

# Die Evaluierung des „Digi-Winners“ und mögliche Perspektiven des Weiterbildungsmarktes in Wien

24. Februar 2022

Nadja Bergmann, L&R Sozialforschung



Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds



# Hintergrund, Zielsetzung und Methodik

---



L&R Sozialforschung

# Notwendigkeit digitaler Kompetenzen und „digital divides“ als Hintergrundfolie

- Der Auf- und Ausbau digitaler Kompetenzen (und der entsprechende Zugang zu digitalen Geräten) wird für nahezu alle Berufs- und Lebensbereiche immer essentieller und Voraussetzung für Teilhabe und „Mithalten“ können in der Arbeitswelt, aber auch im gesamtgesellschaftlichen Kontext.
- Dabei hängt der Erwerb digitaler Kompetenzen auch von zeitlichen, materiellen, sozialen etc. Ressourcen ab.
- „Analoge“ soziale Ungleichheitsmuster bezogen auf soziodemographische (Alter, Geschlecht, Einkommen, Migrationshintergrund, etc.) sowie sozioökonomischen Faktoren (etwa Arbeit, Bildung, Haushalt, soziale Netzwerke, Land) hängen eng mit dem sogenannten „digital divide“ – ein von van Dijk (2005, 2020) geprägtes Konzept – zusammen.
- Digitale und analoge Ungleichheit verstärken sich zunehmend.
- In der Arbeitswelt spielt die hierarchische Positionierung der Beschäftigten, die Branche bzw. der Beruf, Arbeitszeit, Betreuungspflichten, Alter, Geschlecht und vieles mehr eine Rolle inwiefern digitale Kompetenzen angeeignet werden können bzw. vermittelt werden.

# Der „Digi-Winner“

- Der seit 2019 vom waff und der AK Wien initiierte „Digi-Winner“ stellt ein neues Förderinstrument dar, um Beschäftigte beim Auf- und Ausbau dieser immer notwendiger gesehenen digitalen Kompetenzen finanziell zu unterstützen.
- Wiener\*innen, die AK-Mitglied sind, erhalten bis zu 5.000 Euro Förderung für berufliche Weiterbildungen; je nach Einkommen – die Obergrenze liegt bei 2.500 Euro netto im Monat – können 40% bis 80% der Kurskosten gefördert werden.
- Gefördert werden digitalisierungsspezifische Weiterbildungen: etwa fachliche Kurse rund um EDV-Grundlagen, Standard-Anwendungen wie ECDL, Datenbank-Programmierung, IT-Projekt-Management, Daten-Sicherheit, Social Media etc.
- Das Programm wurde von einer Informationskampagne unter dem Motto „Mein Job wird digitaler – Ich auch“ begleitet. Der waff bietet für alle Interessierten eine Beratung an.

# Die Evaluierung des „Digi-Winners“ I

- 2021 wurde nun der „Digi-Winner“ im Auftrag des waff und der Arbeiterkammer Wien von L&R Sozialforschung evaluiert.

## Zentrale Fragen der Evaluierung

- Inwiefern wird der „Digi-Winner“ in Anspruch genommen? Wer sind die „Digi-Winner“- Kund\*innen?
- Welche Bildungsinhalte werden besonders nachgefragt?
- Mit welcher individuellen Intention wird der "Digi-Winner" in Anspruch genommen und inwiefern wurden die Ziele erreicht?
- Wie erlebten die „Digi-Winner“-Kund\*innen den Digitalisierungsschub durch Covid-19?
- Welche Perspektiven können für das Wiener Weiterbildungssystem vor dem Hintergrund der Ergebnisse aber auch eines Abbaues der „digital divides“ gezogen werden?

# Die Evaluierung des „Digi-Winners“ II

## Methodische Zugänge der Evaluierung

- Auswertung der Strukturdatenanalyse der Teilnahmen\* von 2019 bis Mitte 2021 (1.983 Teilnahmen von 1.513 Kund\*innen mit im Juni 2021 abgeschlossenem Kurs)
- Durchführung und Auswertung einer Online-Befragung mit Digi-Winner-Kund\*innen im Befragungszeitraum August bis September 2021
  - 311 Teilnehmer\*innen (20,6% Rücklaufquote)
- Durchführung und Auswertung einer Online-Befragung bei 20 Wiener Weiterbildungsinstituten im Befragungszeitraum August bis September 2021
- Durchführung und inhaltsanalytische Auswertung zweier Fokusgruppen im Oktober 2021
  - eine mit Wiener Weiterbildungsinstituten, eine mit Digi-Winner-Kund\*innen

# Wer sind die „Digi-Winner“-Kund\*innen?

Strukturdatenanalyse, Onlinebefragung und Auswertung der Fokusgruppen



# Zum Einstieg: Ziele der „Digi-Winner“-Kund\*innen

„Die Wettbewerbsfähigkeit erweitern und mich up-to-date halten.“

„Ich möchte meine EDV Kenntnisse verbessern.“

„Meine Kompetenzen für die Digitalisierung zukunftsorientiert auszubauen um langfristig attraktiv für den Arbeitsmarkt zu sein.“

„Wissen erweitern und stärker aus der Krise, die die Luftfahrt sehr getroffen hat, herauskommen.“

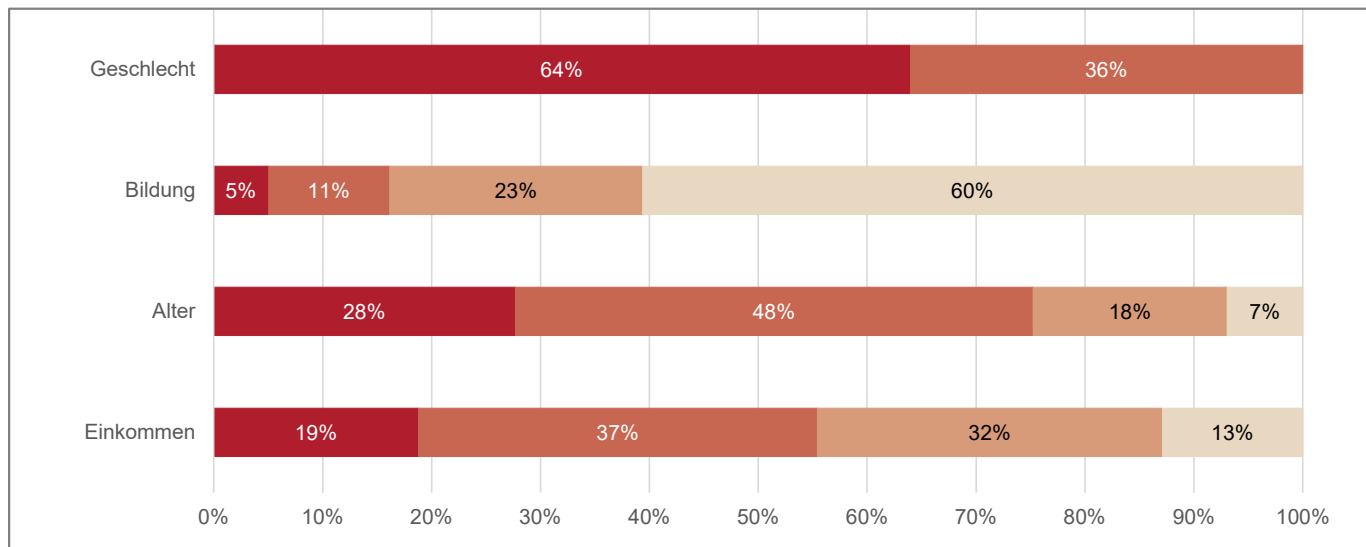
Quelle: L&R Datafile 'DigiWinner Evaluierung - Kund\*innen', 2021; gewichtete Stichprobe nach Geschlecht; n=311



# Soziodemographisches Abbild

- Insgesamt haben mehr Frauen als Männer den Digi-Winner in Anspruch genommen (64% zu 36%)
- 60% haben einen tertiären/postsekundären Bildungsabschluss, 23% Matura, 11% eine Lehre bzw. BMS und 5% Pflichtschule.
- Der größte Teil der Kund\*innen ist der Altersgruppe zwischen 30 und 40 Jahren zuzuordnen (48%)
- Die größte Gehaltsgruppe liegt bei 1.000 bis 1.500 Euro (netto) im Monat (37%), gefolgt von 1.500 bis 2.000 Euro (netto) pro Monat (32%)

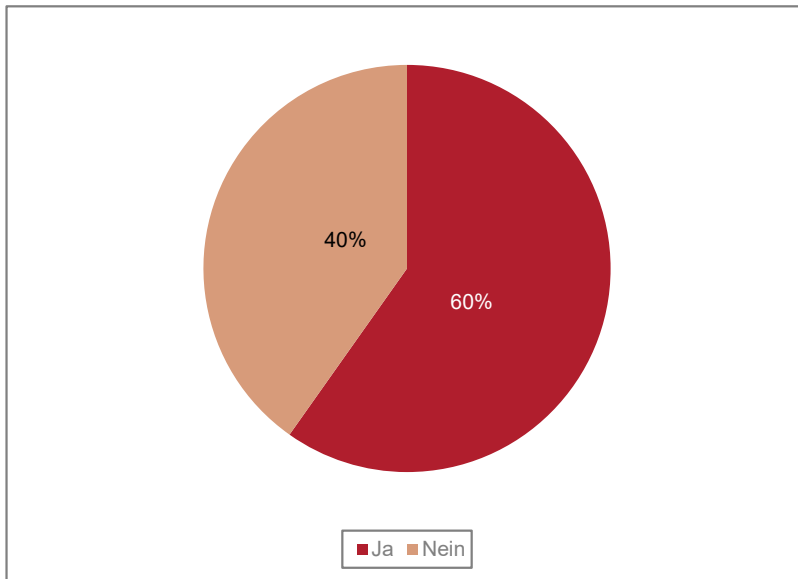
Verteilung nach Geschlecht, Bildungs-, Alters- und Einkommensgruppengruppen



Quelle: L&R Datafile 'DigiWinner Evaluierung - Strukturdatenanalyse', 2021; n=1513 Kund\*innen, n miss=2 bis 312

# Für welche Zielgruppen bräuchte es spezifische Angebote?

Sehen Sie einen Bedarf an zusätzlichen digitalisierungsspezifischen Aus- und Weiterbildungsangeboten, die sich an spezifische Zielgruppen richten?



Quelle: L&R Datafile 'DigiWinner Evaluierung - Kund\*innen', 2021; gewichtete Stichprobe nach Geschlecht; n=311, n miss=101

- Immerhin 60% der Digi-Winner-Kund\*innen sind der Ansicht, dass es einen Bedarf an zielgruppenspezifischen Angeboten gibt.

„Höherqualifizierte Menschen mit mangelhaften IT-Skills, die sich beruflich umorientieren möchten bzw. ihre Skills updaten müssen“.

„ab 40+ Mitarbeiter/Arbeitssuchende“

„Attraktive Kurse für Frauen, um ihnen die Angst vor technischen/digitalen Berufen/Ausbildungen zu nehmen.“

„Für unter 25 Jährige“

Quelle: L&R Datafile 'DigiWinner Evaluierung - Kund\*innen', 2021; gewichtete Stichprobe nach Geschlecht; n=311

# Kund\*innen aus Sicht der Weiterbildungsinstitute

- Vertreter\*innen der Weiterbildungsinstitute meinen, dass prinzipiell alle „motivierten Personen“ Zielgruppe für digitalisierungsspezifische Aus- und Weiterbildungen sind, aber bestimmte Gruppen schlechter erreicht werden.

„Ich könnte hier keine Spezifizierung machen, es sind vielleicht motiviertere Personen aller Altersgruppen. Personen, die offen sind und keine Angst vor Technik haben.“

(Online-Erhebung Aus- und Weiterbildungsinstitute)

- Vor allem gering-qualifizierte Personen, ältere Personen und Personen mit nicht-deutscher Muttersprache werden genannt.
- Bezüglich des Geschlechts wird kein „prinzipieller“ Unterschied hinsichtlich des Interesses gesehen, doch aber bei den Inhalten der Angebote - aufgrund der unterschiedlichen Berufsfelder in welchen Frauen und Männer arbeiten. In Phasen von Betreuungspflichten und Beruf wird zusätzlich eine Weiterbildung zeitlich als sehr schwierig realisierbar gesehen.
- Bei einem Großteil der Befragten gibt es keine „frauenspezifischen Angebote“ im Bereich Digitalisierung und sind auch nicht vorgesehen.

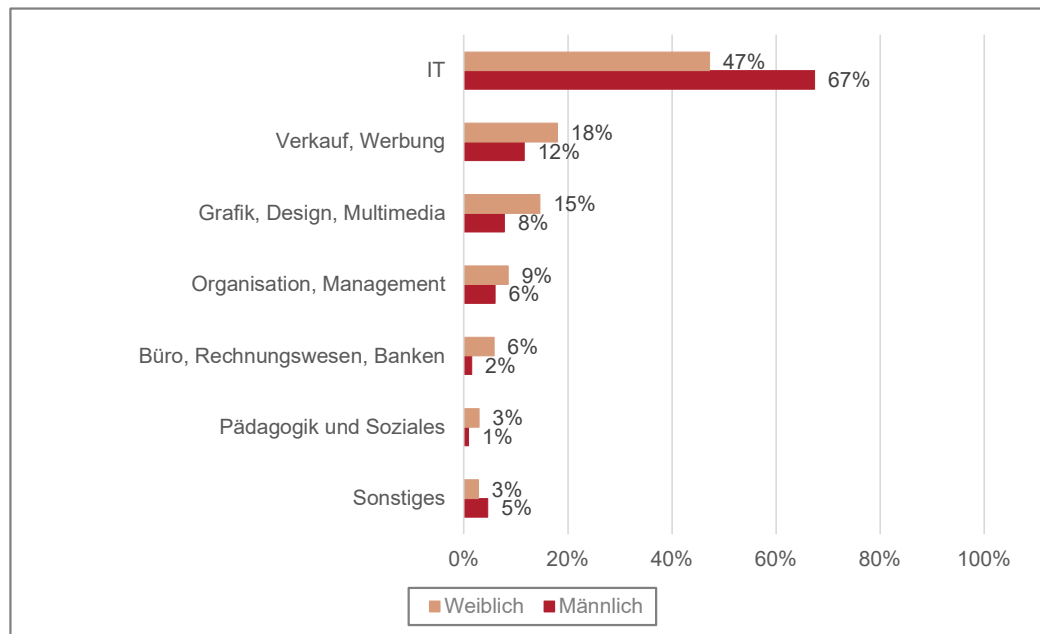
# Welche Kursinhalte wurden von wem mit Hilfe der „Digi-Winner“- Förderung in Anspruch genommen?

Strukturdatenanalyse, Onlinebefragung und Auswertung der Fokusgruppen



# Überblick über gewählte Kursinhalte

## Verteilung der Inhalte nach Geschlecht



- Über die Hälfte der Kurse sind IT-spezifisch (55%), gefolgt von Verkauf und Werbung (16%) und dem Grafik und Multimedia-Bereich (12%)
- Sowohl Männer als auch Frauen haben meistens IT-Kurse belegt (w=47%, m=67%)
- Verkauf und Werbung sind in beiden Gruppen der zweitgrößte Anteil

Quelle: L&R Datafile 'DigiWinner Evaluierung - Strukturdatenanalyse', 2021; n=1983, n miss=4

# Zentrale Ergebnisse aus den Fokusgruppen

- Sowohl Kund\*innen als auch Institutsvertreter\*innen wünschen sich eine Anpassung der Kursinhalte:
  - Einerseits braucht es die Möglichkeit für Aufbau/Einsteiger\*innenkurse
  - Andererseits braucht es Kurse für Fortgeschrittene (z.B. mit Voraussetzungen)

„Wirkliche Einstiege - der Kurs war eindeutig nicht für Anfängerinnen. Genauere Differenzierung, wer mit welchen Kenntnissen in einen Kurs geht.“

„Fortgeschrittenen" Programmierkurse, und Kurse aus spezifischen Themenbereichen (z.B. Systemprogrammierung, Embedded Systems).“

- Kurse müssen regelmäßig an die aktuellen Anforderungen angepasst werden – ECDL-Kurse bieten eine Basis und waren eine Zeitlang nachgefragt, in den Fokusgruppen wurde diskutiert, ob es nicht ein Update der Inhalte bräuchte oder eine bessere Anpassung an aktuelle Änderungen. ECDL wirkt „antiquiert“ und wird nicht mehr so nachgefragt; viele Kurse kommen gar nicht mehr zustande

Quelle: L&R Datafile 'DigiWinner Evaluierung - Kund\*innen', 2021; gewichtete Stichprobe nach Geschlecht; n=311

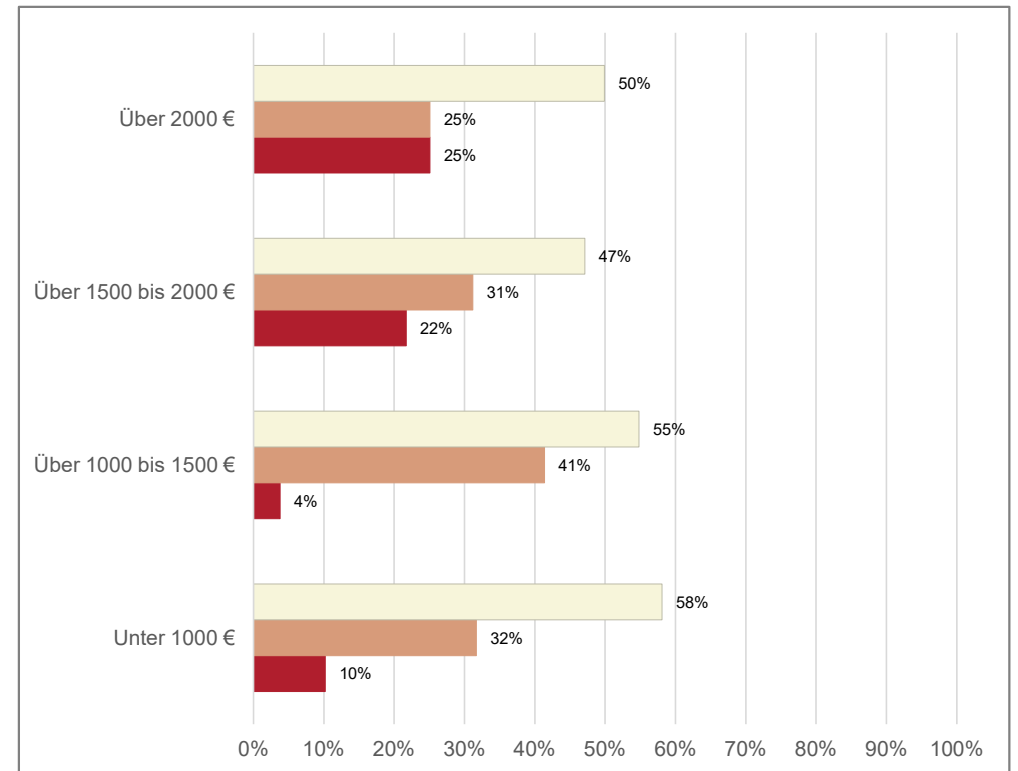
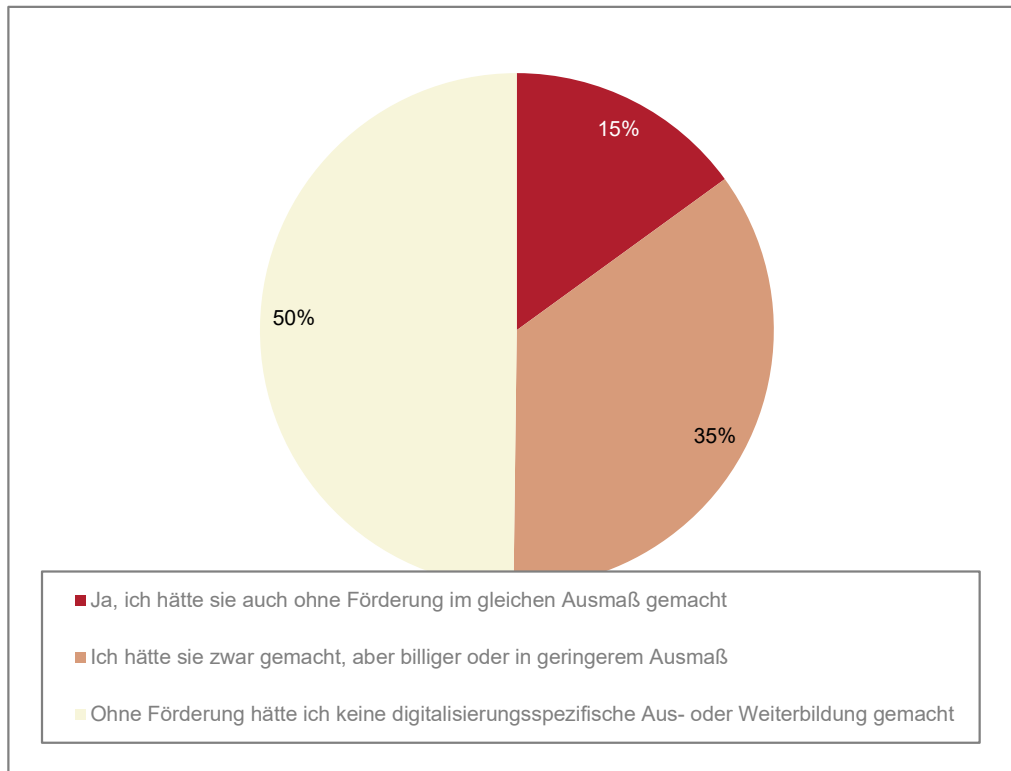
# Bedeutung der Digi-Winner-Förderung für die Inanspruchnahme digitaler Weiterbildung

Digi-Winner-Kund\*innen auf Basis der Online-Erhebung sowie die Fokusgruppen mit Kund\*innen und Weiterbildungsinstituten



# Bedeutung der finanziellen Förderung für die Realisierung der Weiterbildung

Hätten Sie die digitalisierungsspezifische/n Aus- und Weiterbildung/en auch ohne finanzielle Förderung durch den Digi-Winner gemacht? (Gesamt und nach Einkommen der Respondent\*innen)



Quelle: L&R Datafile 'DigiWinner Evaluierung - Kund\*innen', 2021; gewichtete Stichprobe nach Geschlecht; n=311, n miss zwischen 3 und 33



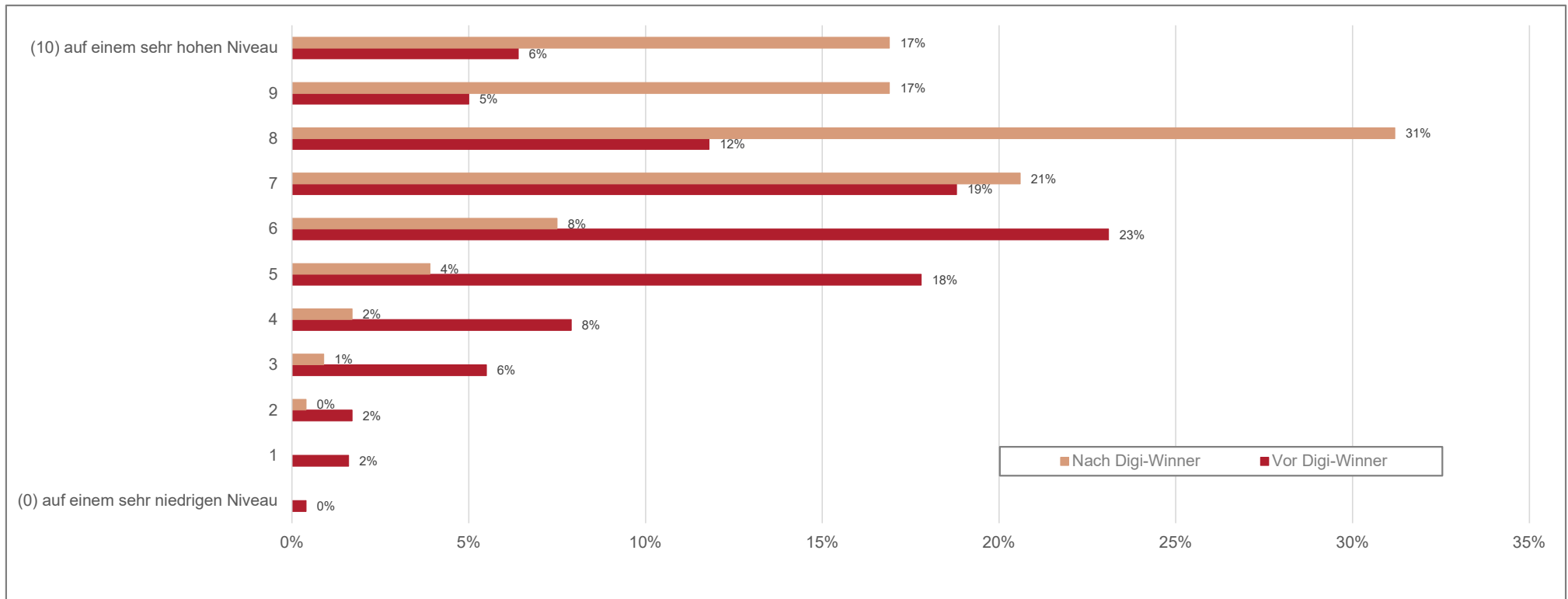
## Wie haben die Kund\*innen profitiert?

Einschätzung der Wirkung der Digi-Winner-Förderung aus Sicht der Digi-Winner-Kund\*innen auf Basis der Online-Erhebung



# Digitale Kompetenzen der Kund\*innen vor und nach der Teilnahme I

## Selbsteinschätzung der digitalen Kompetenzen vor und nach der Weiterbildung im Rahmen des Digi-Winner



Quelle: L&R Datafile 'DigiWinner Evaluierung - Kund\*innen', 2021; gewichtete Stichprobe nach Geschlecht; n=311, n miss=9

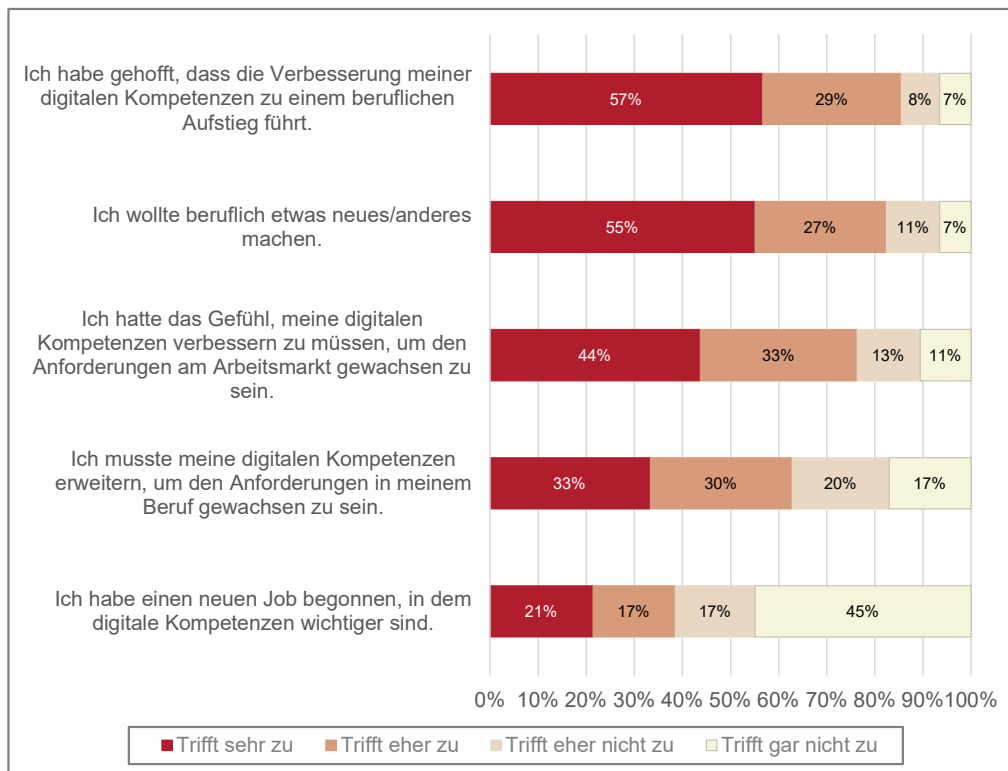
# Digitale Kompetenzen der Kund\*innen vor und nach der Teilnahme II

Die Abbildung auf der vorigen Folie zeigt:

- Bereits vor der Aus- und Weiterbildung schätzen sich die Kund\*innen relativ hoch bezüglich der digitalen Kompetenzen ein:
  - Lediglich rund 10% ordneten sich bezüglich ihrer digitalen Kompetenzen auf den niedrigsten Stufen 0 bis 3 ein
  - Im Durchschnitt ordneten sich die Befragten vor der Weiterbildung auf Stufe 6 von 10 ein
  - 6% der Befragten ordneten sich zuvor bereits auf der höchsten Stufe 10 ein
- Im Vergleich zwischen den Kompetenzen vor und nach der Ausbildung werden seitens der Kund\*innen deutliche Kompetenzgewinne benannt.

# Motive für die digitalisierungsspezifische Weiterbildung im Überblick

Aus welchen Gründen haben Sie sich zu einer Aus- oder Weiterbildung im Bereich digitaler Kompetenzen entschieden?



- Drei Motivlagen sind besonders relevant: Beruflicher Aufstieg, berufliche Veränderung und den Anforderungen gewachsen zu sein. Spannende Details:
  - Vor allem bei Personen über 40 Jahren war der Aspekt die digitalen Kompetenzen zu erweitern, um den Anforderungen im Beruf gewachsen zu sein, sehr wichtig (52%), wie auch bei Personen, die Deutsch nicht als Erstsprache haben (61%)
  - Personen unter 30 Jahren nannten verstärkt den Aspekt des beruflichen Aufstiegs als wichtiges Motiv
  - Aus der Gastronomie hatten fast alle die berufliche Veränderung als Motiv genannt

Quelle: L&R Datafile 'DigiWinner Evaluierung - Kund\*innen', 2021; gewichtete Stichprobe nach Geschlecht; n=311, n miss zwischen 12 und 25

## Inwiefern wurden die Erwartungen erfüllt?

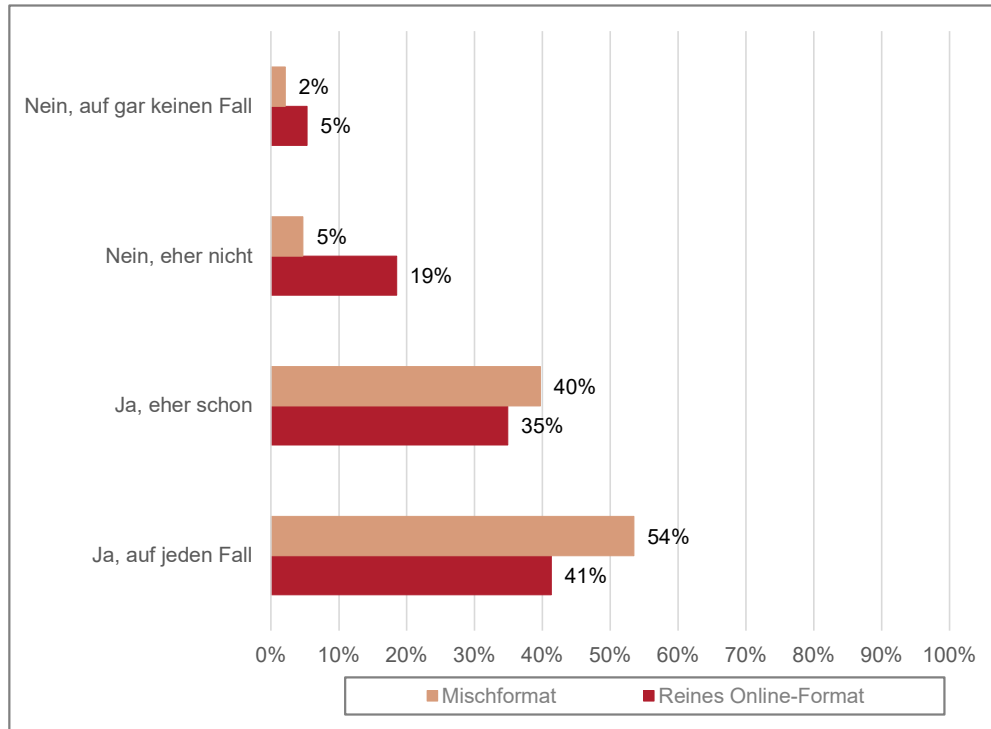
- Rund 41% jener, die beruflich etwas anderes machen wollten, haben dies nach der Weiterbildung auch erreicht.
- Bei etwa 37% der Personen, die sich durch die Weiterbildung einen beruflichen Aufstieg erhofften, ist dies auch eingetreten.
  - Der berufliche Aufstieg tritt tendenziell eher bei den jüngeren Personen unter 30 Jahren ein.
- Der Großteil jener, die Ihre Kompetenzen erweitern wollten, um den Anforderungen am Arbeitsmarkt gerecht zu werden, fühlen sich dem nun besser gewachsen als zuvor (43% viel besser, 48% etwas besser).
- Dem Großteil der Kund\*innen, die Ihre Kompetenzen erweitern wollten, um den Anforderungen in Ihrem Beruf gerecht zu werden, hat die Weiterbildung dabei auch geholfen (53% sehr, 41% eher).

# Zukunftsperspektive Weiterbildung

Wohin könnte die Reise gehen - was soll verbessert werden?

# Zukünftige Formatwünsche im Weiterbildungsbereich

Können Sie sich vorstellen, zukünftig digitalisierungsspezifische Aus- oder Weiterbildungen zu absolvieren, die in einem reinen Onlineformat / Mischformat abgehalten werden?



Quelle: L&R Datafile 'DigiWinner Evaluierung - Kund\*innen', 2021; gewichtete Stichprobe nach Geschlecht; n=82, nmiss=1

- Rund ein Viertel der Befragten können sich eine generelle Umstellung auf reine Online-Formate nicht vorstellen, bei „Mischformaten“ ist die Akzeptanz wesentlich höher
- Insgesamt kann sich aber ein Großteil der Respondent\*innen eine Umstellung auf online-Formate (76%) bzw. Mischformate (94%) vorstellen

# Formatfrage: Angepasste Bildungsarbeit aus Sicht der Weiterbildungsinstitute

- Die zunehmende Digitalisierung führt zu Veränderungen in vielen Lebensbereichen – auch der Weiterbildung
- Die Digitalisierung des Weiterbildungsmarktes bedarf Anpassungen auf verschiedenen Ebenen:

## Pädagogisch/Methodische Anpassungen

- Pädagogische Anpassungen an das digitale / hybride Format
- Entwicklung von methodisch/didaktischen Standards

## Inhaltliche Anpassungen

- Inhalte müssen an das jeweilige Format angepasst werden
- Reflexion darüber, welche Inhalte digital vermittelt werden können und welche nicht

## Technische Anpassungen

- Möglichkeiten und Einschränkungen der Technik spielen wichtige Rolle
- Leitdimensionen :
  1. Zugang zur Technik
  2. Umgang mit Technik
  3. Einsatz der Technik

(FG Institute)



# Zukunftsformat hybride Weiterbildung?

„Flexibilität ist gewünscht und wird ein wichtiges Kriterium – die hybriden Möglichkeiten bzw. die hybride Arbeitsweise ist der große Wandel auf den sich vorbereitet werden muss.“ (Fokusgruppe Aus- und Weiterbildungsinstitute)

- Hybride Formate werden zwar als die anspruchsvollsten gesehen, aber als jene mit dem größten Potential unterschiedliche „Welten“ und Möglichkeiten anzusprechen.
  - Die Bereitschaft für hybride Formate wird bei den Kund\*innen relativ hoch eingeschätzt – „Bildung mit Heimvorteil“: Kund\*innen können jeweils neu entscheiden, ob sie von Zuhause aus oder vor Ort lernen möchten; diese Flexibilität ermöglicht eine bessere Anpassung an die Bedürfnisse der Kund\*innen. (FG Institute)
- Problematik: Die Begrifflichkeiten zu „hybrider Lehre“ bzw. dem „hybriden“ Modus“ sind nicht vereinheitlicht, hier gibt es unterschiedliche Vorstellungen und Meinungen darüber. Ein gemeinsamer Kompetenzaufbau und Weiterentwicklung wäre wünschenswert. (FG Institute)

# Abschließende Reflexion des „Digi-Winners“

Digitale Klüfte: Persistenzen, Varianzen und Möglichkeiten

# Die „Digi-Winner“-Kund\*innen reflektiert vor dem Konzept der „Digital Divides“

- Die Auswertung der Strukturdaten zu den „Digi-Winner“-Kund\*innen bestätigt einige Grundaussagen rund um die Persistenz digitaler Klüfte:
  - Tendenziell nehmen gut ausgebildete Personen Digitalisierungsangebote in Anspruch und können besonders gut vom Aufbau weiterer Kompetenzen profitieren.
- Es konnten aber auch Personengruppen erreicht werden, die nicht zu den sozioökonomisch begünstigten Personen zählen, etwa Personen mit niedrigem Bildungsniveau, geringem Einkommen oder wenigen digitalen Kompetenzen.
- Zudem verdeutlicht die Evaluierung die Wichtigkeit finanzieller Unterstützungs-instrumente zur Aneignung digitaler Kompetenzen: Nur 15% der „Digi-Winner“-Kund\*innen hätten die geplante Weiterbildung ohne Förderung durchgeführt, Personen mit einem niedrigen Einkommen hätten ohne die Förderung vermehrt keine Weiterbildung absolviert (absolvieren können).

# Weiterbildungsangebote reflektiert vor dem Konzept der „Digital Divides“

- Am Weiterbildungsmarkt werden insbesondere für niedrigqualifizierte und/oder ältere Beschäftigte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund oder Beschäftigte aus unterrepräsentierten Berufsgruppen fehlende Angebote vermutet bzw. wenig Anreize für manche Beschäftigtengruppen gesehen, sich digitale Kompetenzen aneignen zu wollen.
- Hier kann es sinnvoll sein – auch in Anlehnung an Empfehlungen von van Dijk (2020) –
  1. übergreifende Kommunikationsschienen zu entwickeln, welchen Nutzen beispielsweise die Hilfskraft, der/die Kellner\*in oder der/die Lagerarbeiter\*in von digitalen Kompetenzen haben können und
  2. Überlegungen anzustellen, welche digitalen Kompetenzen bislang unterrepräsentierte Berufsgruppen besonders brauchen könnten sowie
  3. eigene Digitalisierungsschienen für bestimmte Berufsgruppen / Gruppen aufzubauen.

# Kontakt

## **L&R Sozialforschung**

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9

<http://www.lrsocialresearch.at>

**Nadja Bergmann** | [bergmann@lrsocialresearch.at](mailto:bergmann@lrsocialresearch.at) | Tel: 01 5954040 – 18

# Literatur

- Bergmann, Nadja, Aufhauser, Katharina & Wetzel, Petra (2021): Wiener Frauenbarometer 2020: Frauen – Digitalisierung – Gestaltungspotenziale. Wien: Studie im Auftrag des Frauenservice Wien.
- Bergmann, Nadja, Danzer, Kargl, Maria, Schweifer-Ruff, Patricia, Weber, Friederike (2021): E-Learning unter der Gleichstellungsbrille. Eine Praxisstudie. Wien: Studie im Auftrag des AMS.
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2018): Digitales Kompetenzmodell für Österreich DigComp 2.2 AT. Wien.
- Dijk, Jan van (2005): The Deepening Divide: Inequality in the Information Society. London: Thousand Oaks, Sage Publications.
- Dijk, Jan van (2020): The digital divide. Cambridge: Polity Press.
- Gugitscher, Karin, Schlögl, Peter, Kandutsch, Florian & Schäfer, Sahra (2020): Existenzsicherung, Professionalisierung, Innovation und Digitalisierung in der Österreichischen Erwachsenenbildung im Kontext der Covid-19-Pandemie. Bericht zu einer explorativen Umfrage im Herbst 2020. Wien.
- Norbert Lachmayr, Alexander Schmözl (18.2.2020): Befragung von Wiener Bildungseinrichtungen: Digitalisierung & Qualitätssicherung. Wien: Präsentation
- Reidl, Sybille et al. (2020): Digitale Ungleichheit. Wie sie entsteht, was sie bewirkt ... und was dagegen hilft. Wien: FFG.
- Zilian, Stella Sophie & Zilian, Laura Samantha (2020): Digital inequality in Austria: Empirical evidence from the survey of the OECD “Programme for the International Assessment of Adult Competencies”. In: Technology in Society 63 (2020) 101397.

Diese Publikation wird aus Mitteln der Arbeiterkammer Wien und des Wiener ArbeitnehmerInnen  
Förderungsfonds gefördert

