Überwachen und Steuern von Maschinen und Anlagen.

Quelle: RWI-Berechnungen auf Basis der WeLL-Daten

Handlungsempfehlungen

- Politische Initiativen zur Förderung von Weiterbildung sollten sich stärker auf ausgewählte Schulungsinhalte konzentrieren. Nur gezielte Programme können Beschäftigte dabei unterstützen, ihre Jobs in der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zu sichern.
- Um die Weiterbildungsteilnahme von Geringqualifizierten zu erhöhen, sollte der Zugang zu Bildungsberatungen erleichtert werden.

Herausgeber:
RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
Hohenzollernstr. 1–3
45128 Essen/Germany
Fon: +49 (0) 201-8149-0

Redaktion:
Leonard Goebel

Layout und Design:
Daniela Schwindt
Magdalena Franke

© RWI Dezember 2018