

## Presseinformation

DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2021

### Hochsaison für digitale Weiterbildung

- Corona-Beschränkungen beflügeln E-Learning in deutschen Betrieben
- Experteninterviews: Weiterbildung findet überwiegend digital statt
- „Klassiker“ wie Videos oder Web-Based-Trainings am weitesten verbreitet
- Digitale Qualifizierung hat zukünftig festen Platz in der Personalentwicklung

DEKRA e.V.  
Konzernkommunikation  
Handwerkstraße 15  
D-70565 Stuttgart

[www.dekra.de/presse](http://www.dekra.de/presse)

**Fans von E-Learning dürften glücklich sein: Die Pandemie hat digitales Lernen und Arbeiten schneller vorangebracht als viele Jahre Überzeugungsarbeit mit guten Argumenten. Im vergangenen Jahr mussten viele Arbeitgeber Weiterbildungsveranstaltungen abbrechen oder absagen. Infolgedessen hat die Nutzung digitaler Lernformate in der betrieblichen Weiterbildung einen Riesensprung nach vorne gemacht, wie die Befragung von Unternehmen im Rahmen des DEKRA Arbeitsmarkt-Reports 2021 ergeben hat. Und eines wird auch klar: Die Qualifizierung von Mitarbeitenden wird wohl nie wieder so sein, wie sie noch 2019 war.**

Manchmal braucht es konkrete Erfahrungen, um Vorbehalte oder andere Hürden gegenüber Ungewohntem abzubauen. Die Tiefeninterviews mit zehn Unternehmensvertretern werfen ein Licht darauf, wie sich die erschwerten Bedingungen auf ihre Personalentwicklung ausgewirkt haben.

#### Abschied von Gewohntem

Bei der Frage, wie Arbeitgeber ihre Beschäftigten qualifizieren, zeigte sich, dass der Schwerpunkt vor der Pandemie meistens klar oder sogar ausschließlich auf Präsenztrainings lag. Einzelne Weiterbildungsverantwortliche hatten aber schon die Fühler in Richtung digitales Lernen ausgestreckt und setzten einen Mix unterschiedlicher Formate ein. In diesen Fällen kamen meist nur bestimmte Zielgruppen in den Genuss digitaler Trainings, während andere, zum Beispiel in der Produktion, klassisch qualifiziert wurden. Seit der Pandemie findet Weiterbildung in den befragten Unternehmen jedoch überwiegend digital statt. In einem Fall wurde sogar die Ausbildung komplett auf E-Learning umgestellt.

#### Digitales Portfolio auf- und ausgebaut

Für die Qualifizierung der Beschäftigten setzen die befragten Arbeitgeber unterschiedlichste digitale Instrumente ein. Am häufigsten bieten sie ihnen E-Learning-

Datum Stuttgart, 29.07.2021 / Nr. 064  
Kontakt Dr. Torsten Knödler  
Telefon direkt 0711.7861-2075  
Telefax direkt 0711.7861-742075  
E-Mail [torsten.knoedler@dekra.com](mailto:torsten.knoedler@dekra.com)

Formate an, die fast schon als „Klassiker“ zu bezeichnen sind: Videos, Web-Based-Trainings (WBT) und Webinare. Neun von zehn Arbeitgebern setzen zum Beispiel auf Videos, die neues Wissen anschaulich vermitteln und verschiedene Sinne ansprechen, was den Lerneffekt noch verstärkt. Mit Corona hat die Stunde von Webinaren und virtuellen Klassenräumen geschlagen. Diese Online-Formate gibt es zwar schon lange, aber nun erlebten sie einen regelrechten Boom. Das ist auch bei acht der Befragten der Fall und der Grund liegt auf der Hand: Live-online-Trainings in virtuellen Klassenzimmern kommen einem Präsenztraining am nächsten. Weitere Vorteile: Es können viele Personen ortsunabhängig und synchron an einem Seminar teilnehmen.

Vereinzelt setzen die Befragten Instrumente für „Fortgeschrittene“ ein: Drei Arbeitgeber ermöglichen es Beschäftigten, über Virtual Reality in eine virtuelle 3D-Lernumgebung einzutauchen. Mit dieser Technologie können zum Beispiel risikofrei bestimmte Handgriffe an einer Maschine geübt werden. Fast alle Verantwortlichen stellen ihre digitalen Angebote über eine eigene Lernplattform bereit (neun Nennungen). Außerdem binden vier der Befragten interne Kommunikationsplattformen wie Teams oder Slack in ihre Trainingsaktivitäten ein.

### **Digital oder Klassenzimmer?**

Befragt, welche Formate sie für die Vermittlung bestimmter Themen präferieren, wird klar: Arbeitgeber halten digitale Lernmethoden besonders dann für geeignet, wenn Mitarbeitende in neue IT-Anwendungen eingeführt werden sollen. Denn wo, wenn nicht direkt in der Arbeitsumgebung, lassen sich bestimmte Arbeitsschritte eines neuen Programms am besten erklären. Weitere Themenfelder, in denen sie bevorzugt via E-Learning qualifizieren, sind Datenschutz, Compliance oder Arbeitssicherheit. Der Vorteil liegt auf der Hand: Mit einer Online-Unterweisung kommen Arbeitgeber ihrer gesetzlichen Verpflichtung genau dann nach, wenn bei den einzelnen Beschäftigten eine Schulung ansteht und können sie dann automatisch rechtssicher dokumentieren. Bei Führungstrainings sowie Sprachkursen halten sich hingegen die Nennungen von Online- und Präsenzmethode die Waage. Diese Kompetenzen vermitteln sie sowohl online als auch in Präsenz, ggf. auch kombiniert (je acht bzw. fünf Nennungen).

### **Zurück ist keine Option**

Ein Rückwärts auf den Stand vor der Pandemie wird es nicht geben, darin sind sich die Befragten einig. Den nun eingeschlagenen Pfad möchten sie weiter verfolgen und ihre digitalen Angebote ausbauen. E-Learning und Blended Learning (Kombination aus E-Learning und Präsenz) werden auch zukünftig einen höheren

Stellenwert im Unternehmen haben. Denn die Verantwortlichen haben deren Vorteile erkannt und die Erfahrung gemacht, dass vieles besser funktioniert als gedacht. Ein Befragter ist sich zudem sicher, dass auch Lernende die Notwendigkeit von Präsenztrainings stärker hinterfragen werden. Alle Befragten planen, ihr Portfolio an digitalen und hybriden Angeboten weiter auszubauen und zu professionalisieren. Die Tatsache, dass neun von zehn Unternehmen eine eigene Lernplattform betreiben, unterstreicht: Sie bleiben am Ball.

„Die Pandemie hat gezeigt, wie schnell sich Rahmenbedingungen verändern können. Arbeitgeber, aber auch wir als Bildungsdienstleister, waren fast von einem Tag auf den nächsten damit konfrontiert, dass Präsenztrainings nicht mehr oder nur sehr eingeschränkt stattfinden konnten“, sagt Katrin Haupt, Geschäftsführerin der DEKRA Akademie. „Wenn man bedenkt, dass die Befragten ihre Beschäftigten bis dahin meist noch in Präsenz weitergebildet haben, dann wird klar, welche Riesenaufgabe sie in knapp einem Jahr geleistet haben. Ob digitales Lernen Standard und Präsenzlernen Luxus werden wird, wie einer der Befragten prognostizierte, sei dahingestellt. Aber der oft erzwungene Paradigmenwechsel lässt sich nicht mehr ganz zurückdrehen.“

#### **Inhalte des DEKRA Arbeitsmarkt-Reports 2021:**

Im Kernerhebungszeitraum vom 22. bis 28. Februar wurden Stellenanzeigen in zwei Online-Jobbörsen sowie elf deutschen Tageszeitungen ausgewertet. Der Report beinhaltet

- einen Überblick über die Entwicklung der Berufe und Tätigkeitsfelder
- eine vertiefende Analyse der Tätigkeit von Zustellkräften in der KEP-Branche
- eine vertiefende Analyse der Tätigkeit von Pflegefachkräften
- einen Exkurs zum Thema „Digitales Lernen in der betrieblichen Weiterbildung“
- Expertenkommentare

Der **DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2021** kann kostenfrei per E-Mail unter [service.akademie@dekra.com](mailto:service.akademie@dekra.com) angefordert werden und steht als pdf unter [www.dekra-akademie.de/dekra-arbeitsmarkt-report](http://www.dekra-akademie.de/dekra-arbeitsmarkt-report) zur Verfügung.

#### **Weitere Fachinformationen:**

DEKRA Akademie GmbH

Diotima Neuner-Jehle

Tel. 0711.7861-3612

[diotima.neuner-jehle@dekra.com](mailto:diotima.neuner-jehle@dekra.com)

### **Über DEKRA Akademie**

*Die DEKRA Akademie GmbH, eine Tochter der DEKRA SE, versteht sich als individueller Berater und ganzheitlicher Prozessbegleiter für Qualifizierung. Langjähriges Know-how und Erfahrung aus der Bildungsberatung werden genutzt, um gemeinsam mit Partnern neue Qualifizierungskonzepte zu entwickeln. Mit ihrer praxis-, kunden- und qualitätsorientierten Ausrichtung ist die DEKRA Akademie einer der größten privaten Bildungsanbieter Deutschlands und bereitet jährlich mehr als 150.000 Teilnehmer auf veränderte oder neue berufliche Anforderungen vor.*

### **Über DEKRA**

*Seit fast 100 Jahren arbeitet DEKRA für die Sicherheit: Aus dem 1925 in Berlin gegründeten Deutschen Kraftfahrzeug-Überwachungs-Verein e.V. ist eine der weltweit führenden Expertenorganisationen geworden. Die DEKRA SE ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des DEKRA e.V. und steuert das operative Geschäft des Konzerns. Im Jahr 2020 hat DEKRA einen Umsatz von nahezu 3,2 Milliarden Euro erzielt. Rund 44.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in rund 60 Ländern auf allen fünf Kontinenten im Einsatz. Mit qualifizierten und unabhängigen Expertendienstleistungen arbeiten sie für die Sicherheit im Verkehr, bei der Arbeit und zu Hause. Das Portfolio reicht von Fahrzeugprüfungen und Gutachten über Schadenregulierung, Industrie- und Bauprüfung, Sicherheitsberatung sowie die Prüfung und Zertifizierung von Produkten und Systemen bis zu Schulungsangeboten und Zeitarbeit. Die Vision bis zum 100. Geburtstag im Jahr 2025 lautet: DEKRA wird der globale Partner für eine sichere und nachhaltige Welt. DEKRA gehört schon heute mit dem Platinum-Rating von EcoVadis zu den Top-1-Prozent der nachhaltigen Unternehmen im Ranking.*