

Evaluierung des „Digi-Winners“ und Reflexion der Perspektiven des Weiterbildungsmarktes in Wien

im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Kurzzusammenfassung einer Studie durchgeführt von L&R Sozialforschung
Bergmann, Nadja / Aufhauser, Katharina / Danzer, Lisa / Meyer, Lucas / Riesenfelder,
Andreas
Wien, Jänner 2022

Der „Digi-Winner“ ist ein seit 2019, seitens des waff sowie der AK Wien, eingeführtes finanzielles Förderinstrument, welches die Inanspruchnahme von Weiterbildungen im Bereich digitaler Kompetenzen finanziell unterstützt. Wiener Arbeitnehmer*innen bzw. AK Mitglieder bekommen je nach Einkommen zwischen 40% bis 80% der Kurskosten gefördert, maximal bis zu 5.000€.

Dieses neue Förderinstrument wurde nun im Rahmen der vorliegenden Studie evaluiert und hierbei auch der durch die Covid-Pandemie ausgelöste Digitalisierungsschub und die dadurch induzierten Entwicklungen am Wiener Aus- und Weiterbildungsmarkt einbezogen.

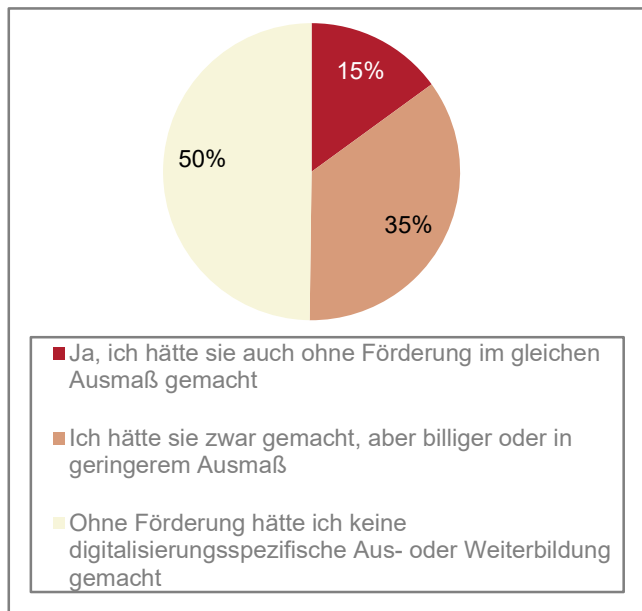
Die Evaluierung hat sich dabei unterschiedlicher methodischer Zugänge bedient: Es wurde eine Strukturdatenanalyse der Digi-Winner-Kund*innen zwischen 2019 und Juni 2021 durchgeführt, eine Online-Befragung zu den Erfahrungen der Digi-Winner-Kund*innen abgeschlossen, Weiterbildungsinstitute mittels eines qualitativ angelegten Online-Fragebogens um ihre Einschätzung gebeten sowie zwei Fokusgruppen mit je einer der beiden Parteien zur Reflexion der Ergebnisse abgehalten.

Als Grundlage für die Beurteilung der Treffsicherheit des „Digi-Winners“ wie auch der Weiterentwicklung der Angebote wurde das Konzept der „Digital Divides“ (Van Dijk 2005, 2020)¹ herangezogen, welches „digitale Klüfte“ zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen und deren Abbau thematisiert. Der unterschiedliche Zugang zu digitalen Kompetenzen, zur Hard- und Software wie auch zum Nutzen der Digitalisierung sind hier zentrale konzeptionelle Unterscheidungsdimensionen – die „Klüfte“ ergeben sich unter anderem aufgrund der Position in der Gesellschaft sowie personeller und soziodemographischer Merkmale.

Im Untersuchungszeitraum (Februar 2019 bis Sommer 2021) sind 2.808 Förderungen genehmigt worden. Davon wurden 1.513 geförderte Personen, die bis Juni 2021 eine Weiterbildung abgeschlossen haben, in die Strukturdatenanalyse einbezogen: Knapp zwei Drittel der Kund*innen waren Frauen, überdurchschnittlich viele Personen (60%) hatten einen tertiären Bildungsabschluss, tendenziell nahmen eher jüngere Personen (75% der Kund*innen sind bis zu 40 Jahre alt) sowie Personen ohne Migrationshintergrund (72% haben die österreichische Staatsbürgerschaft) den „Digi-Winner“ in Anspruch. Damit wird der „Digital Gender Gap“ gut adressiert, weitere soziale Differenzierungsmerkmale allerdings weniger. Zudem zeichnet sich eine Konzentration der Berufsgruppen auf die Bereiche IT, Marketing & Organisation, Büro, Rechnungswesen und Banken ab. Es gibt somit einige Berufsgruppen, die schwerer erreicht werden – die schwere Erreichbarkeit bestimmter Zielgruppen bestätigen auch die Weiterbildungsinstitute, vor allem niedrigqualifizierte und ältere Beschäftigte.

¹ 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.

Über die Hälfte der geförderten Kurse sind im IT-Bereich (55%) angesiedelt. Obwohl insgesamt mehr Frauen die Digi-Winner Förderung in Anspruch nahmen, sind sie im IT-Bereich leicht unterrepräsentiert. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich auch in den Kurskosten: Frauen belegen häufiger Kurse im Bereich von bis zu 1.000€ (34% der Frauen), während Männer häufiger Kurse im Bereich von 4.000€ bis 5.000€ belegen (21% der Männer). Insgesamt bewegen sich die Kurskosten jeweils zu ca. 1/3 bis zu 1.000€, zwischen 1.000€ und 2.000€ sowie über 2.000€.



Der Digi-Winner wird sowohl von den Kund*innen als auch den Weiterbildungsinstituten als ein wichtiges Instrument gesehen, mit welchem Weiterbildungen im Bereich der digitalen Kompetenzen auf- und ausgebaut werden können: Wie in der Grafik erkennbar, hätten die Hälfte der Kund*innen (50%) ohne eine Förderung keine Weiterbildung absolviert, ein weiteres Drittel (35%) hätte zwar eine Weiterbildung in Angriff genommen, aber eine kürzere bzw. günstigere. Nur 15% hätten dieselbe Weiterbildung ohne Förderung absolviert. Personen mit einem niedrigen Einkommen hätten ohne die Förderung vermehrt keine Weiterbildung absolviert.

Dabei zeigt sich, dass die Weiterbildungen auf Basis der Selbsteinschätzung zu einer deutlichen Verbesserung der Kompetenzen führen – vor allem bei jenen, die ihre digitalen Kompetenzen vor der Weiterbildung als gering einschätzten. Den Weiterbildungen lag dabei das Ziel zugrunde, entweder einen beruflichen Aufstieg bzw. eine Umorientierung zu erlangen oder mit den steigenden Kompetenzen mitzuhalten. Während letztere Motivlagen für fast alle Personen erfüllt wurden, gab es bei den anderen Motiven unterschiedliche Erfüllungserwartungen: Mehr als einem Drittel gelang der erwünschte berufliche Aufstieg, 41% der berufliche Umstieg.

Der durch die Pandemie induzierte Digitalisierungsschub hatte auch maßgebliche Auswirkung darauf, wie die Weiterbildungen durchgeführt werden konnten. Dies hat dazu geführt, dass sich die Formatplanung von reinen Präsenzformaten zu vermehrt digitalen Angeboten bewegte. Der Umschwung beinhaltet zwar viele positive Aspekte, kann aber gerade für Zielgruppen, die jetzt schon unterproportional an den digitalen Angeboten teilnehmen, zum Nachteil führen. Daher wurde der Ausbau von hybriden Angeboten als ein Weg diskutiert, einen längerfristigen Beitrag dazu zu leisten, möglichst unterschiedliche Personengruppen für digitale Weiterbildungen zu erreichen.

Insgesamt zeigt die Evaluierung, dass einerseits zur Schließung der „Digital Divides“ eine weitere Fokussierung bzw. Steuerung als notwendig angesehen werden kann, die sowohl die Konzeption, Bewerbung und Durchführung digitalisierungsspezifischer Angebote durch die Weiterbildungsinstitute umfasst, als auch die Förderstellen bzw. deren Bewerbungs-, Beratungs- und Förderrichtlinienpraxis. Niederschwellige Angebote für niedrigqualifizierte, ältere Erwerbstätige sowie Erwerbstätige mit Migrationshintergrund wurden hier als ein Weg genannt, festgestellten digitalen Klüften entgegenzuwirken.

Andererseits wurde bezogen auf den Digital Gender Gap mit einer mehrheitlich weiblichen Kund*innengruppe eine wichtige Zielgruppe sehr gut angesprochen und auch die Teilnahme



von Personen mit geringem Einkommen oder wenigen digitalen Kompetenzen ist positiv im Sinne der Schließung der „Digital Divides“ hervorstreichen.

Die subjektiv sehr positiv eingeschätzten Auswirkungen der Teilnahme an digitalisierungsspezifischen Weiterbildungskursen aus Sicht der Kund*innen sowie die Tatsache, dass ohne finanzieller Unterstützung nur 15% der Teilnehmenden die geplanten Digitalisierungskurse in dieser Form realisieren hätten können, verdeutlichen die Wichtigkeit des Förderinstrumentes für die Wiener Beschäftigten.

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

