



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft, Energie,
Verkehr und
Landesentwicklung



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
Programme zur beruflichen Bildung



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität
Frankfurt am Main

Wirtschaft digital – Herausforderungen für die Weiterbildung in Hessen

Oliver Lauxen

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)

Hintergrund der Studie

- unterschiedliche Diskussionsstränge zur Digitalisierung:
 - Auswirkungen auf Nettobeschäftigung (Makroebene)
 - Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeit und Lernen (Mesoebene)
 - Auswirkungen auf die Beschäftigten (Mikroebene)
- hoher Abstraktionsgrad der Diskurse, kaum Definitionen, viele Kompetenzmodelle, Unsicherheiten in der Praxis (vgl. Dengler & Matthes 2015; Fuhrmann 2016; Korfanty-Schiller & Schmitz 2017; Schwind 2015)
- Konzept einer Bestandsaufnahme zur Perspektive der hessischen Unternehmen und Weiterbildner

Fragestellungen der Studie

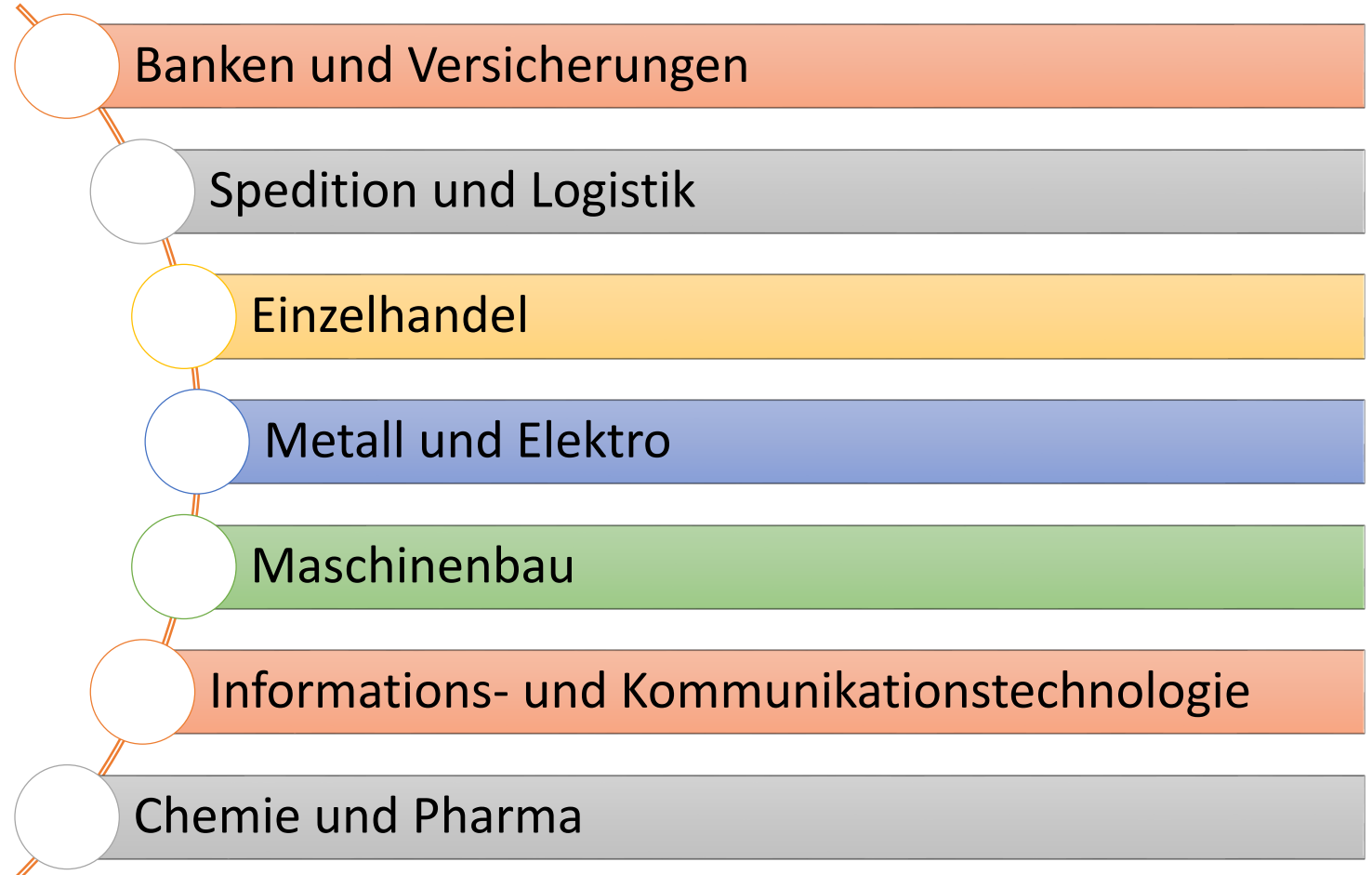
- Wo stehen die hessischen Unternehmen in der Digitalisierung?
- Welche Kompetenzanforderungen und Weiterbildungsbedarfe gehen mit der Digitalisierung einher?
- Wo stehen die hessischen Weiterbildner in der Digitalisierung?
- Wie können die hessischen Weiterbildner die Unternehmen in der Digitalisierung unterstützen?

Methodisches Vorgehen

- Laufzeit: seit Dezember 2016
- Methodenmix (vgl. Kuckartz 2014)
 - elektronische Unternehmensbefragung (n=136)
 - quantitativ, mittels Clusteranalyse ausgewertet (vgl. Wiedenbeck & Züll 2010)
 - leitfadengestützte Interviews mit 76 Experten/innen aus Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen
 - qualitativ, inhaltsanalytisch ausgewertet (vgl. Mayring 2016)
 - Fokusgruppen mit überbetrieblichen Akteuren zur Validierung der Ergebnisse

Methodisches Vorgehen

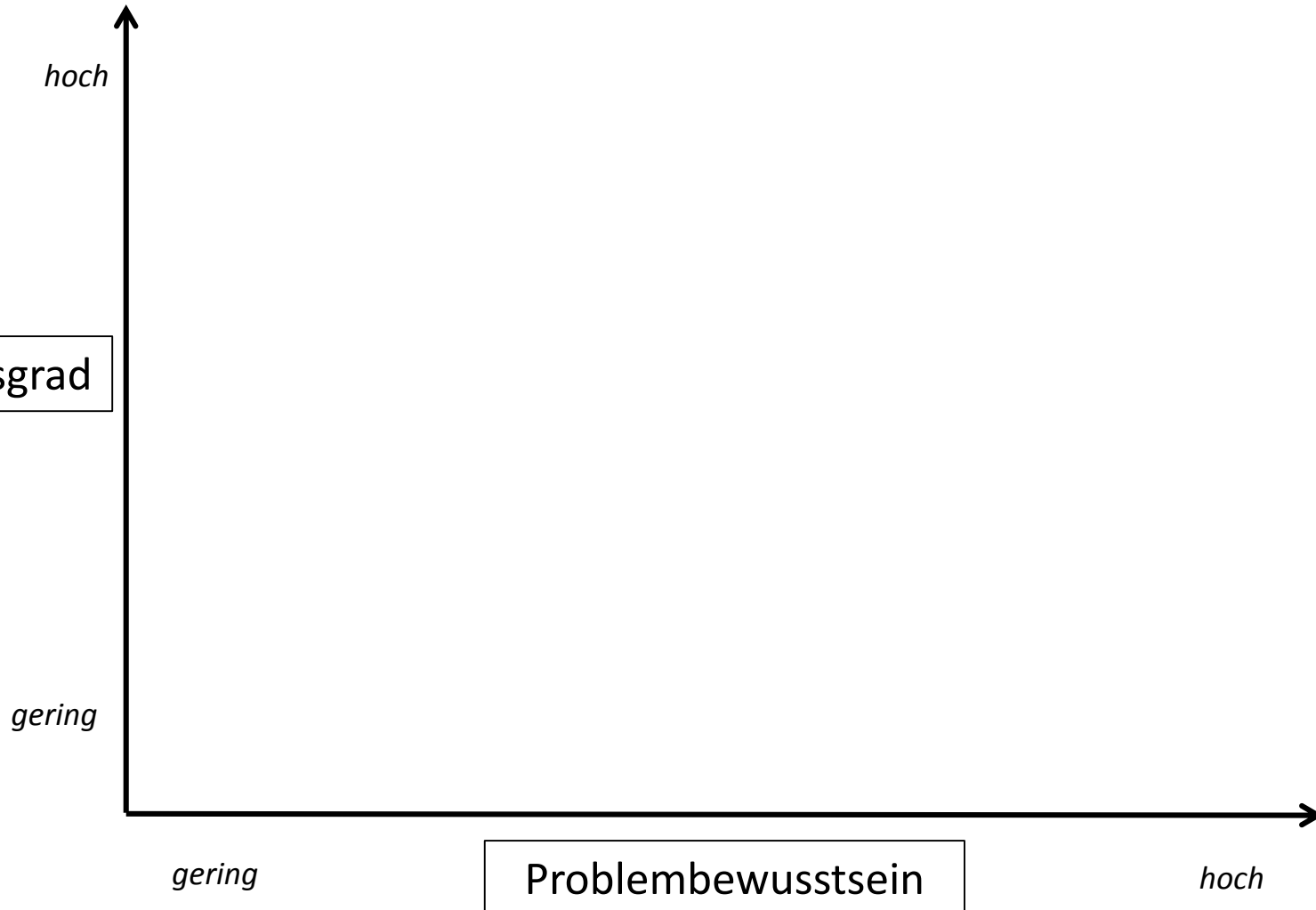
➤ 7 Branchen im Blick



Ergebnisse - Unternehmen

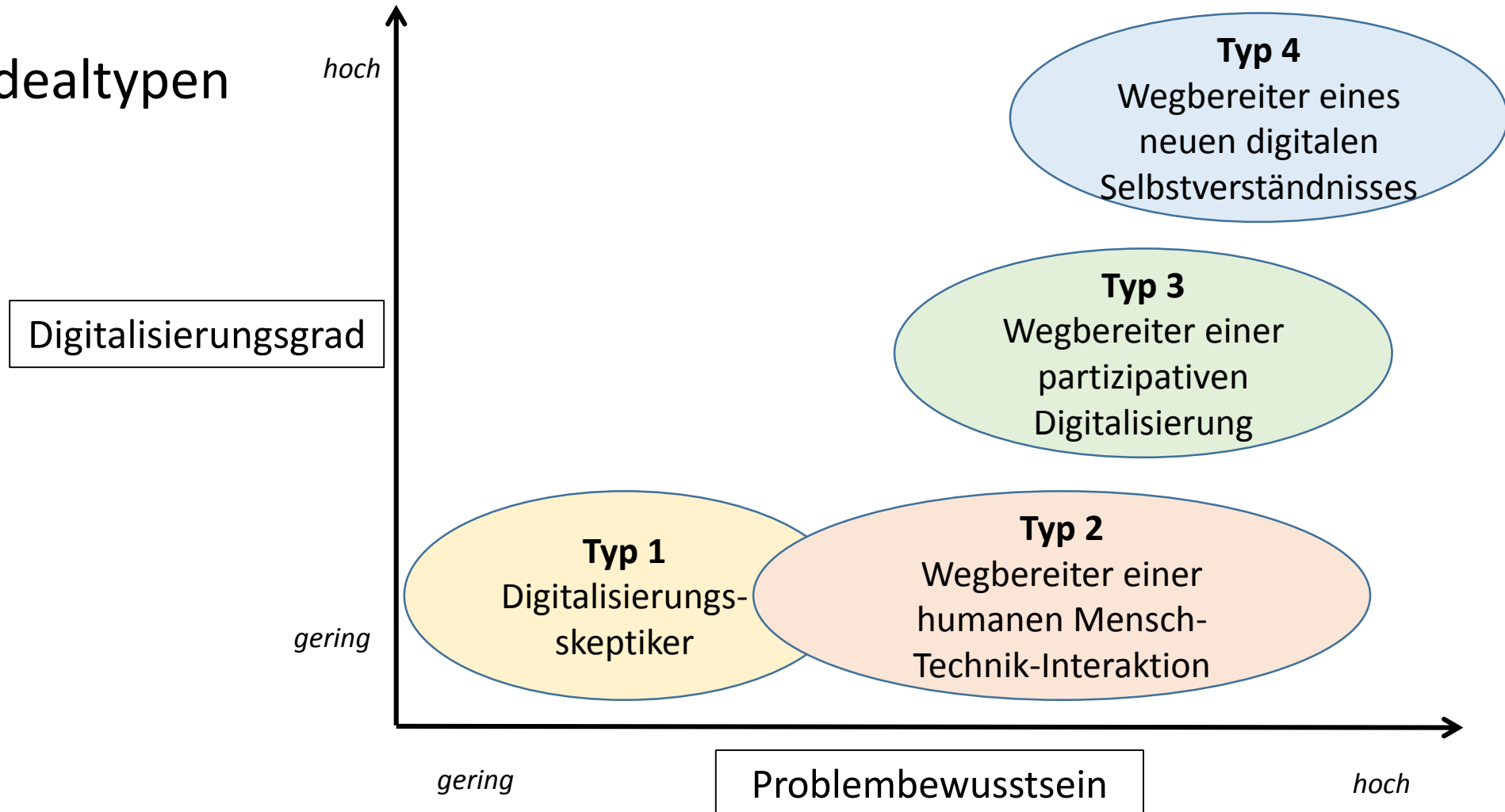
➤ Typisierung

Digitalisierungsgrad



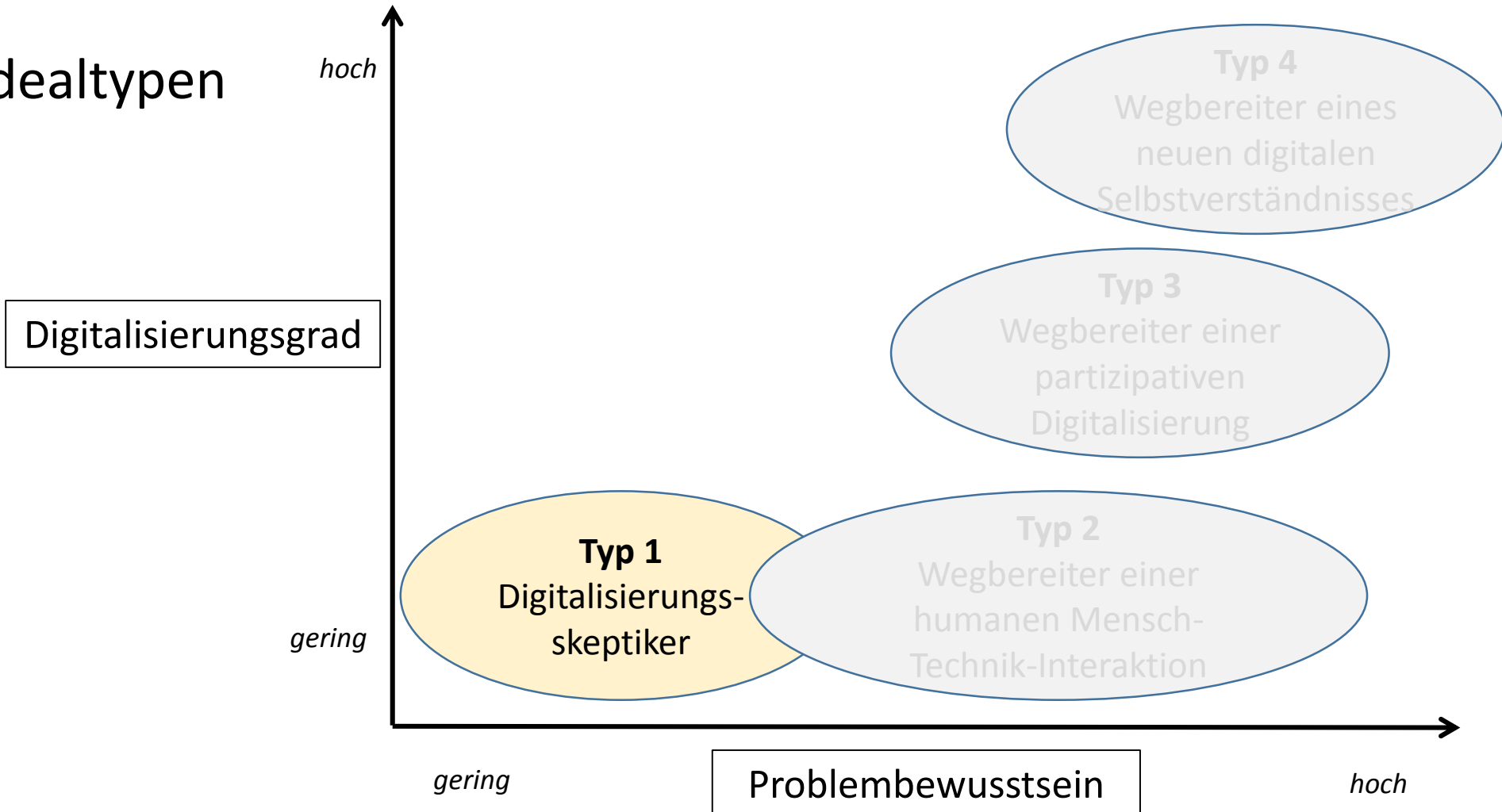
Ergebnisse - Unternehmen

➤ vier Idealtypen



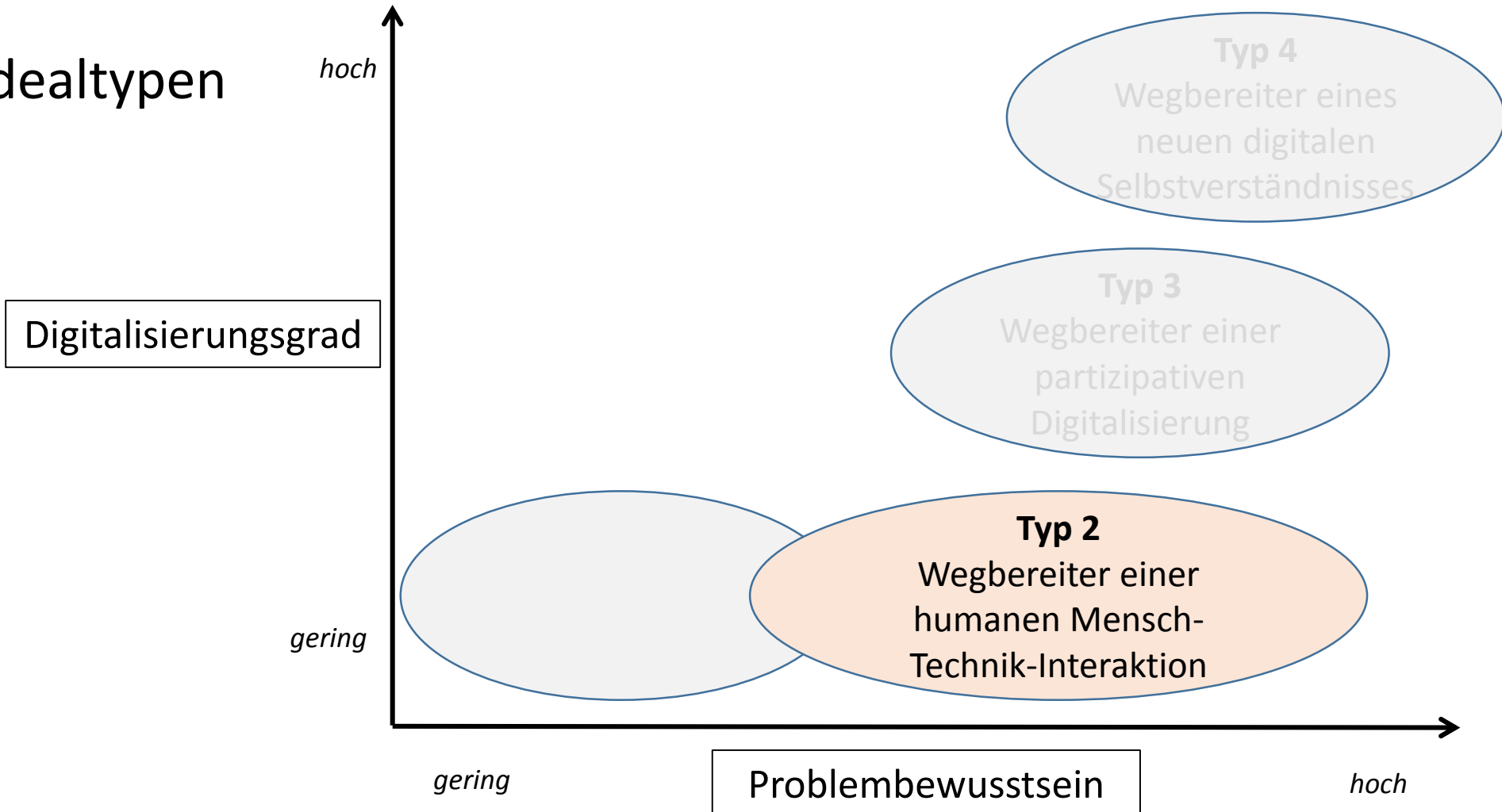
Ergebnisse - Unternehmen

➤ vier Idealtypen



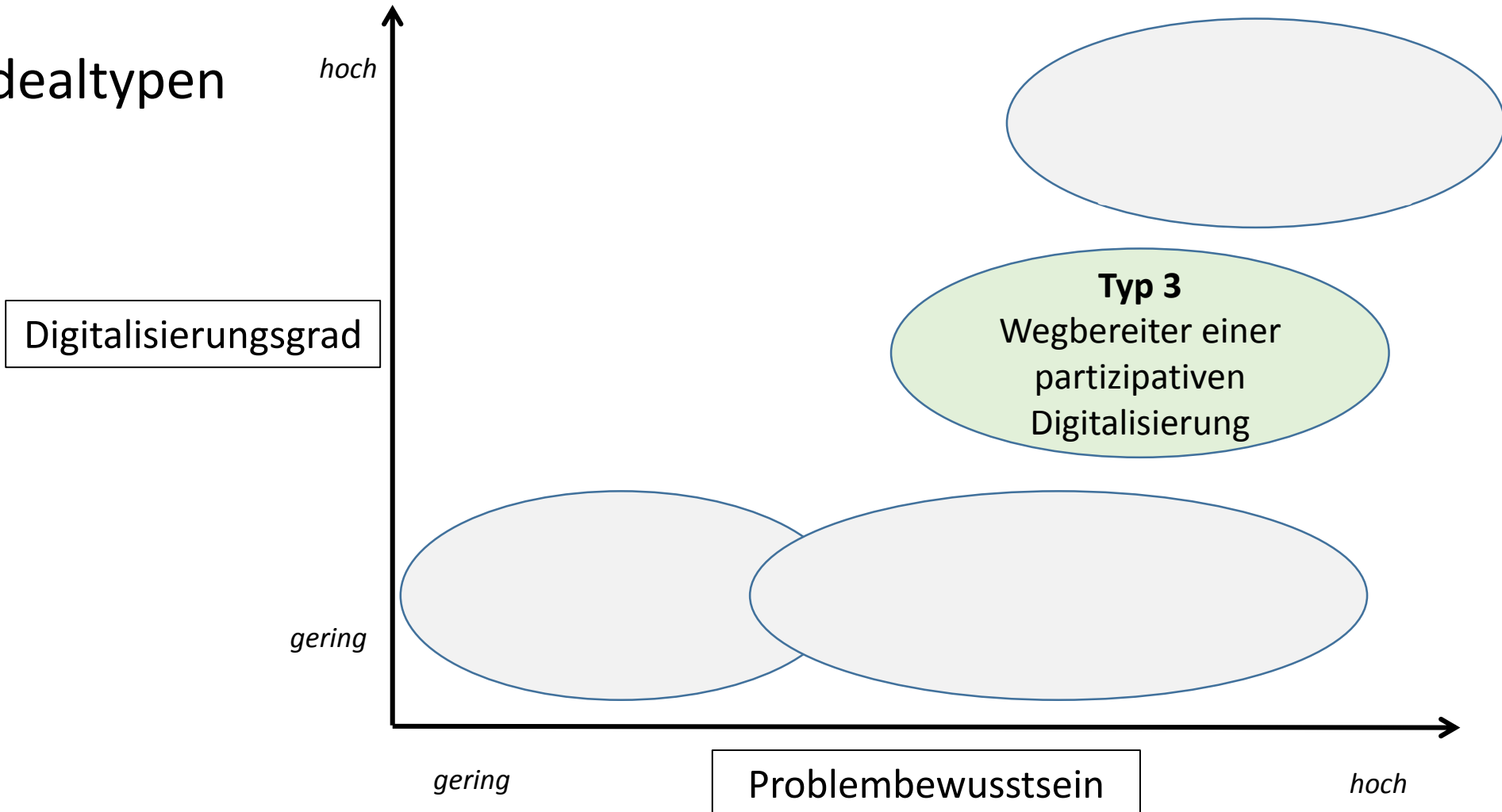
Ergebnisse - Unternehmen

➤ vier Idealtypen



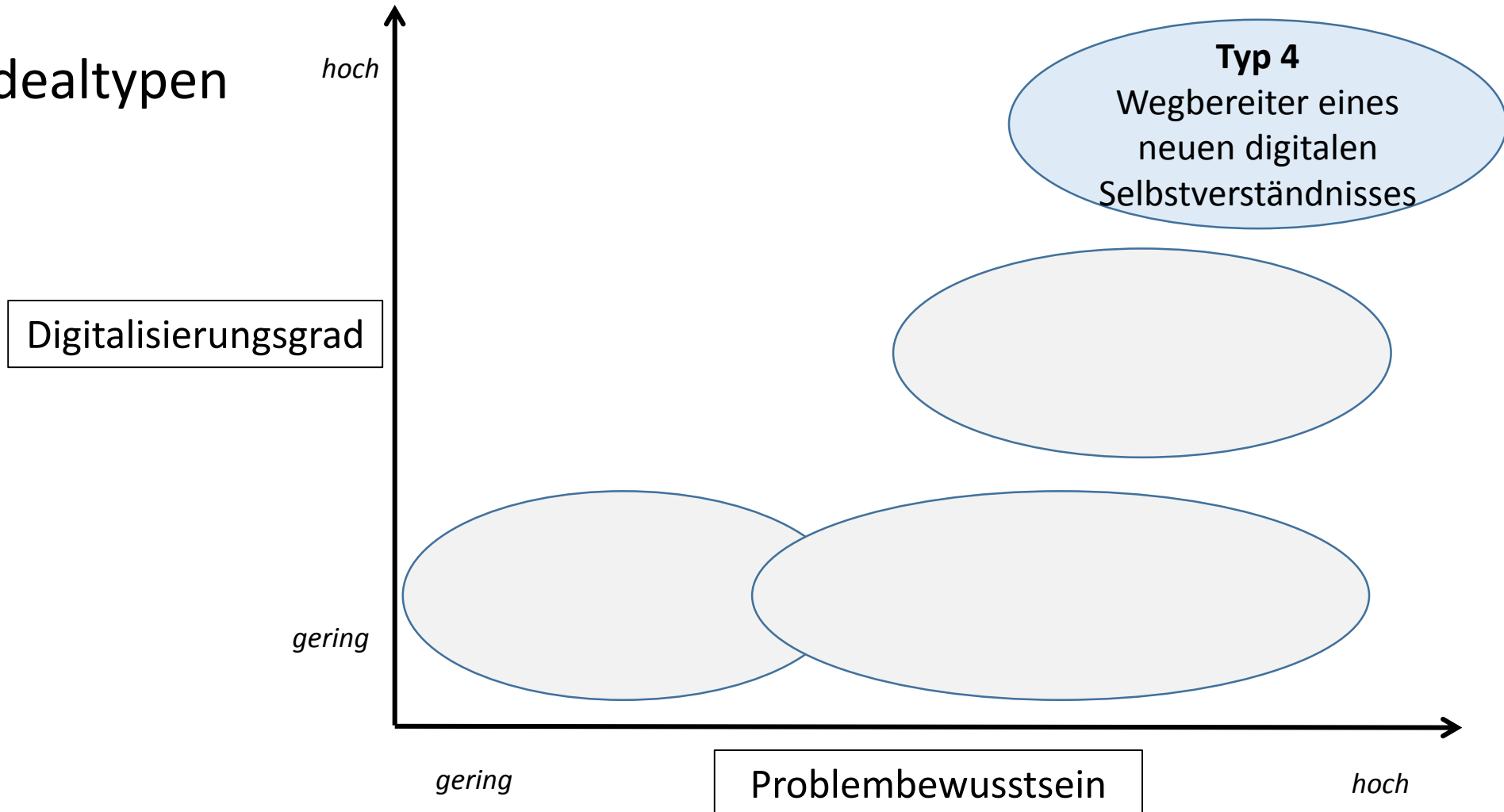
Ergebnisse - Unternehmen

➤ vier Idealtypen



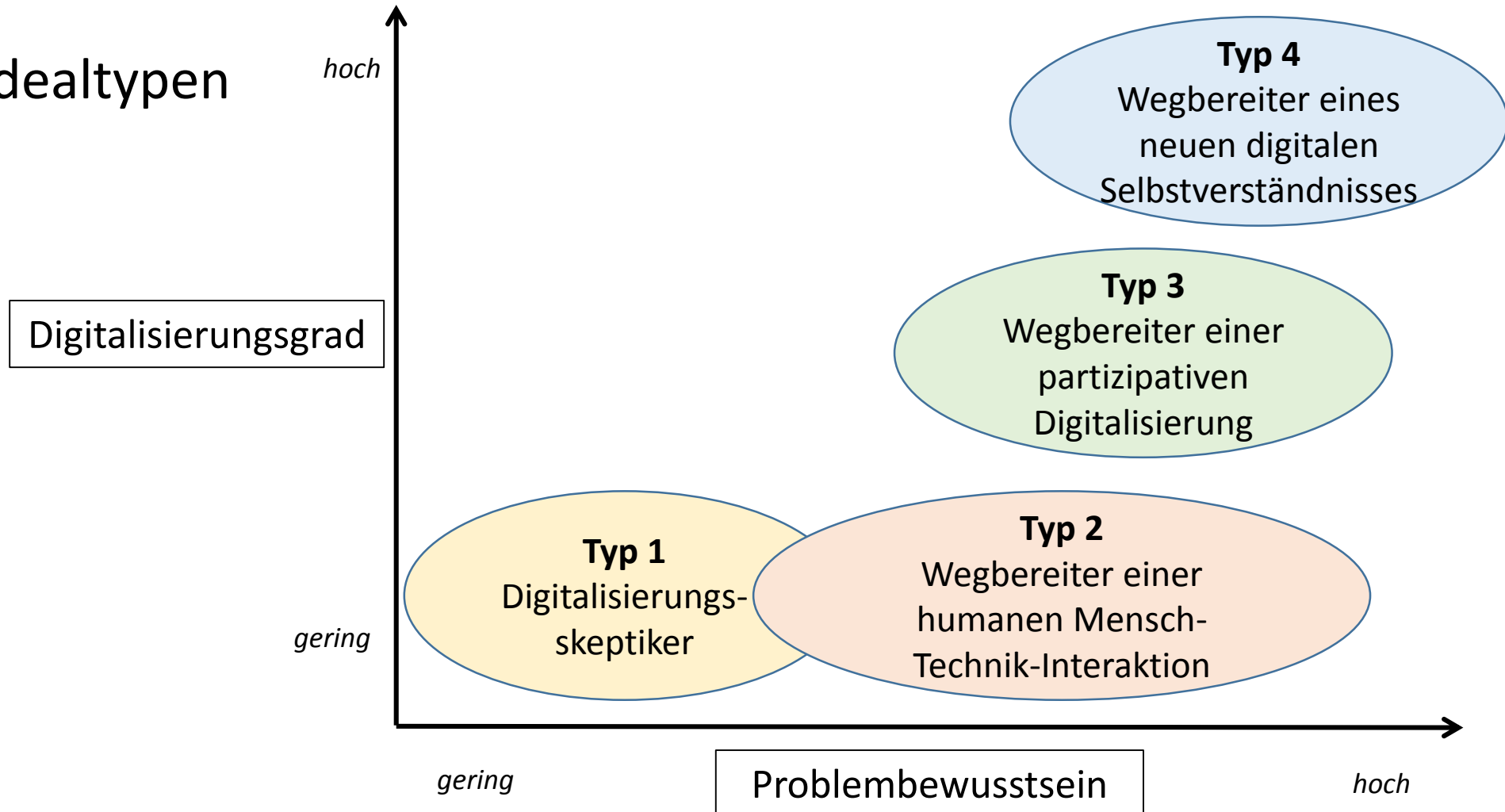
Ergebnisse - Unternehmen

➤ vier Idealtypen



Ergebnisse - Unternehmen

➤ vier Idealtypen



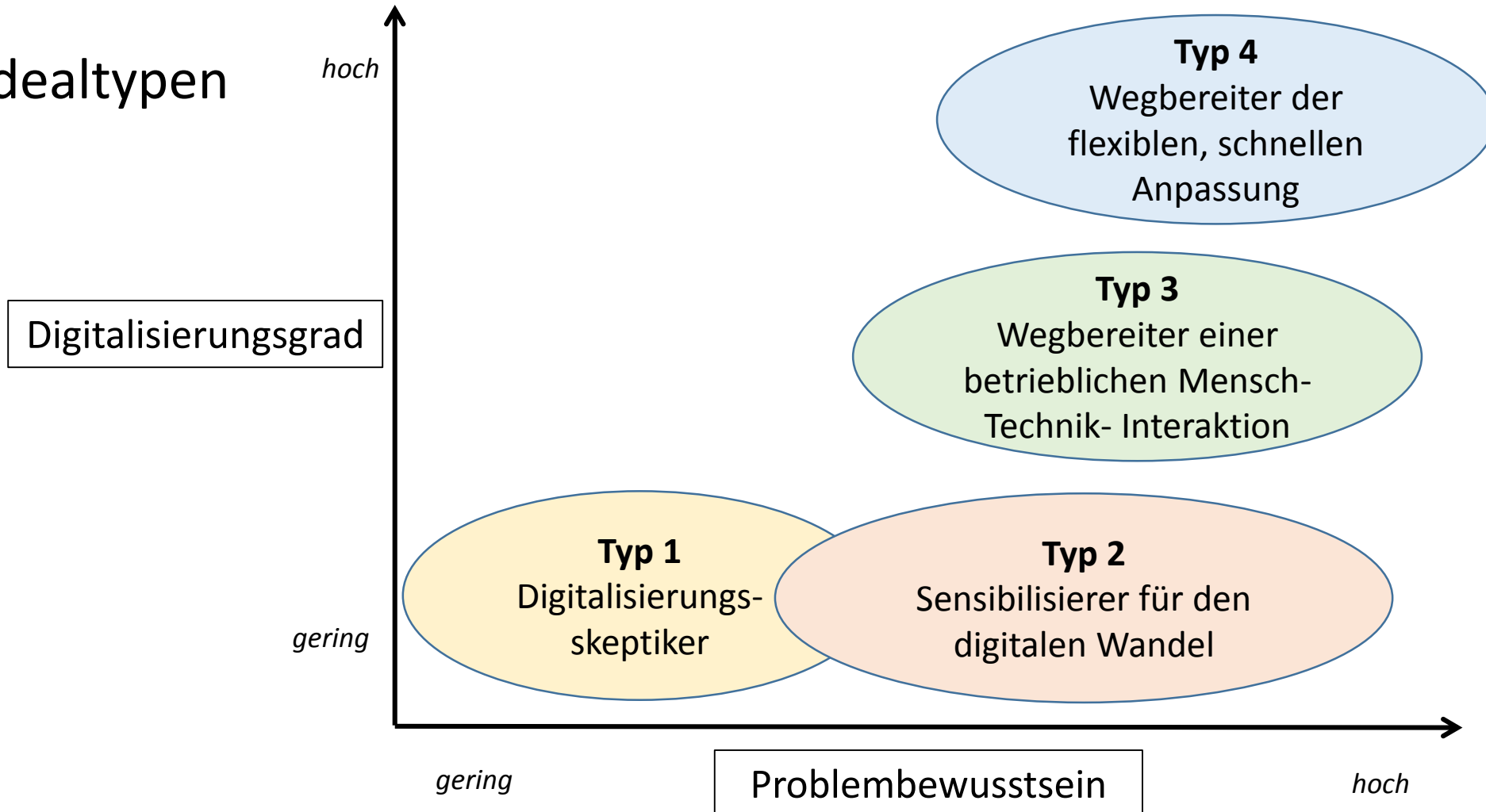
Ergebnisse - Unternehmen

- Wahrgenommene *Kompetenzanforderungen* variieren je nach Unternehmenstypus.
- Zu unterscheiden sind *organisatorische Kompetenzen* und *Digitalkompetenzen der Beschäftigten*.

	Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
Organisatorische Kompetenzen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Markt- & Informationsselektionskompetenz 2. IT- & Rechtsexpertise 3. Digitale Kommunikation mit Kunden 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vernetzung 2. Prozessdenken 3. Agilität 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agilität 2. Digitales Mindset 3. Digitale Führung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agilität 2. Design Thinking 3. Umgang mit Komplexität
Digitalkompetenzen der Beschäftigten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Technikaffinität 2. Offenheit für Veränderung 3. sozial-kommunikative Fähigkeiten 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Technikaffinität 2. Steuerung & Monitoring 3. Selbststeuerungskompetenz 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Technisches / IT-Verständnis 2. Digitales Mindset 3. Kommunikationsfähigkeit 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Digitales Mindset 2. Soziale Kompetenzen 3. Prozessdenken

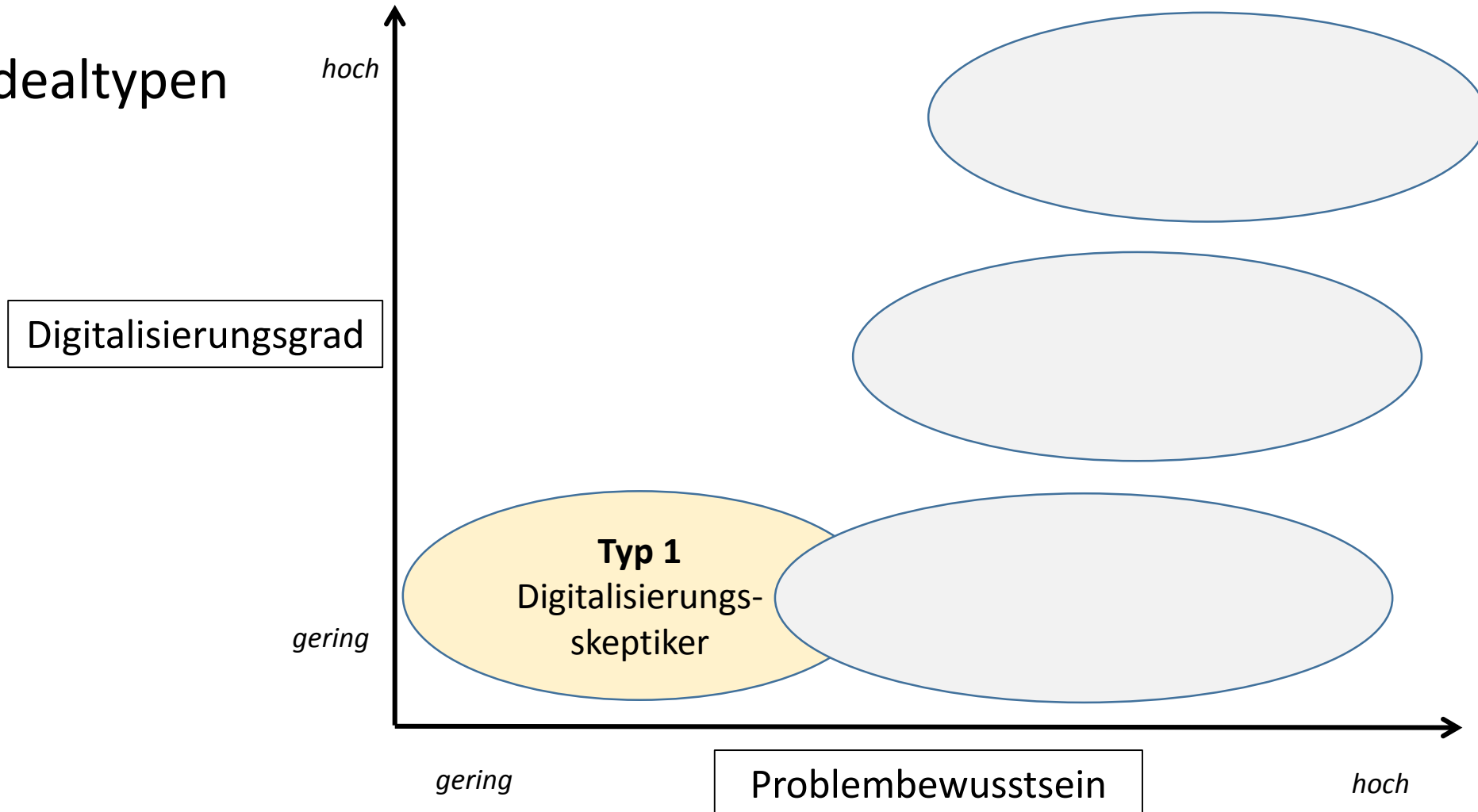
Ergebnisse - Weiterbildner

➤ vier Idealtypen



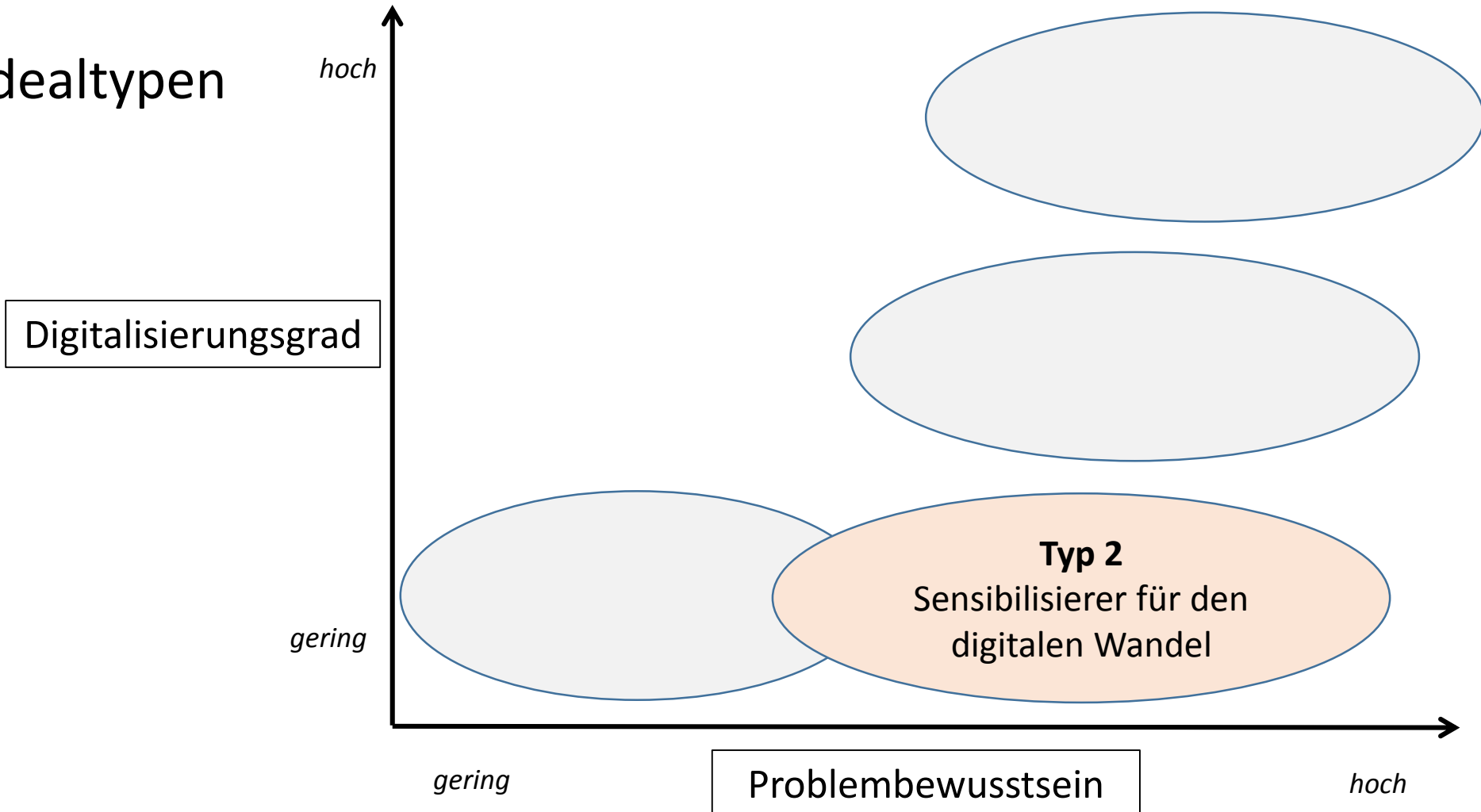
Ergebnisse - Weiterbildner

➤ vier Idealtypen



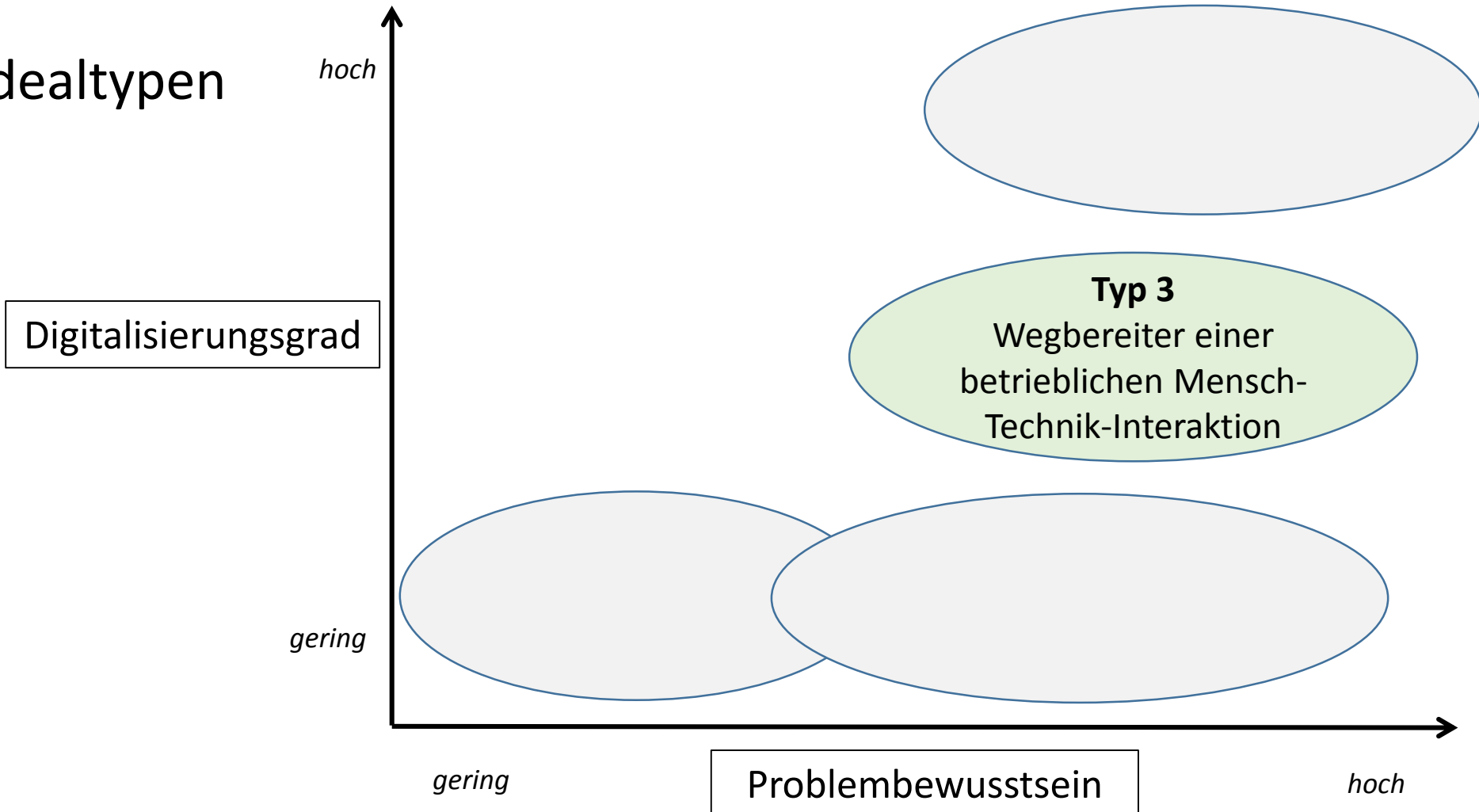
Ergebnisse - Weiterbildner

➤ vier Idealtypen



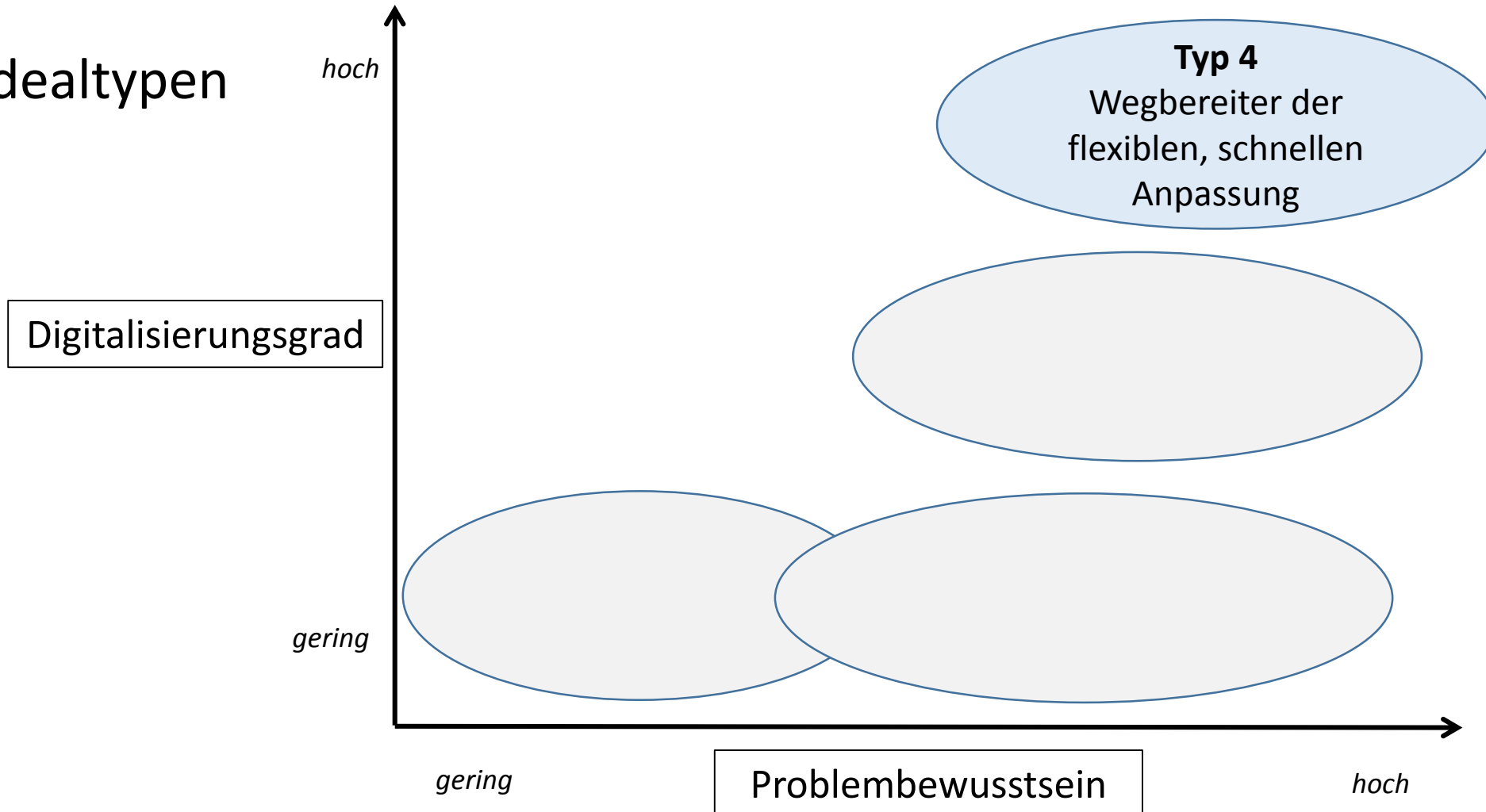
Ergebnisse - Weiterbildner

➤ vier Idealtypen



Ergebnisse - Weiterbildner

➤ vier Idealtypen



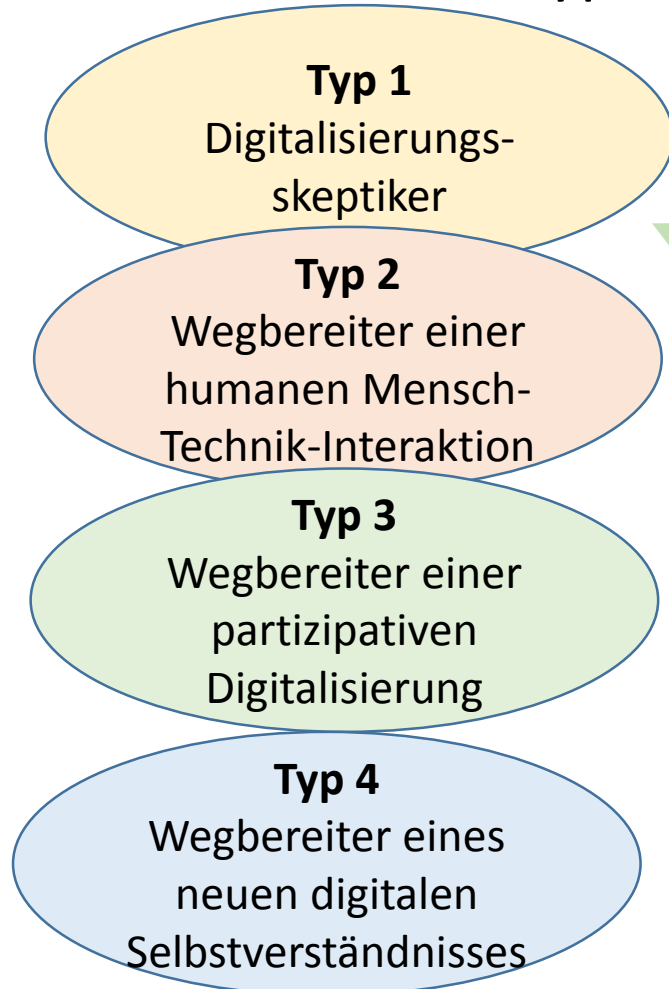
Ergebnisse - Weiterbildner

- Wahrgenommene *Kompetenzanforderungen* variieren je nach Weiterbildnertypus.
- Zu unterscheiden sind *organisationale Kompetenzen* und *Digitalkompetenzen der Beschäftigten*.

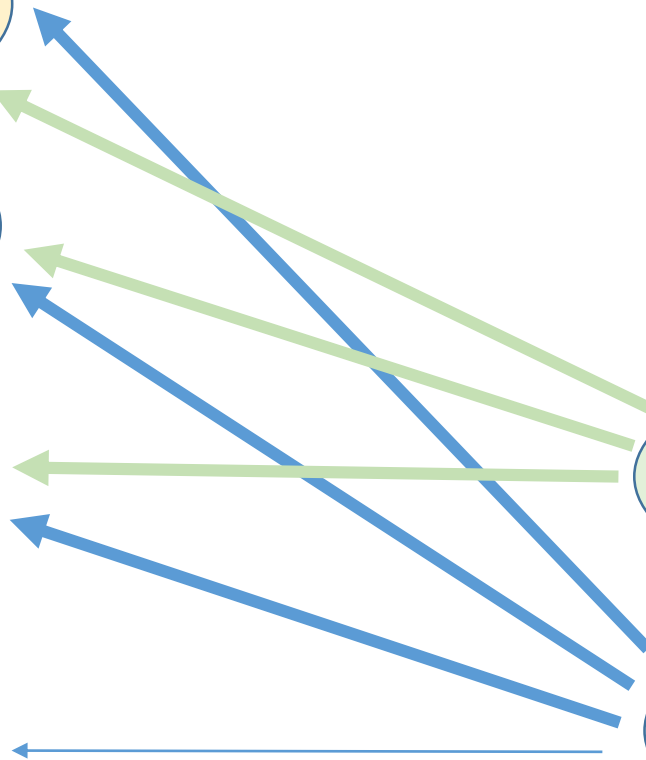
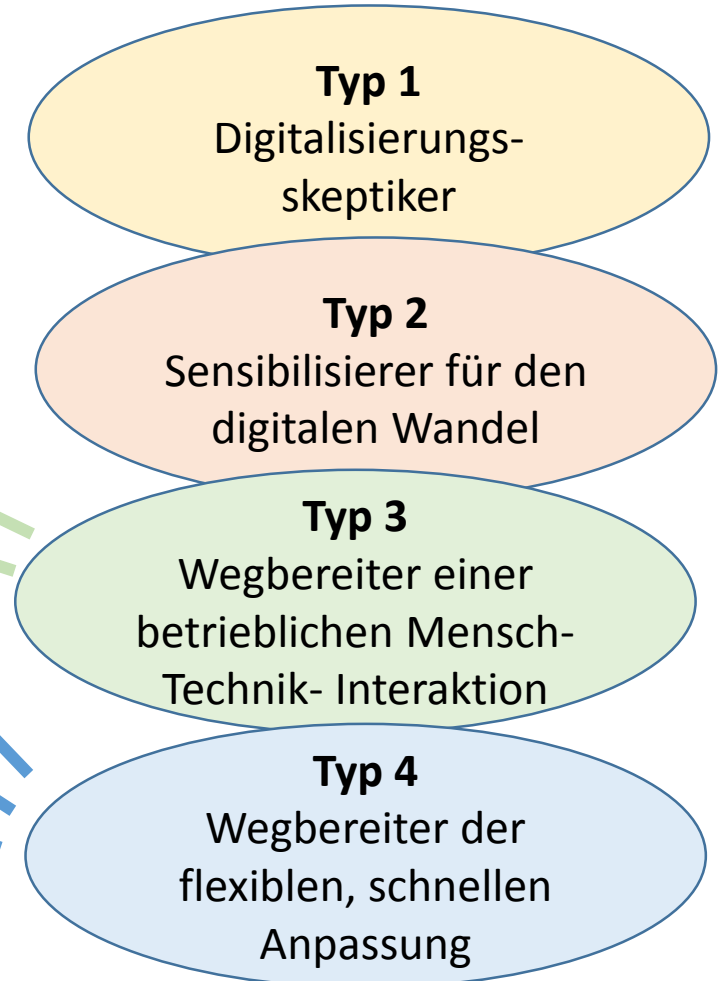
	Typ 1	Typ 2	Typ 3	Typ 4
Organisationale Kompetenzen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Offenheit für Veränderung 2. Markt- & Informationsselektionskompetenz 3. Beratungskompetenz 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Technische Kompetenz 2. Markt- & Informationsselektionskompetenz 3. Steuerung- & Monitoring 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beratungskompetenz 2. Prozessdenken 3. Agilität 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interdisziplinarität 2. Digitales Mindset 3. Umgang mit Komplexität
Digitalkompetenzen der Beschäftigten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Technische Kompetenzen 2. Soziale Kompetenzen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Technische Kompetenz 2. Offenheit für Veränderung 3. Informationsselektionskompetenz 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Digitales Mindset 2. Mensch-Technik-Interaktion 3. Markt- & Informationsselektionskompetenz 	<ol style="list-style-type: none"> 1. IT-/Rechtsexpertise 2. Technische Kompetenzen 3. Soziale Kompetenzen

Ergebnisse

Unternehmenstypen

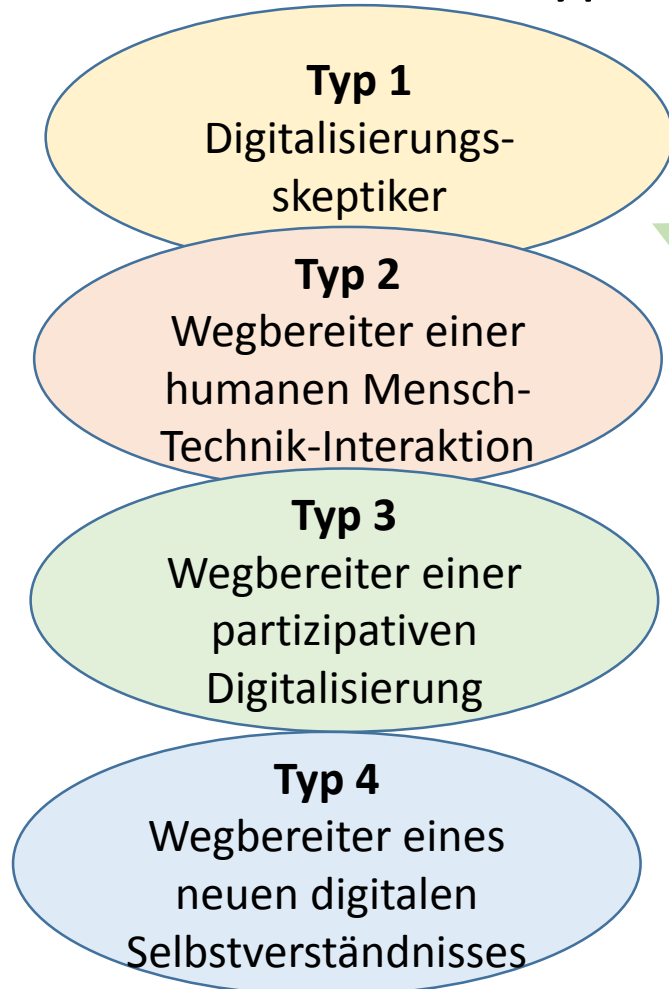


Weiterbildnertypen

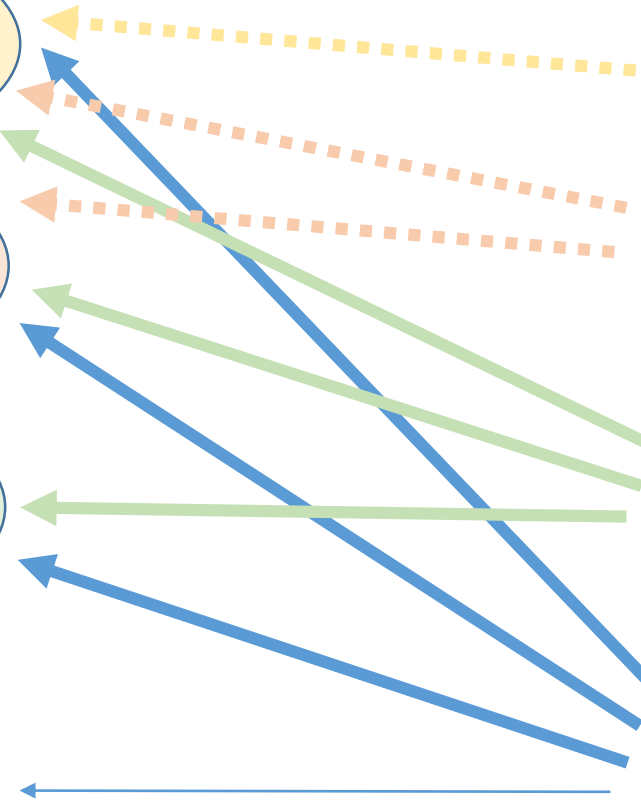
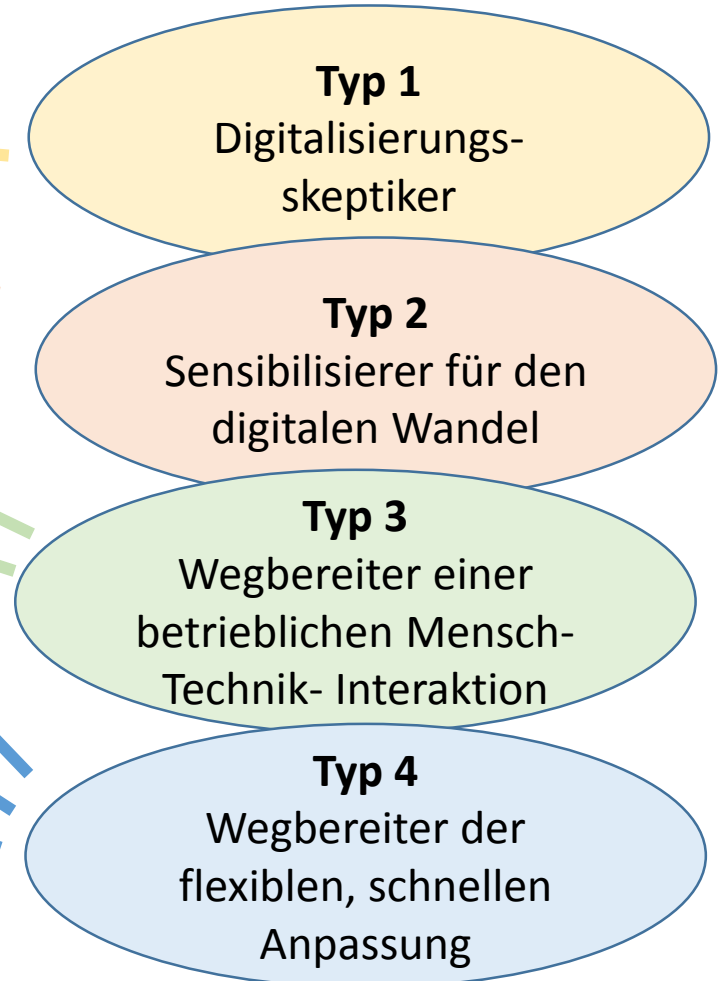


Ergebnisse

Unternehmenstypen



Weiterbildnertypen



Fazit

- Die hessischen Unternehmen vom Typ 3 und Typ 4 sind bereits so weit in der Digitalisierung, dass sie kaum Unterstützung benötigen.
- Gleiches gilt für die Weiterbildungsanbieter vom Typ 3 und Typ 4.
- Unternehmen und Weiterbildungsanbieter vom Typ 1 und Typ 2 haben dagegen Unterstützungsbedarf.
- Wie kann die Unterstützung aussehen?



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft, Energie,
Verkehr und
Landesentwicklung



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
des hessischen Wirtschaftsministeriums
Programme zur beruflichen Bildung



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität
Frankfurt am Main

Fazit

- Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen und Weiterbildungsanbietern zur Digitalisierung
- Nutzung von Kompetenzfeststellungsverfahren zur Messung von Digitalkompetenzen, Ableitung von Weiterbildungsbedarfen
- Erstellung individueller Weiterbildungskonzepte für Unternehmen
- Nutzung digitaler Lehr- und Lernformate in der Weiterbildung
- Verbreitung guter Praxis-Beispiele, wie Unternehmen Digitalisierung umsetzen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifizieren
- Ausbau der technischen Infrastruktur

Literatur

Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. Nürnberg (IAB-Forschungsbericht, 11).

Fuhrmann, Claudia (2016): Digitale Kompetenz: Was ist das? Online verfügbar unter: <https://towerconsult.de/bewerberblog/2016/11/digitale-kompetenz-was-ist-das/>, zuletzt geprüft am 28.11.2017

Korfanty-Schiller, Eva-Marie; Schmitz, Peter (2017): Digitalisierung im Kern der Industrie. Germany Trade & Invest. Bonn.

Kuckartz, Udo (2014): Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Mayring, Philipp (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 6. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz (Pädagogik).

Schwind, Christina (2015): „Digital Competencies“: Wer sind sie - und wenn ja, wie viele? Online verfügbar unter <https://www.wissensdialoge.de/digital-competencies-wer-sind-sie-und-wenn-ja-wie-viele/>, zuletzt geprüft am 28.11.2017.

Wiedenbeck, Michael; Züll, Cornelia (2010): Clusteranalyse. In: Christof Wolf und Henning Best (Hg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 525-552.