

Forum Arbeit



ZUR SACHE Digitalisierung – wo bleibt die Beschäftigungsförderung? **MAGAZIN** Nachrichten aus dem Verband **TITEL** Digitale Arbeitswelten **VOR ORT** meco Akademie und SBB Kompetenz **VERANSTALTUNGSTIPPS** Seminare auf einen Blick **NACHGEFRAGT** bei Thorsten Schmotz



BILDEN.
BESCHÄFTIGEN.
QUALIFIZIEREN.
VERMITTELN.

COMP.ASS 21 – DIE ORGANISATIONS-LÖSUNG FÜR OPTIMALE GESCHÄFTSPROZESSE

- ✓ TEILNEHMERDOKUMENTATION
- ✓ KURS- UND SEMINARVERWALTUNG
- ✓ PROJEKTMANAGEMENT
- ✓ ORGANISATIONS-MANAGEMENT
- ✓ ARBEITGEBER- UND STELLENMANAGEMENT
- ✓ CASEMANAGEMENT
- ✓ FLÜCHTLINGS-MANAGEMENT
- ✓ EM@W - AUCH FÜR AGH
- ✓ ARBEITSORGANISATION (TERMINE, AUFGABEN, SCHRIFTVERKEHR, E-MAIL- FAX-INTEGRATION,...)
- ✓ DOKUMENTENMANAGEMENT
- ✓ ZUSAMMENARBEIT IM TEAM
- ✓ BERICHTSWESEN
- ✓ ANWESENHEITSERFASSUNG, AUSZAHLUNG UND ABRECHNUNG
- ✓ DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT
- ✓ STATISTIK UND CONTROLLING
- ✓ DIVERSE SCHNITTSTELLEN (FIBU, LOBU, ZEITERFASSUNG ETC.)

SO VIEL MEHR ALS NUR SOFTWARE:

Mit comp.ASS 21 verfügen Sie nicht nur über eine umfassend unterstützende, flexible und mobile IT-Lösung. Mit comp.ASS 21 und der Beratung unserer erfahrenen Projektleiter gelingt es vielmehr, die Geschäftsprozesse in Ihrer Organisation ganzheitlich zu optimieren.

Erfahren Sie mehr über eine Organisationslösung, die nicht nur zukunftsorientierte Berufsbildungswerke optimal unterstützt: www.prosozial.de

Ihr Ansprechpartner:
Christoph Spitzley
0261 201615-127
Fax: 0261 201615-501
christoph.spitzley@prosozial.de

Informieren Sie sich gerne
über comp.ASS 21 auf:





Foto: Julia Baumgart

Zur Sache

- Digitalisierung – wo bleibt die Beschäftigungsförderung? 2
Silke Gmirek

Magazin

- Digital & sozial - hier verbinden sich Gemeinnützigkeit und neue Technologien 3
- Digitalisierung bietet Chancen 4
- Emojis in den facebook-Kommentaren deutscher Parteien 7
- Hartz-IV-Empfänger bleiben auf der Strecke 7
- Gute Arbeit trotz Digitalisierung? 8
- Buch- und Filmtipp 9

Digitale Arbeitswelten

- Mit digitaler Weiterbildung und Kompetenzanerkennung gegen die soziale Spaltung 10
Frank Frick

- Digitalisierung – Fluch oder Segen? 15
Dr. Werner Eichhorst und Holger Hinte

- Digitalisierungsaktivitäten im Mittelstand 18
Dr. Volker Zimmermann

Vor Ort

- meco 24
Julia Schulte-Ontrop und Isabell Pook
- SBB Kompetenz 26
Bernd Schröder

- Veranstaltungstipps 30

Nachgefragt

- bei Thorsten Schmotz 32

Digitalisierung – wo bleibt die Beschäftigungsförderung?



Unsere Autorin Silke Gmirek

ist geschäftsführende Vorständin der bag arbeit und stellvertretende Geschäftsführerin der GFBM gGmbH

Der Diskurs um die Finanzierung der digitalen Bildung an öffentlichen Schulen zeigt, wie weit der Prozess digitaler Bildung für bestimmte Bereiche der Bevölkerung fortgeschritten ist. Er zeigt auch, dass diese Investition richtig ist. Systeme künstlicher Intelligenz, neue digitale Technologien, adaptive Schnittstellengeräte prägen die Arbeitswelt und das soziale Miteinander. Zwangsläufig führt dies zu neuen Arbeits- und Bildungsanforderungen, stellt Konzepte der Grund-, Aus- und Weiterbildung auf den Prüfstand und rückt das lebenslange Lernen in den Fokus.

Im Bereich der Beschäftigungsförderung findet dieser Diskurs jedoch nicht wahrnehmbar statt. Nehmen wir den Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund der Digitalisierung in den Blick, ist der Schluss zulässig, dass wir unter den jetzigen Bedingungen einem Großteil der Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt keine nachhaltige Perspektive für eine gesellschaftliche (digitale) Teilhabe geben können. Dabei bietet Digitalisierung auch für die Arbeitsförderung enorme Vorteile! Alternative Arbeitszeitmodelle, ortsunabhängiges Arbeiten oder die orts- und zeitunabhängige Kommunikation sind nur einige Beispiele.

In dem Maße wie sich Unternehmen auf Prozesse der Digitalisierung einlassen, müssen auch Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte vor-

bereitet werden. Das erfordert eine systematische und vor allem beschäftigungsbegleitende Qualifizierung. Die dabei entstehenden hohen Investitionskosten auf Seiten der Bildungs- und Beschäftigungsträger müssen finanzierbar sein und sich möglichst schnell amortisieren.

Trägt die Arbeitsmarktpolitik diesen Entwicklungen Rechnung, wird sie in Folge die Instrumente der Beschäftigungsförderung wieder mit Qualifizierungsangeboten koppeln und eine systematische Förderung digitaler Kompetenzen sicherstellen müssen. Andernfalls wird sich die Schere zwischen „Gewinnern“ und „Verlierern“ am Arbeitsmarkt weiter öffnen. Wir brauchen mutige, innovative Instrumente und Konzepte, welche die Herausforderungen nicht nur aufnehmen, sondern die Zukunft der Arbeitswelt 4.0 mitbestimmen, damit auch Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt adäquate Perspektiven einer gesellschaftlichen (digitalen) Teilhabe entwickeln können. Wann also wird sich die Arbeitsmarktpolitik dieser Thematik offensiv annehmen und ausreichend finanzierte Instrumente schaffen, um auch diesen Teil der Bevölkerung im Prozess der Digitalisierung mitzunehmen.

Digital & sozial

hier verbinden sich **Gemeinnützigkeit**
und neue **Technologien**



[betterplace.org](https://www.betterplace.org)

Die größte Online-Spendenplattform Deutschlands. Hier werden auch digitale Produkte entwickelt, mit denen sich Unternehmen noch besser sozial engagieren können.

[foodsharing.de](https://www.foodsharing.de)

Die Initiative gegen Lebensmittelverschwendung verteilt Lebensmittel, die man ansonsten wegwerfen würde, kostenlos an soziale Einrichtungen oder private Personen.



[fairmondo.de](https://www.fairmondo.de)

Die Genossenschaft organisiert einen Online Marktplatz. Faire und nachhaltige Mode, Bücher oder Spielzeug können hier gekauft, verkauft, getauscht und verliehen werden.

[youvo.org](https://www.youvo.org)

Die Engagementplattform für Kreative vermittelt Menschen in soziale Projekte, die ihre Fähigkeiten für einen guten Zweck einsetzen wollen.



Digitalisierung bietet Chancen

Wie können neue Chancen für Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose, Migranten, geflüchtete Menschen, benachteiligte junge Menschen und Alleinerziehende entwickelt werden? Eine Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Alleinerziehende sind eine ökonomisch besonders verletzbare Familienform und deshalb unter der armen und armutsgefährdeten Bevölkerung die herausragende Gruppe. Hinzu kommt, dass in Folge in diesen Familien ein Großteil der Kinder in Armutsverhältnissen heranwächst.

Insofern ist es von hoher arbeitsmarktpolitischer, gesellschaftlicher und individueller Bedeutung, dass durch die bestehenden Chancen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt und deren vielfältigen und neuen Beschäftigungsformen auch die Alleinerziehenden Möglichkeiten erhalten, einer existenzsichernden Arbeit nachzugehen bzw. sich auch eine existenzsichernde Altersvorsorge aufbauen zu können.

Durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeit nach Dauer, Lage und Verteilung könnte sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zukünftig für Alleinerziehende besser realisieren lassen.

Mit Blick auf Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte kann die Arbeitswelt 4.0 Chancen für eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt bieten. Durch digitale Techniken entstehen in den Betrieben einerseits neue Berufsbilder und Funktionen in Produktion und Logistik. Andererseits bergen digitale Assistenzsysteme das Potenzial, Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose wieder produktiv in den Wertschöpfungsprozess einzubeziehen.

Während die Chancen für hochqualifizierte Fachkräfte in der Arbeitswelt 4.0 steigen, nehmen die Arbeitsmarktrisiken für Menschen ohne Berufsabschluss aber auch für Mittelqualifizierte, zu. Bereits heute sind Geringqualifizierte acht Mal häufiger arbeitslos als Hochschulabsolventen und deutlich häufiger arbeitslos als beruflich Qualifizierte. Entsprechend hoch ist die Bedeutung von Bildungsinvestitionen (vgl. Bundesagentur für Arbeit (2017): Weißbuch „Arbeiten 4.0“ – Antworten der BA auf die Herausforderungen

der Digitalisierung: Kapitel „Qualifizierung für die Arbeit von heute und morgen“). Auf der anderen Seite können sich im Zuge der Automatisierungs- und Substituierungsprozesse auch Chancen ergeben, indem durch veränderte, weiterentwickelte oder neue Tätigkeitsprofile neue Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Arbeitsplätze entstehen (vgl. Leitfrage 3, Seite 13f). So können Assistenzsysteme bei schweren oder komplexer werdenden Tätigkeiten unterstützen und so die Beschäftigung(sfähigkeit) erhalten, z. B. Roboter, die beim Heben schwerer Lasten im Produktionsprozess unterstützen oder Datenbrillen, die Arbeitsschritte an einer Maschine anzeigen (vgl. Leitfrage 5, Seite 24).

Kommentar

Petra Walter

Aktion Jugendberufshilfe im Ostalbkreis (AJO) e.V. Geschäftsführung / Vorstandin bag arbeit



Das Mitdenken von benachteiligten Personengruppen beim Thema Digitalisierung ist richtig und wichtig und die Ansätze der BA sind durchaus löblich. Die Affinität zu digitalen Techniken und der Umgang damit ist bei Kindern und Jugendlichen, aber auch bei MigrantInnen und Geflüchteten, bereits relativ hoch. Aber solange es im ländlichen Raum noch Bereiche gibt, wo nicht einmal das Handy funktioniert, geschweige denn eine funktionierende Internetanbindung möglich ist, haben wir zuerst einmal Handlungsbedarf beim Aufbau einer tragfähigen Infrastruktur. Sonst laufen wir Gefahr, dass das Gefälle zwischen Land und Stadt insbesondere auch im Bildungsbereich immer größer wird und der ländlichen Raum von den Zukunftsthemen abgehängt wird.

Potenziale der Arbeitswelt 4.0 nutzen

Um zusätzliche Potenziale erschließen zu können, sind verbesserte Rahmenbedingungen zwingend. Dazu gehören

- ein flächendeckendes, gut erreichbares, finanzierbares und qualitativ hochwertiges Betreuungsangebot für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Handlungsbedarf besteht beim Übergang vom Kindergarten in die Schule, in Randzeiten, Ferienzeiten und in Sonderzeiten (z. B. nachts für pflegende Angehörige oder Beschäftigte mit Schichtdiensten);
- familienfreundliche und behindertengerechte Mobilitätskonzepte – insbesondere auch im ländlichen Raum – durch flächendeckenden, regelmäßigen, erschwinglichen und gut erreichbaren öffentlichen Nahverkehr, durch besondere Fahrdienste (z. B. für Kinder) sowie durch eine bessere Verquickung verschiedener Mobilitätsformen;
- ein niederschwelliges, generationenübergreifendes Angebot an sonstigen Unterstützungsleistungen, z. B. im Rahmen von Mehrgenerationenhäusern oder ein gutes Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen.

Neben diesen Rahmenbedingungen ist ein hoher Grad an Flexibilität und Souveränität in Bezug auf Arbeitszeit, Ausbildungszeit sowie Qualifizierungszeit und -ort erforderlich. Handlungsbedarf besteht beim Ausbau von Teilzeitausbildungsplätzen einschließlich der Berufsschulphasen, bei zeitlich und örtlich flexiblen Qualifizierungs- und Umschulungsangeboten, etwa für den beruflichen Wiedereinstieg nach Familienzeiten und bei den erforderlichen technischen Voraussetzungen für mobiles Arbeiten (z. B. flächendeckende schnelle Internetverbindungen).

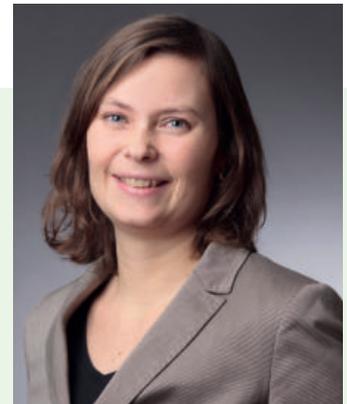
Ein Beispiel für ein ortsunabhängiges und zeitlich flexibles Online-Qualifizierungsangebot zur Unterstützung des qualifikationsadäquaten beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten und Alleinerziehenden stellt das ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg dar (vgl. Leitfrage 20, Seite 47).



Kommentar

Irena Kotyrba
infau lern/statt GmbH
Geschäftsführung /
Vorständin bag arbeit

Die BA versucht hier unterschiedlichsten Personengruppen mit einer Leitfrage gerecht zu werden. Alleinerziehende werden genannt, die Erschließung neuer Chancen für Geringqualifizierte wird als Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik ausgemacht. Beide Gruppen gehören oft zu den Langzeitarbeitslosen, aber eben nicht nur diese beiden. Gemäß dem Weissbuch steigen für Menschen ohne Berufsabschluss und auch für Mittelqualifizierte die Arbeitsmarktrisiken, warum sollte die Arbeitswelt 4.0 dann die Chancen der Langzeitarbeitslosen erhöhen? Der Text bleibt die Antwort schuldig.



Kommentar

Julia Sprei
hamburger arbeit GmbH
Geschäftsführerin

Die angezeigten Wege sind gut, sollten aber begleitet werden durch individuelle Situationsanalysen und Motivationsstrategien. Modularisierung von Angeboten ist richtig, um Einstiegshürden zu senken. E-Learning ist für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen häufig eine Herausforderung: technisches Equipment und vor allem Selbstlernfähigkeit. Die Begleitung durch Dritte ist u.E. erforderlich. Teilzeitausbildung ist wichtig, mit „Kitaplus“ wird die Relevanz der bedarfsgerechten Betreuungslösungen deutlich.

Magazin

Erschließung neuer Chancen für Geringqualifizierte möglich

Die Erschließung neuer Chancen für Geringqualifizierte ist ein Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik. Ein Schlüsselfaktor ist dabei die Aus- und Weiterbildung. So kann die abschlussorientierte Qualifizierung optimiert werden durch den Ausbau des Instrumentenkastens „Förderung der



Kommentar

Gisela Pfeifer-Mellar
Goldnetz gGmbH
Geschäftsführerin

Bei den Vorschlägen bleiben wesentliche Fragen offen. Beim

Thema Digitalisierung bedarf es als Grundvoraussetzung zunächst eines flächendeckenden Breitbandnetzes, das lt. Aussage der Bundesregierung allerdings erst bis 2025 realisiert soll. Langzeiterwerbslose verfügen in der Regel nicht ausreichend über die notwendige technische Ausstattung, um an E-learning teilnehmen zu können. Es sollte daher sichergestellt werden, dass das notwendige Equipment der Zielgruppe zur Verfügung gestellt wird.

Daneben wird von den genannten Zielgruppen eine hohe Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort und Qualifizierungszeit vorausgesetzt. Aus unserer Erfahrung in der Qualifizierung von Langzeiterwerbslosen haben diese erhebliche Schwierigkeiten, sich auf Bildungsprozesse einzulassen, so dass nur durch eine engmaschige Begleitung und Coaching dauerhafte Erfolge erzielt werden können. Für das E-learning muss sich daher zeigen, ob und wie sich diese Zielgruppe eigenständig von zu Hause kontinuierlich für das Lernen motiviert und konsequent Module abschließen kann.

Auch bei Alleinerziehenden zeigt sich, dass das Lernen in der Gruppe und der Austausch sowohl mit Dozierenden als auch untereinander wesentlich zu einer dauerhaften erfolgreichen Teilnahme beiträgt.

Wir sind gespannt, mit welchen Programmen die BA schlussendlich die Leitlinien aus dem Weissbuch umsetzen wird.

beruflichen Weiterbildung“ (FbW) unter Einbeziehung digitaler Technologien (E-Learning etc.). Mit Hilfe einer Weiterentwicklung von FbW in modularer Form (z. B. FbW-Campus) kann der Heterogenität individueller Probleme und Hemmnisse bei Geringqualifizierten erfolgreich begegnet werden. Dabei können digitale Lernangebote und Medien eine Brücke schlagen zwischen „Bildungsferne“ und „Affinität zu digitalen Technologien“ (z. B. Gamification).

Darüber hinaus muss der Fokus auf bereits vorhandene Kompetenzen gerichtet werden, denn eine niedrige formale Qualifikation zu haben, heißt nicht unmittelbar, kompetenzarm zu sein. Viele formal Niedrigqualifizierte haben das Problem, den Besitz dieser Kompetenzen sichtbar zu machen. Eine auf anerkannten Prinzipien beruhende Kompetenzfeststellung könnte dazu beitragen, dass eine bessere Passung zwischen Arbeitsanforderungen und -qualifikationen auch bei der o. g. Personengruppe ermöglicht wird (vgl. Leitfrage 3, Seite 16, Leitfrage 20, Seite 48).

Für eine stärkere Orientierung an Kompetenzen und Fertigkeiten müssen Methoden (Profiling, Matching) und Handlungsstrategien „neu gedacht“ werden, da ein rein technisches Matching diesen Kundengruppen nicht gerecht wird. Vielmehr muss es darum gehen, Wissen und Methoden aufzubauen, um Kompetenzen „sichtbar zu machen“: Was bringt die Kundin/der Kunde mit, wie und wo kann man diese Fähigkeiten (auch noch) einsetzen?

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2017): Weißbuch „Arbeiten 4.0“ – Antworten der BA auf die Herausforderungen der Digitalisierung.

Emojis in den facebook-Kommentaren deutscher Parteien

Josef Holnburger hat 1,3 Millionen Facebook-Kommentare auf Beiträge von deutschen Parteien ausgewertet um herauszufinden welche Emojis denn in den Kommentaren von Nutzern am häufigsten genutzt werden. Weitere interessante Statistiken finden Sie unter: <http://blog.holnburger.com>

Top Emojis in den Facebookkommentaren deutscher Parteien

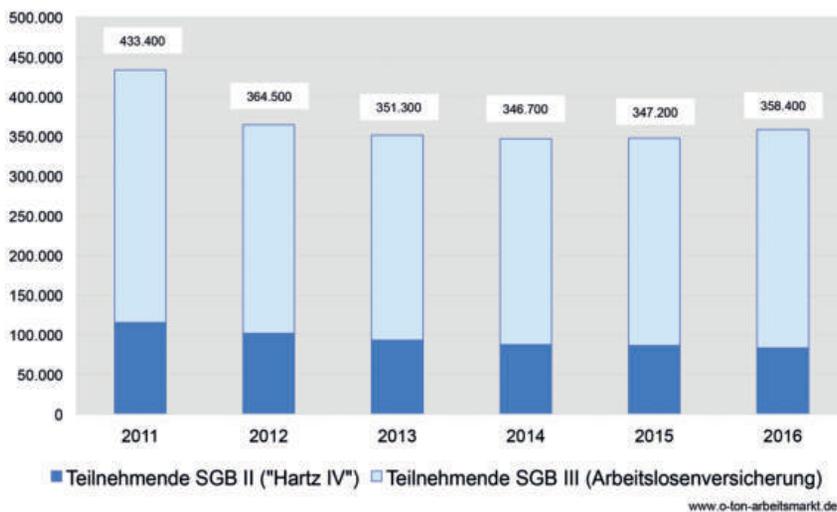


Ausgewertet wurden 1.333.919 Kommentare von 229.285 Nutzern welche im Zeitraum von Juli 2016 bis Juli 2017 auf den Facebookseiten der CDU, CSU, SPD, FDP, B90/Die Grünen und der Linken gepostet wurden. Die Parteien erstellen in diesem Zeitraum insgesamt 4.568 Beiträge.

Hartz-IV-Empfänger bleiben auf der Strecke

Digitalisierung und Automatisierung wird folglich Arbeitnehmer und Arbeitslose auf allen Ebenen betreffen. Wie eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt, nehmen in der Gegenwart jedoch vor allem bereits höher Qualifizierte an Weiterbildungskursen teil. Hartz-IV-Empfänger könnten somit zu doppelten Verlierern der Digitalisierung werden. Gerade sie sind oft schlechter qualifiziert und kommen häufiger nur für einfache Tätigkeiten infrage (O-Ton Arbeitsmarkt).

Teilnehmende an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Rechtskreisen

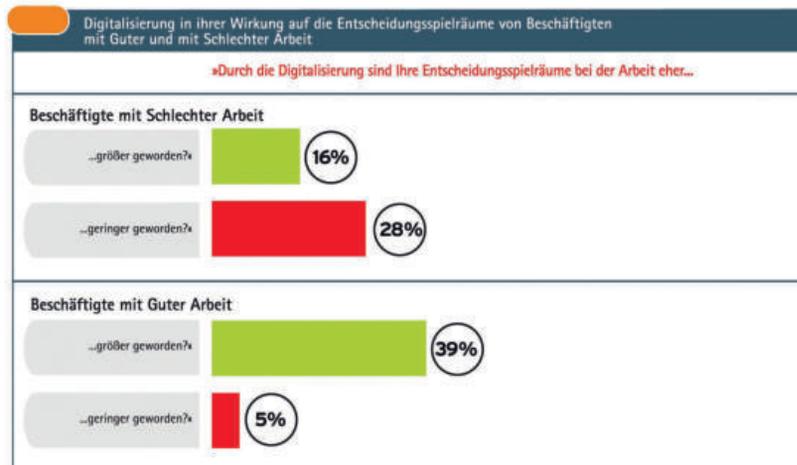
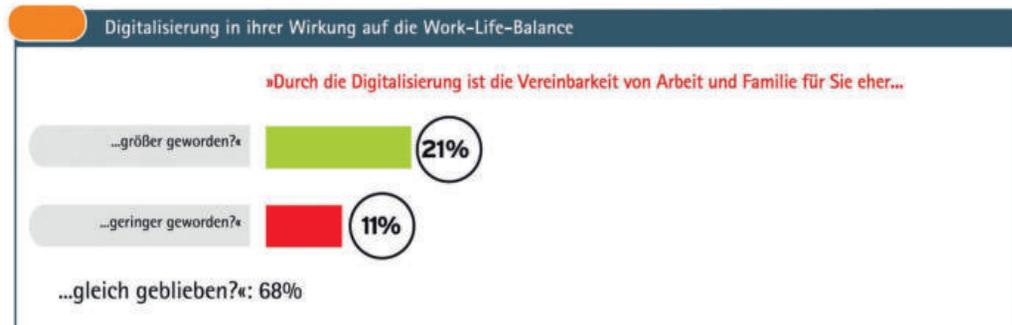


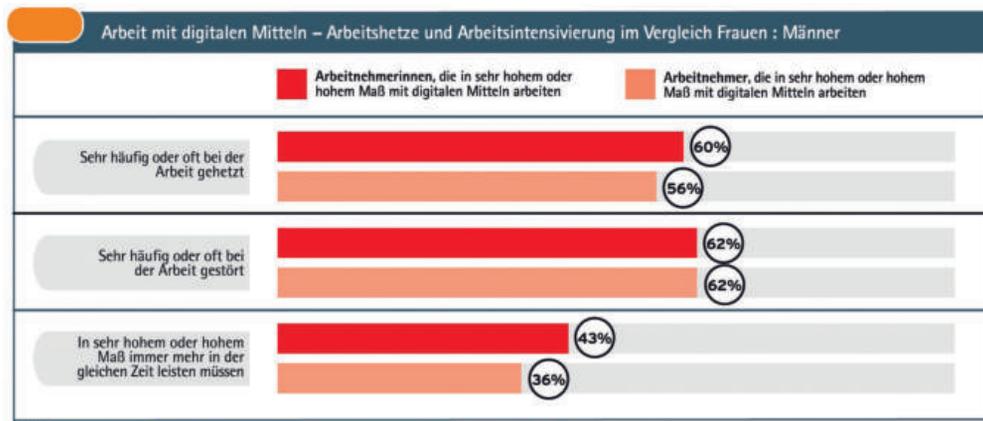
Unsere Autorin Lena Becher

ist die neue Ansprechpartnerin bei O-Ton Arbeitsmarkt, Leiterin der Redaktion und ist verantwortlich für den Arbeitslosenreport Nordrhein-Westfalen, das Projekt ZIFA - Zielgerichtete Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung und den Arbeitsmarktreport Hessen.

becher@hs-koblenz.de

Gute Arbeit trotz Digitalisierung?





© Institut DGB Index Gute Arbeit - Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB Index Gute Arbeit 2016

Buchtipp

Philipp Blom: Was auf dem Spiel steht

Freiheit, Demokratie, Gerechtigkeit: Die Ideen des modernen Staates entstanden während der Aufklärung. Doch unsere freie Gesellschaft steht auf dem Spiel – der Historiker Philipp Blom analysiert die gegenwärtigen Umbrüche und sieht die westlichen Gesellschaften vor einer prekären Wahl gestellt: radikale Marktliberale einerseits, autoritäre Populisten andererseits. Doch hat er auch Hoffnung auf einen Wandel zum Guten.



Filmtipp

Tigris Rebellen (Deutschland / Türkei)

Die Geschichte der Kurden der Türkei erzählt am Beispiel eines kleinen Dorfes am Tigris. 18 Monate lang hat Regisseur Nedim Hazar das Dorf begleitet und erzählt seine Geschichte angefangen von Wehr gegen Großgrundbesitzer und den Bau des Ilisu-Staudamm über Ereignisse des armenischen Völkermordes, bis hin zu den Auswirkungen des Kriegs in Syrien und der aktuellen autoritären türkischen Politik.



Mit digitaler Weiterbildung und Kompetenzanerkennung gegen die soziale Spaltung

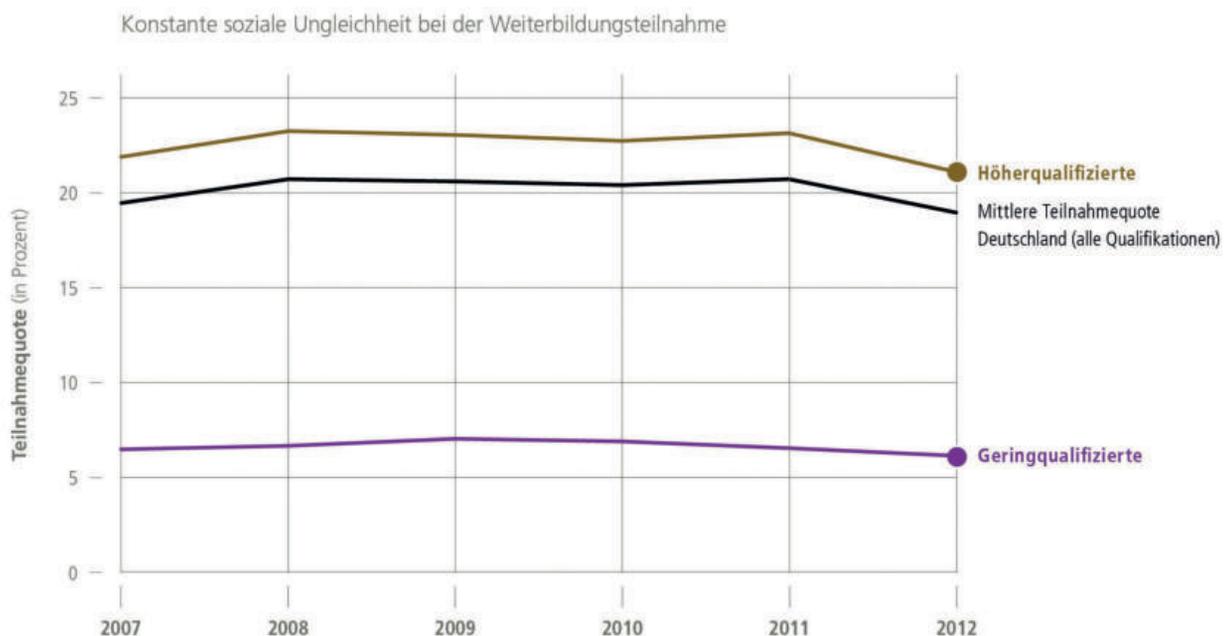
Frank Frick

Die Weiterbildung bisher: „Wer hat, dem wird gegeben“

Wer in Deutschland Weiterbildung am dringendsten braucht, hat die geringsten Chancen. Hochqualifizierte nehmen dreimal so oft teil wie Geringqualifizierte - 22,5% gegenüber 6,7%¹.

Die Digitalisierung hat das Potenzial, mehr Menschen Weiterbildung zu ermöglichen. So sind digitale Bildungsangebote immer, überall und für jeden verfügbar. Personalisierte und spielerisch gestaltete Lerninhalte, die sich dem Lernstil so

wie Lerntempo anpassen, wirken motivierend. Online-Lerngruppen fördern den Kompetenzerwerb im Austausch mit anderen. Bewertungen durch Experten machen die erworbenen Kompetenzen im beruflichen Kontext verwertbar. Daran wird deutlich: Passgenaue digitale Angebote für jeden Lerner und die bessere Anerkennung des bisher Gelernten können die soziale Spaltung in der Weiterbildung verringern.



Weiterbildungsteilnahmequoten (in Prozent) in Deutschland aufgeschlüsselt nach Qualifikation für Personen zwischen 25 und 54 Jahren.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

¹ Bürmann, M./Frick, F. (2015): Deutscher Weiterbildungsatlas. Bertelsmann Stiftung.



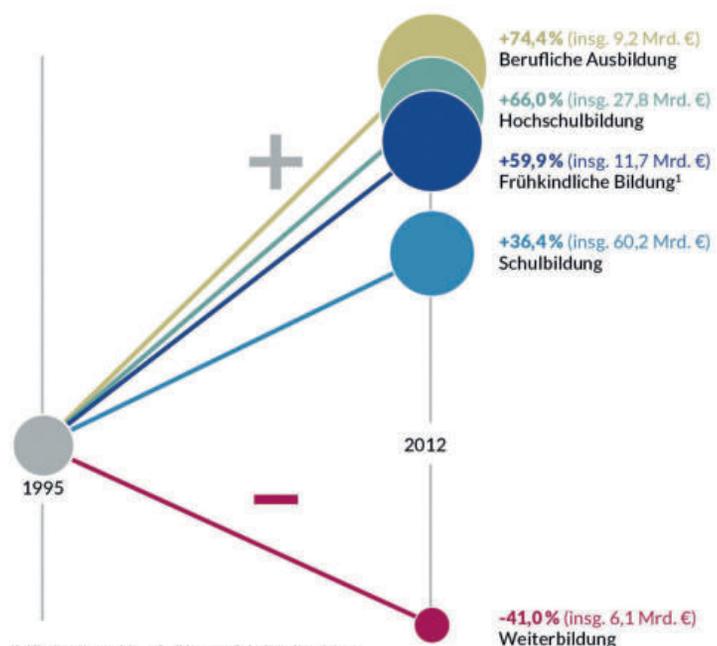
Lernerfolg für jede/n – durch passgenaue, digitale Angebote

Für Weiterbildner ist die Heterogenität der Lernenden der Normalfall. Erwachsene Lerner bringen viele, unterschiedliche Vorerfahrungen mit. Digitale Angebote können dafür personalisierte Lernwege anbieten. Denn aufeinander aufbauende Lerneinheiten, gesteuert von intelligenten Algorithmen, passen sich den Voraussetzungen des Lernenden an. Feedback und kontinuierliche Fortschritte machen Lernen zum Erfolgserlebnis. Durch spielerische Lernformen wird Weiterbildung auch für Bildungsferne attraktiv.

Damit solche Angebote zu geringen Kosten (oder gar kostenlos) für viele angeboten werden können, braucht es Investitionen in innovative Lernmittel. Außerdem müssen Bildungsanbieter ihr pädagogisches Personal fortbilden, denn sie sind der Schlüssel zur digitalen Bildung. Der Staat sollte in Innovation und Fortbildung investieren und die Chancen der Digitalisierung nutzen. „Veränderungen werden nur

dann gelingen, wenn die Technik als Hilfsmittel und nicht als Ersatz für Lehrpersonal verstanden wird. Die Digitalisierung ist keine Einladung, unter dem Deckmantel des Fortschritts Kosten einzusparen.“²

Im Sinkflug: Öffentliche Ausgaben für Weiterbildung im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen



1 Kindergärten, Vorschulklassen, Schulkindergärten

Nur öffentlicher Anteil an den Ausgaben. Öffentlicher Anteil für 1995 teilweise geschätzt.

Abbildung 3 | BIBB 2015, 2014; Statistisches Bundesamt; Bundesministerium der Finanzen. Eigene Berechnung.

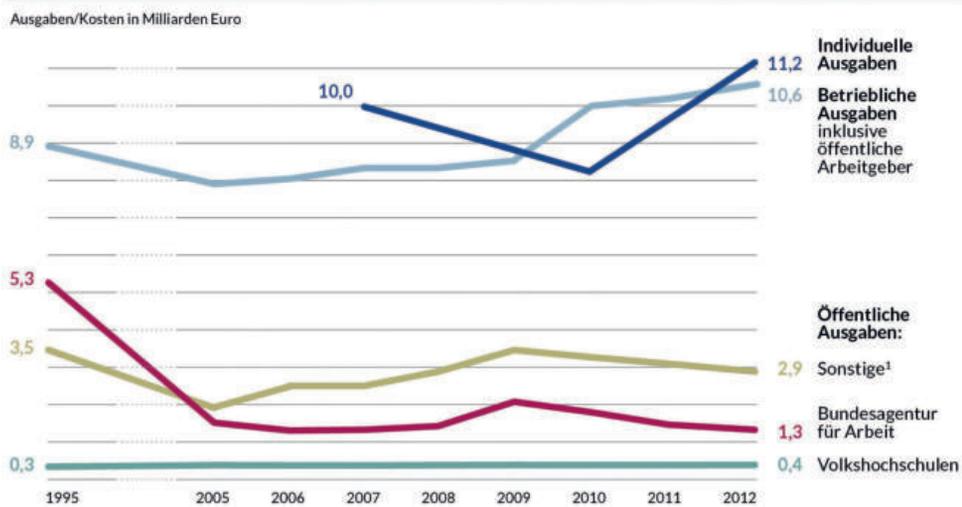
| BertelsmannStiftung

² Dräger, J./Müller-Eiselt, R. (2015): Die Digitale Bildungsrevolution. Deutsche Verlags Anstalt.

Digitale Arbeitswelten

Genau das ist passiert, seit uns die Politik in den 90ern zum „lebenslangen Lernen“ aufforderte: Während die privaten Weiterbildungsausgaben erheblich angestiegen, wurden die staatliche Ausgaben für Weiterbildung um 6,1 Mrd Euro gekürzt – ein Minus von 41%!³ Diese Streichungen verschärfen soziale Ungleichheit, denn sie gehen zu Lasten derer, die selbst nicht die Mittel für eine Qualifizierung besitzen.

Kostenschere: mehr private, weniger öffentliche Ausgaben für Weiterbildung



¹ Lehrerbildung, Bildungseinrichtungen der Tarifparteien, Verbände und Kammern, Abendschulen, Fachschulen, „Meister-Bafög“, Weiterbildungsförderung des BMWi und Förderschwerpunkt WB und LLL des BMBF. Zahlen für 1995 teilweise geschätzt.

Abbildung 4 | Quellen: BIBB 2015, 2014; Jaich 2014; Bilger et al. 2013; Rosenblatt und Bilger 2011; Beicht, Kregel und Walden 2006; Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit; Bundesministerium der Finanzen. Eigene Berechnung.

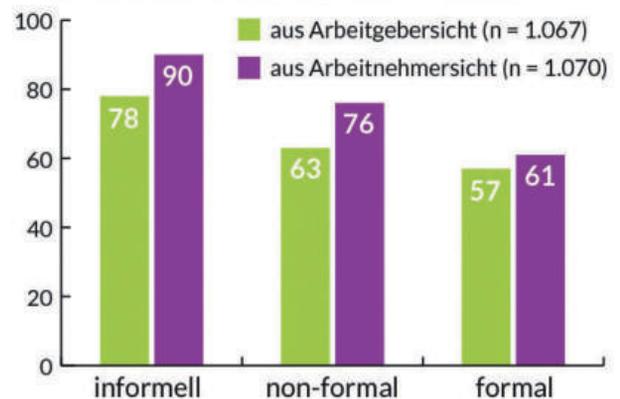
BertelsmannStiftung

Informelles Lernen nimmt stetig an Bedeutung zu – wird aber nicht anerkannt

Schule, Uni, Aus- und Weiterbildung – alles wichtig für Erfolg im Job. Am meisten aber zählt, was man in der Praxis und durch Erfahrung lernt. Learning by doing ist die wichtigste Kompetenzquelle für Berufstätige, sagen übereinstimmend Arbeitgeber und Arbeitnehmer. 78 Prozent der Personalverantwortlichen stufen das Lernen durch Berufserfahrung als sehr wichtig oder wichtig für den Erfolg im Job ein⁴. Über organisierte Weiterbildung (63 Prozent) und das, was Mitarbeiter in Schule oder Hochschule (57 Prozent) gelernt haben, sagen das erheblich weniger Personalverantwortliche. Informelles Lernen lässt in seinem Stellenwert für beruflichen Erfolg damit sogar die formale und non-formale Bildung deutlich hinter sich.

Wichtigkeit von Lernformen

Prozentualer Anteil von „wichtig“ und „sehr wichtig“:



Quelle: Können belegen können – Lernwege, Kompetenzen und Zertifikate aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Bertelsmann Stiftung, 2016.

³ Walter, Marcel (2015): Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland. Bertelsmann Stiftung.

⁴ Wittig, W./Neumann, F. (2016): Können belegen können. Bertelsmann Stiftung.

Doch die für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber wichtigste Lernform ist am schwierigsten nachzuweisen. Dabei unterstützt dies nicht nur Bewerber und Arbeitgeber bei Stellen- und Personalauswahl. Dadurch könnten auch die 5,7 Millionen formal Geringqualifizierten in Deutschland sowie Einwanderer und Flüchtlinge ihre beruflichen Fachkenntnisse besser dokumentieren als bislang. Den zuweilen händerringend nach Fachkräften suchenden Arbeitgebern erschlosse sich so eine neue Gruppe an potenziellen Mitarbeitern mit Fachkenntnissen. Hierfür braucht es aber neue, offiziell anerkannte „Zeugnisse“ bzw. Nachweise des informell Gelernten.

⁵ Velten, S./Herdin, G. (2016): *Anerkennung informellen und non-formalen Lernens in Deutschland. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 2015*. BIBB.

⁶ Hall, A./Siefer, A./Tiemann, M. (2015): *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel*. BIBB.

(Digitale) Zertifikate über Kompetenzen/Teilqualifikationen schaffen Anchlüsse zwischen Bildung und Beruf

Kompetenzen sind in unserem sehr formalen Bildungswesen nur dann beruflich verwertbar, wenn sie durch ein Zertifikat bescheinigt werden.⁵ Da ein Großteil des berufsrelevanten Wissens aber informell erworben wird⁶, rekrutieren viele Unternehmen neue Mitarbeiter bereits über digitale Plattformen oder Tests, die weit mehr erfassen als Ausbildungs- oder Hochschulzeugnisse. Testergebnisse, Assessments, digitale Badges und Microcredits machen das aktuelle individuelle Kompetenzprofil eines Lerners sichtbar und ermöglichen eine genaues „Matching“. Darin steckt eine Chance für die Weiterbildung. Werden (digitale) Kompetenznachweise nach einzelnen Lernschritten vergeben, motiviert das

Kommentar

Saskia Esken

MdB, digitalpolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion

Der Kernforderung von Frank Frick kann ich nur zustimmen: Mehr Geld für Weiterbildung in die Hand nehmen und die Chancen der Digitalisierung für (Weiter-)Bildung nutzen. Drei Punkte möchte ich dabei hervorheben:

Der sozialen keine digitale Spaltung hinzufügen: Die im Artikel für den Bereich Weiterbildung beschriebene soziale Spaltung in Höher- und Geringerqualifizierte setzt schon deutlich früher ein; sie ist sogar symptomatisch für unser Bildungssystem: immer noch entscheidet in Deutschland die soziale Herkunft über den Bildungserfolg und damit letztlich auch über Chancen im Berufsleben. Durch die Digitalisierung werden sich Innovations- und Wissenszyklen noch weiter verkürzen, verlieren bestehende Qualifikationen schneller ihren Wert, wandeln sich die beruflichen Anforderungen sehr viel rasanter als bisher. Digitales Lernen ist dabei Chance und Herausforderung zugleich, denn nur wer digitale Weiterbildungsangebote nutzen kann, kann sich beruflich fit halten und weiter entwickeln. Wir dürfen der sozialen nicht noch eine digitale Spaltung hinzufügen, weil nicht alle Menschen einen gleich



guten und kompetenten Zugang zu den Chancen der Digitalisierung haben.

Neue Chancen durch Weiterbildung: Umso wichtiger ist es, allen Menschen systematisch Angebote zur Aus- und Weiterbildung zu machen und die 20-jährige Stagnation bei den Ausgaben für Weiterbildung zu beenden. Wir Sozialdemokraten

wollen daher ein Recht auf Weiterbildung festschreiben und neue Anreize für Weiterbildung schaffen, beispielweise durch ein Arbeitslosengeld Q während der Qualifizierung sowie durch ein persönliches Chancenkonto, das allen Auszeiten zur Weiterbildung finanziell ermöglichen soll.

Digitale Angebote gezielt nutzen: Die Förderung digitaler Lehr- und Lernangebote kann diese Maßnahmen gezielt flankieren, denn Open Educational Resources (OER), Massive Open Online Courses (MOOCs) und andere digitale Formate sind raum- und zeitunabhängig und können maßgeschneidert für den einzelnen angeboten werden. So kann die Digitalisierung, kann digitales Lernen, Lehre und Lernen verbessern und helfen, die vielfältigen Herausforderungen in der (Weiter-)Bildung zu bewältigen. Unser Bildungssystem hat dabei als ganzes die wichtige Aufgabe, für das lebenslange digitale Lernen zu ermutigen und zu befähigen.

Digitale Arbeitswelten

die Lernenden und vereinfacht die Anerkennung der Kompetenzen. Sogenannte „Bildungsferne“ trauen sich überschaubare Lerneinheiten eher zu – und können darauf aufbauend vielleicht sogar einen Bildungsabschluss nachholen. Das Kölner Bildungsmodell ist dafür ein bemerkenswertes Beispiel: Mit Teilqualifikationen und intensivem Coaching wird ein individueller Weg bis zum beruflichen Vollabschluss gebahnt.

Fazit

Um die vielfältigen Kompetenzpotenziale zu nutzen, braucht es standardisierte (digitale) Kompetenznachweise, die bei Arbeitnehmern wie Arbeitgebern anerkannt sind. Zudem sollten Betriebe (digitale) Bildungsangebote für alle Mitarbeiter anbieten. Die Politik braucht dazu eine integrierte Strategie, die das Potenzial der Digitalisierung und Anchlüsse an die Arbeitsmarktpolitik aufzeigt und finanziell unterstützt. Wenn dies gelingt, „wird die digitale Revolution nicht nur Lernprozesse, sondern auch gesellschaftliche Strukturskizzen eskandern. Wenn bisher Abgehängte Zugang zu günstiger und guter Bildung erhalten, wenn Können mehr zählt als Titel“ führt das zu einer faireren Gesellschaft.



Fotos: Julia Baumgart



Unser Autor Frank Frick

ist Programmdirektor Lernen für's Leben der Bertelsmann Stiftung.

info@bertelsmann-stiftung.de

Digitalisierung – Fluch oder Segen?

Dr. Werner Eichhorst und Holger Hinte

Die Digitalisierung – vor einigen Jahren nur den wenigsten als mutmaßlich nächster Quantensprung in der Arbeitswelt geläufig – ist inzwischen auf breiter Front auf dem Vormarsch. Ob es um die klassische Entwicklung und Produktion, um Verkehr, Verwaltung oder Wissensvermittlung geht, kaum eine Branche kann sich den digitalen Herausforderungen entziehen.

Digitalisierung bedeutet weit mehr als eine reine Automatisierung und modulare Zerlegung von Arbeitsabläufen. Digitale Prozesse erleichtern die internationale Arbeitsteilung, die Mobilität am Arbeitsplatz, die Vernetzung von Teams und die Einbindung externer Experten in betriebliche

Abläufe. Die Digitalisierung erlaubt die effiziente Organisation von Plattform-Ökonomien, in denen sich die Anbieter von Arbeits- und Dienstleistungen und ihre Arbeitgeber koordinieren. Virtuelle Marktplätze werden für immer mehr Lebensbereiche entstehen. Nicht zuletzt gestattet die Digitalisierung eine deutliche Erleichterung der Vereinbarung von Familie und Beruf.

Die mit der Digitalisierung einhergehende Steigerung der Produktivität wird bestehende Arbeitsplätze stark verändern und in vielen Fällen den Einsatz menschlicher Arbeit verringern. In anderen, nicht minder häufigen Fällen werden ganz neue Berufsbilder und Tätigkeiten entstehen.

Auch dürfte der durch Innovationen erwartbare Zugewinn an Produktivität die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken, die Nachfrage nach ihren Produkten und Dienstleistungen steigern und damit wiederum einen höheren Arbeitseinsatz bedingen.

Während sich rein manuelle Arbeit und abstrakte Wissensarbeit kaum oder nur langsam digitalisieren lassen, wird die digitale Technik, so lässt es sich etwas vereinfacht sagen, überall dort den Siegeszug antreten, wo Routinetätigkeiten von immer lernfähigeren Maschinen übernommen werden können.



Digitale Arbeitswelten

Sie wird zugleich die Grenzen zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit verwischen. Auch wenn der tatsächliche Umfang etwa der Plattform-Ökonomie oder auch die Zunahme der Zahl von Arbeitnehmerselbständigen und „Crowdworkern“ bislang eher überschaubar ist, spricht alles dafür, dass hier eine Entwicklung erst in ihren Anfängen steckt, deren Dynamik noch schwer zu ermessen ist. Sie kann in letzter Konsequenz sogar zur Auflösung und Virtualisierung von konventionellen Betriebsstrukturen führen.

All dies schafft Verunsicherung und Befürchtungen hinsichtlich der Schutzlosigkeit der Arbeitswelt vor einem digitalen Raubbau an Arbeitsplätzen, der digitalen Ausbeutung von Arbeitnehmernomaden und der so genannten zeitlichen und räumlichen „Entgrenzung“ bzw. Allgegenwärtigkeit von Erwerbsarbeit. Zugleich werden aber auch Erwartungen mit Blick auf das Beschäftigungspotenzial der neuen Technologien geweckt – denn der Einsatz digitaler Technologien schafft auch neue Freiräume für anspruchsvolle kreative und koordinierende Arbeit. Höherqualifizierte werden insgesamt zu den Gewinnern der Digitalisierung zählen, auch wenn die neuen Technologien vor ihren Arbeitsfeldern nicht Halt machen werden. Sie üben typischerweise anspruchsvolle Tätigkeiten aus, die Kommunikation, Koordination, strategische Planung und Mitarbeiterführung beinhalten. Hier

werden digitale Techniken zu Effizienzgewinnen beitragen, aber die eigene kreative Leistung nicht verdrängen. Etwas zwiespältiger sehen die Perspektiven für das Segment mittlerer Qualifikation aus. Hier liegen je nach Branche erhebliche Automatisierungsprozesse noch vor uns. Die Beispiele des Banken- oder Verkehrssektors, aber auch des produzierenden Gewerbes verdeutlichen sehr plastisch, wohin



Foto: GFBM

die Reise gehen dürfte – Arbeitsplatzverluste werden vor allem dort eintreten, wo überwiegend Routinearbeiten ausgeübt werden. Allerdings ist auch hier eine Anreicherung der Tätigkeiten durch entsprechende Qualifikation und betriebliche Umorganisation möglich.



Unsere Autoren

Dr. Werner Eichhorst und Holger Hinte

sind Arbeitsmarktexperten am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn.

eichhorst@iza.org

hinte@iza.org





Foto: Werkhof Regensburg

Eine solide berufliche Ausbildung ist per se keine schlechte Ausgangsbasis für komplexere Aufgaben, jedoch gilt dies angesichts des technologischen Umbruchs nur noch, wenn sie durch sinnvolle kontinuierliche Weiterbildung ergänzt wird. Mit der Digitalisierung verschieben sich insgesamt einmal mehr die Qualifikationsanforderungen an uns alle. Es rächt sich dann, wenn eine Gesellschaft es zulässt, dass ein beachtlicher Teil der jungen Generation ohne qualifizierten Abschluss bleibt, oder die Durchlässigkeit zwischen den Qualifikationsstufen zu gering ist. Angefangen bei der Schulbildung bis hin zum dualen Ausbildungssystem muss hier dringend gehandelt werden. Berufsbegleitende Programme werden wichtiger denn je. Und ausgerechnet die Digitalisierung stellt selbst die Werkzeuge zur Verfügung, die dabei verstärkt genutzt werden sollten: Digitale Lehrmethoden – E-Learning – bieten große, bislang nur unzulänglich erschlossene Möglichkeiten, um das Lernen und die lebenslange Weiterbildung effizienter, barrierefreier und zielgruppengerechter zu gestalten. Modulare Konzepte können allgemeine und betriebsspezifische Inhalte leicht kombinieren. Gerade für weniger gut ausgebildete Gruppen bie-

tet sich die Chance, auf diesem Weg mit einem Trend zu höheren Qualifikationsanforderungen besser Schritt zu halten. Allein dieser Bereich zeigt auch bereits, wie die Digitalisierung neuen Bedarf und neue Märkte selbst schaffen wird. Neben der Bildungspolitik wird es vor allem auf die Sozialpolitik ankommen, um den Prozess der Digitalisierung angemessen zu begleiten. Die Alterssicherung von Arbeitnehmerselbständigen wird ebenso zum Thema werden müssen wie die Frage der Fairness eines Generationenvertrages, dem sich nolens volens immer mehr Erwerbspersonen durch Sonderformen der Beschäftigung entziehen. Ein neues Solidarmodell wird letztlich wohl alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen umfassen müssen. Zu regeln ist dann konsequenterweise auch eine Steuer- und Abgabepflicht der digitalen Plattform-Wirtschaft. Nicht zuletzt ruft die Digitalisierung unüberhörbar auch nach modernen Formen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung. Je mehr wir mit Maschinen zusammenarbeiten, umso notwendiger ist es, denn Produktivitätsgewinn aus dem Maschineneinsatz belegschaftsübergreifend fair zu verteilen.

Digitalisierungsaktivitäten im Mittelstand

Dr. Volker Zimmermann

Der Begriff der Digitalisierung hat in den zurückliegenden Jahren einen wahren Hype erlebt. Auch in der Politik nimmt die Gestaltung des digitalen Wandels derzeit eine zentrale Rolle ein. Zu Recht, denn von der Digitalisierung als „multi-purpose technology“ sind starke Impulse auf Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, aber auch auf das Arbeiten und die Gesellschaft insgesamt zu erwarten.

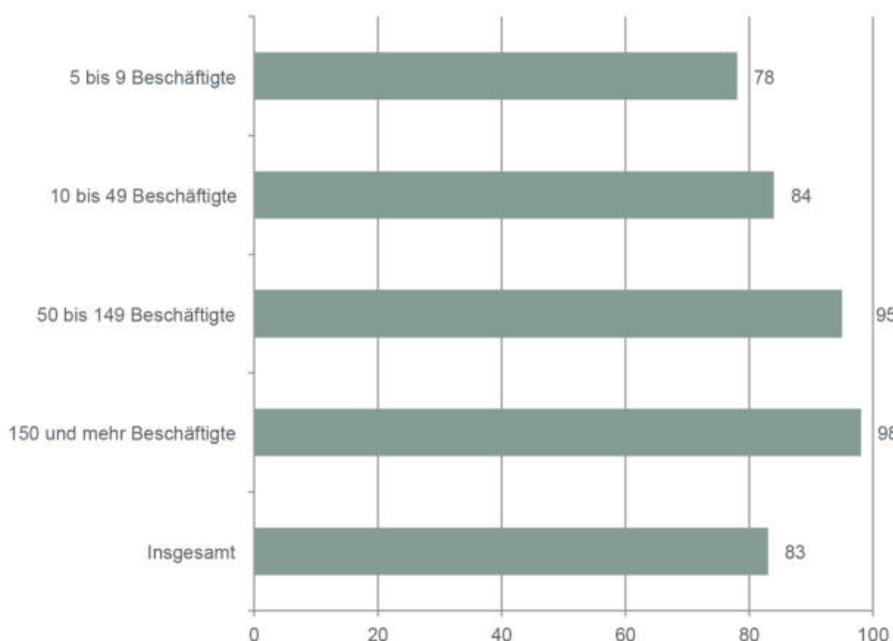
Wie hat sich die Digitalisierung in den zurückliegenden Jahren im Mittelstand entwickelt?

83 % der mittelständischen Unternehmen haben in den Jahren 2013 bis 2015 Digitalisierungsvorhaben durchgeführt. Dabei bestehen deutliche Unterschiede etwa bezüglich der Größe der Unternehmen oder der Art der durchgeführten Vorhaben. Mit 98 % haben nahezu alle Mittelständler mit 150 oder mehr Beschäftigten ihren Digitalisierungsgrad ausgebaut.



Foto: ESF

Durchführung von Digitalisierungsvorhaben Anteile in Prozent



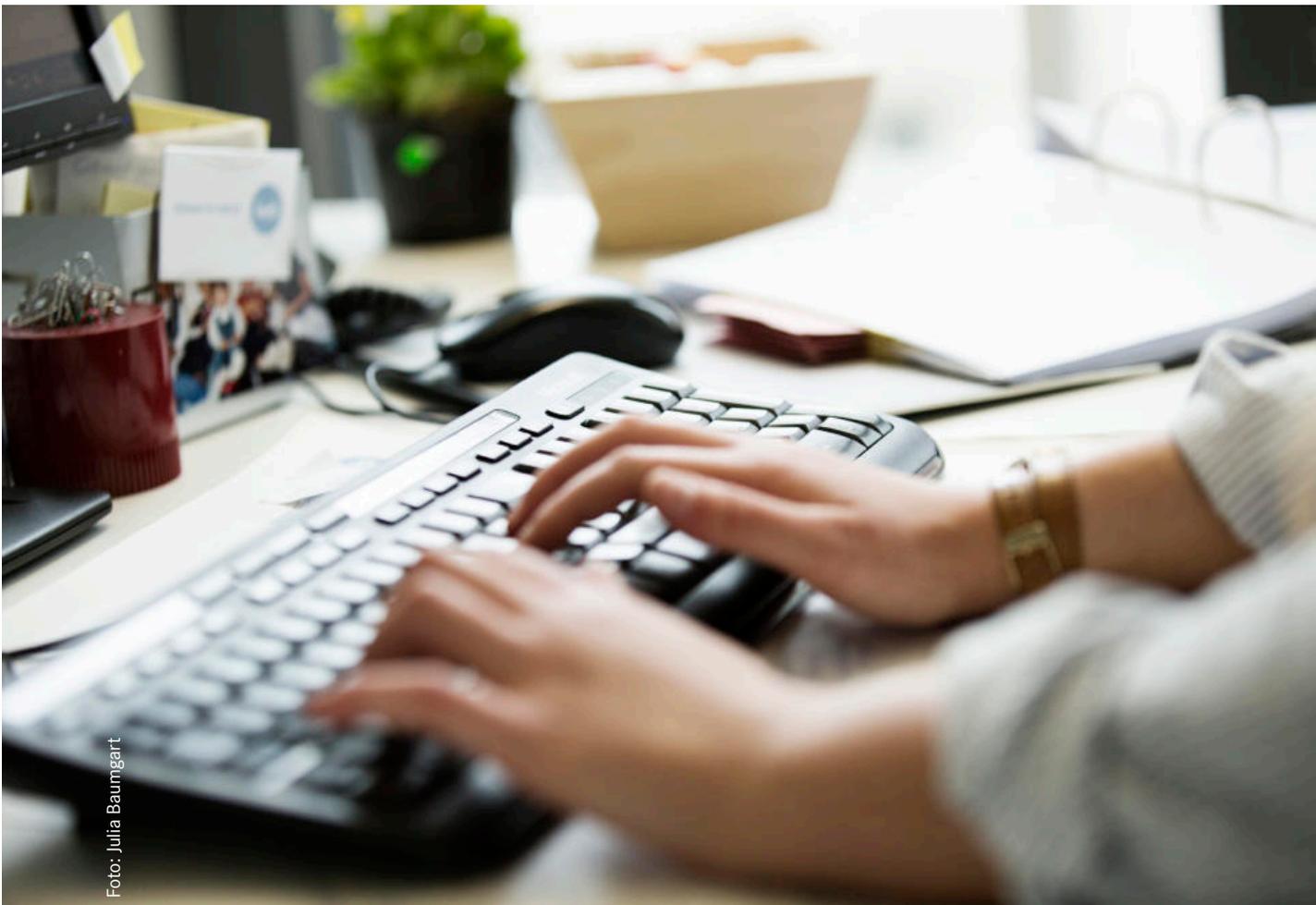


Foto: Julia Baumgart

Bei Unternehmen dieser Größe ist also weniger die Frage, ob Digitalisierungsvorhaben durchgeführt werden, sondern eher in welchem Umfang dies geschieht. Auch der überwiegende Teil der kleinen Mittelständler treibt die Digitalisierung ihres Unternehmens voran. Allerdings gibt es unter diesen Unternehmen mit gut einem Fünftel noch eine beachtliche Anzahl, die von der Dynamik der Digitalisierung wenig erfasst sind. Als Digitalisierungsprojekte gelten hierbei technologische Projekte (z.B. Anschaffung neuartiger oder verbesserter Soft-/Hardware, Nutzung neuer IT-Bezugsformen, Verknüpfung von IT zwischen Geschäftsprozessen/-bereichen) sowie Kompetenzprojekte (z.B. IT-Weiterbildung, Nutzung von IT-Beratung, Reorganisation von Workflows). Als Digitalisierungsprojekte gelten hierbei technologische Projekte (z.B. Anschaffung neuartiger oder verbesserter Soft-/Hardware, Nutzung neuer IT-Bezugsformen, Verknüpfung von IT zwischen Geschäftsprozessen/-bereichen) sowie Kompetenzprojekte (z.B. IT-Weiterbildung, Nut-

zung von IT-Beratung, Reorganisation von Workflows). IT-Investitionen, die reine Ersatz- oder Routine-Investitionen darstellen, zählen jedoch nicht dazu.

Technologische Projekte werden von den Unternehmen häufiger verfolgt als Kompetenzprojekte. Vor allem kleine Unternehmen liegen beim Ausbau digitaler Kompetenzen stärker zurück. Dies birgt die Gefahr, dass mittelfristig der Einsatz fortgeschrittener Anwendungen in diesen Unternehmen gehemmt wird. Die tiefergehende Analyse zeigt darüber hinaus, dass die Verbesserung oder Erneuerung von Soft- und Hardware von den Unternehmen am häufigsten angegangen werden (47 bzw. 45 % der Unternehmen). Dagegen findet eine Verknüpfung von Geschäftsprozessen/-bereichen am seltensten statt (21 %). Von den Kompetenzprojekten werden IT-Weiterbildungen mit 40 % am häufigsten durchgeführt. Neue Konzepte für Onlinemarketing oder -vertrieb werden demgegenüber deutlich seltener entwickelt (23 %).

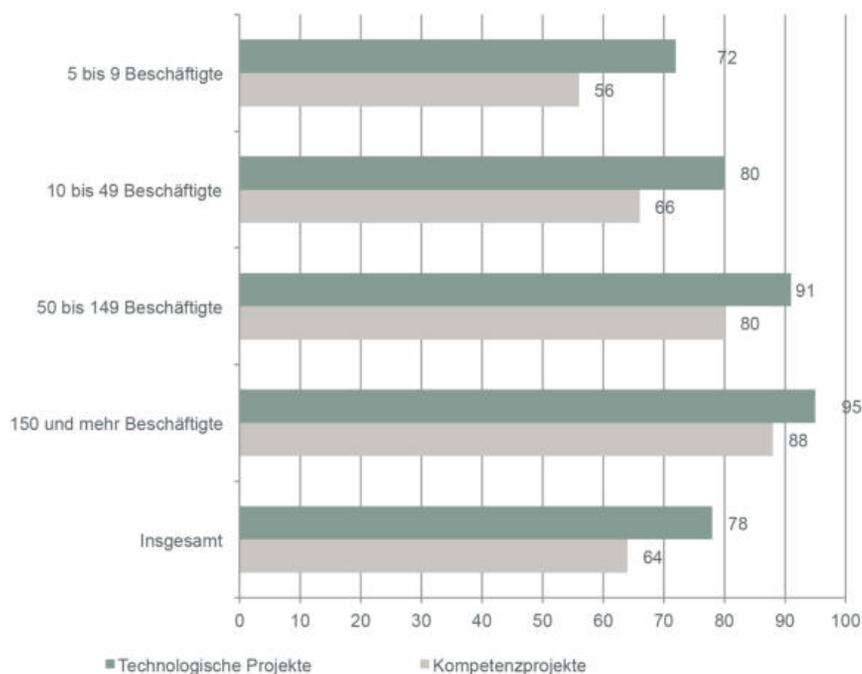
Digitale Arbeitswelten

Die Ausgabenvolumina deuten darauf hin, dass der Ausbau der Digitalisierung überwiegend in kleinen Schritten erfolgt. So gibt beinahe die Hälfte der Unternehmen weniger als 10.000 Euro pro Jahr für Digitalisierungsprojekte aus. Dagegen findet man Digitalisierungsausgaben von 100.000 Euro und mehr nur bei 5 % der Mittelständler. Vor allem digitale Vorreiter wenden höhere Beträge auf. Gleichzeitig planen diese Unternehmen auch am stärksten, ihre Digitalisierungsausgaben in den kommenden Jahren auszuweiten. Ein weiteres, moderates auseinanderdriften der Digitalisierungsanstrengungen der Unternehmen ist daher zu erwarten.

Gefragt nach den Faktoren, die aus Sicht der Unternehmen der Digitalisierung ihres Unternehmens entgegenstehen, rangieren „Mangelnde IT-Kompetenzen der Beschäftigten“ mit 67 % der Nennungen auf Rang eins.

Die hohe Bedeutung kompetenzbedingter und organisatorischer Hemmnisse unterstreicht, dass auch die Aspekte „Anpassung der Unternehmens- und Arbeitsorganisation“ (57 %), „Mangel an IT-Fachkräften“ (55 %) sowie „Fehlende Informationsmöglichkeiten über Anwendungsmöglichkeiten / Nutzen“ (54 %) häufig genannt werden.

Durchführung von Digitalisierungsvorhaben nach Art des Vorhabens Anteile in Prozent



Unser Autor Dr. Volker Zimmermann

ist Mitarbeiter bei KfW Research der KfW Bankengruppe mit den Themenschwerpunkten Innovation und Digitalisierung im Mittelstand.
volker.zimmermann@kfw.de



Kommentar

Christoph Spitzley

Geschäftsführung prosozial GmbH, begleitet kleine und mittelständische Unternehmen seit 15 Jahren bei der Implementierung von Software sowie der Digitalisierung von Geschäftsprozessen.



Dr. Volker Zimmermann hat in seinem Beitrag „Digitalisierungsaktivitäten im Mittelstand“ einige Fakten in Hinblick auf aktuelle Entwicklungen zusammengetragen. Sein Fazit: Es gibt einen Nachholbedarf in Sachen Digitalisierung und dies vor allem in den kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Unter diesen befinden sich natürlich auch die Mitgliedsunternehmen der bag arbeit sowie der befreundeten Verbände mit Ausnahme von einigen großen Komplexeinrichtungen. Um den Auswirkungen der Digitalisierung Rechnung zu tragen, sieht er insbesondere im Bereich der IT-Kompetenzen einen hohen Handlungsbedarf. Bereits im Mai 2015 wurde dieser Frage unter dem Aspekt der „Sozialen Gerechtigkeit“ durch die LAG Arbeit in Hessen nachgegangen und aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet. Wie in den Ausführungen von Herrn Dr. Volker Zimmermann beschrieben, wurde auch hier festgestellt, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt mit großen Schritten voranschreitet und dass die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften mit diesem Tempo nur schwer mithalten können. Aus meiner praktischen Arbeit in einem mittelständischen Softwareunternehmen im sozial- und bildungs-politischen Bereich, kann ich die

dargestellten Fakten und Positionen nur bestätigen. Es gibt einen Nachholbedarf in den sogenannten Kompetenzprojekten wie z.B. IT-Weiterbildung, Reorganisation von Workflows und innerhalb der IT-Beratung. In diesem Bedarf sehe ich nicht alleine die Forderung nach einer „Steigerung der digitalen Kompetenz“, sondern vielmehr

eine Chance bzw. einen Gewinn für alle Beteiligten, vor allem aber für die handelnden Unternehmen. Ich bin fest davon überzeugt und spreche aus eigener Erfahrung, dass innerhalb der Unternehmen große Potentiale vorhanden sind, die mit Hilfe einer Digitalisierung der Geschäftsprozesse entfaltet werden können. Die Basis dafür könnte durch eine Bildungs-offensive für die Teilnehmer und Mitarbeiter der Unternehmen zur Steigerung „IT- und Medienkompetenz“ geschaffen und somit die Digitalisierung der o.g. Prozesse nachhaltig verbessert werden.

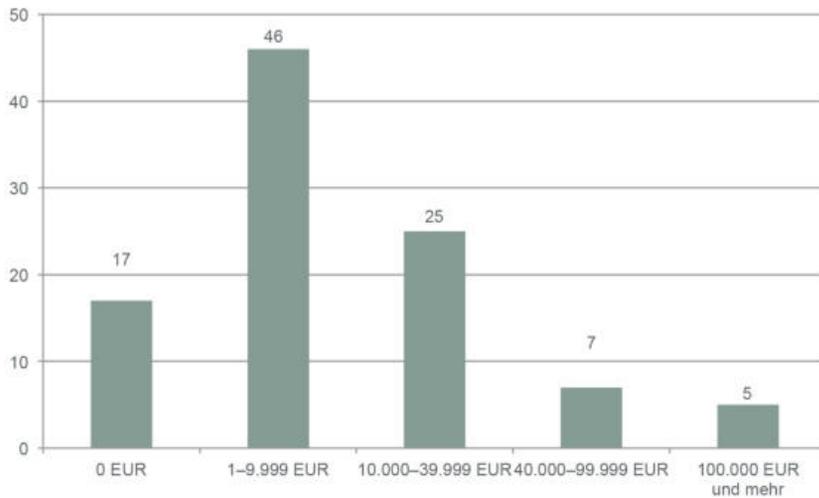
Weiter denke ich, dass es eine Initiative braucht – ein Impuls dazu, wie die Soziale Teilhabe mit Hilfe der Digitalisierung gestärkt werden kann. Aktuell werden hierzu bereits die ersten Forschungsprojekte auf Bundes- und Landesebene ausgerufen. Damit Digitalisierung kein Selbstzweck wird, sollte die bag arbeit ihr gesamtes Know-how zur Qualifizierung der Teilnehmer einbringen und darüber hinaus ihre eigenen digitalen Kompetenzen stetig erweitern, um den bereits vorangeschrittenen Prozess der Digitalisierung nachhaltig und effektiv begleiten zu können.

Fragen des Datenschutzes und der Datensicherheit rangieren mit 62 % auf der zweiten Position. Hohe Investitions- und Betriebskosten nennen 59 % der Unternehmen. Dies deutet darauf hin, dass viele Unternehmen die Kosten der Digitalisierung im Verhältnis zum wahrgenommenen Nutzen als problematisch erachten. Für viele Unternehmen ist also der Vorteil der Digitalisierung in der eigenen Produktion oder eines eigenen digitalen Produkts oder einer Dienstleistung für den Kun-

den unklar. Gerade in Unternehmen, die nicht zu den Vorreitern zählen, herrscht oftmals eine generelle Skepsis gegenüber hohen IT-Ausgaben vor. IT-Ausgaben werden häufig als reiner Kostenfaktor, aber nur selten als Innovationspotenzial wahrgenommen. Auch die „Geschwindigkeit der Internetverbindung“ (58 %), Unsicherheiten über kommende digitale Standards sowie über die technologische Entwicklung sind für viele Unternehmen Digitalisierungshemmnisse.

Digitale Arbeitswelten

Verteilung der Ausgaben für Digitalisierungsvorhaben Anteile in Prozent

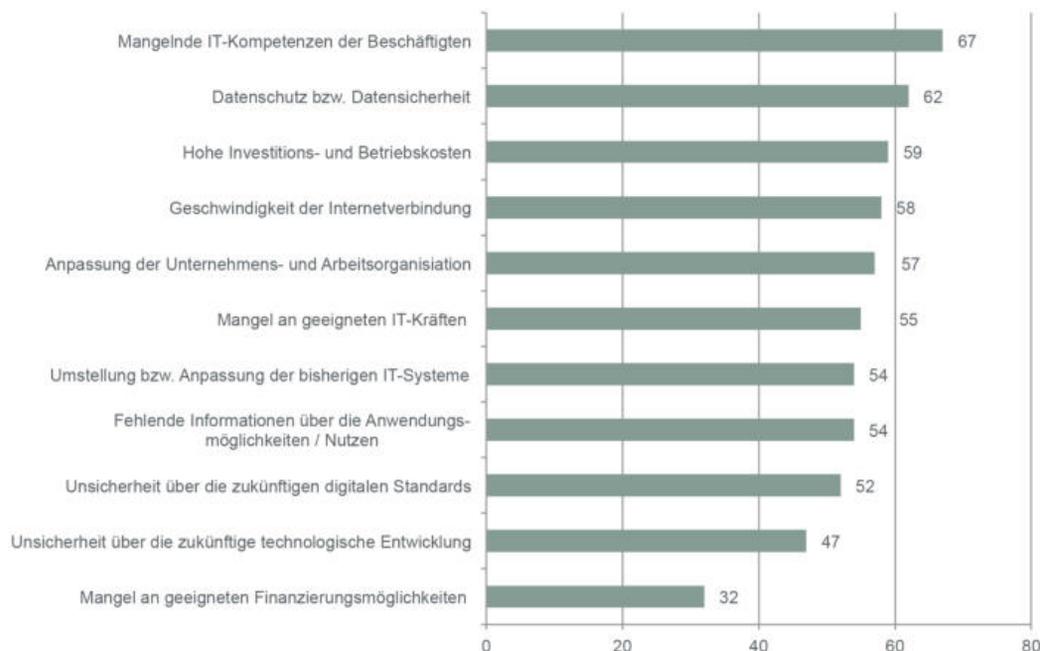


Gerade in Bezug auf IT-Kompetenzen besteht ein hoher Handlungsbedarf. Die Digitalisierung verändert den Arbeitskräftebedarf und die Tätigkeitsprofile der Beschäftigten deutlich. Berufsbilder im Dualen System der Berufsausbildung und in der Ingenieursausbildung müssen auf dem aktuellen Stand gehalten und Fachkräfte müssen in einem ausreichenden Maß ausgebildet werden. Um den veränderten Bedarfen Rechnung zu tragen, müssen die Beschäftigten verstärkt weitergebildet und nachqualifiziert werden.

Der Abbau von Hemmnissen wird vermutlich aber nicht ausreichen, um einen Schub bei der Digitalisierung auszulösen, da vielen Unternehmen die Möglichkeiten und der Nutzen der Digitalisierung nicht bewusst sind. Daher erscheint die Verdeutlichung von konkreten Einsparpotenzialen durch intelligenteren IT-Einsatz, etwa die Verringerung von Ausschuss, der Lagerhaltung oder des Energieverbrauchs, sowie die Vermittlung von

Best Practice-Beispielen ein vielversprechender Ansatz zu sein. Auch ist zu beachten, dass Digitalisierung – insbesondere im Bereich Industrie 4.0 – zukünftig verstärkt über Lieferketten erfolgen wird. Innerhalb der Lieferketten werden sich konkrete Anforderungen an die Digitalisierung von Unternehmen im B2B-Bereich stellen. Als Folge davon werden auch die Finanzierungsbedarfe der Unternehmen steigen.

Hemmnisse für den Einsatz digitaler Technologien Anteile in Prozent



Qualität ist kein Geheimnis!



Zertifizierung ist auch Wertschätzung!

ZERTPUNKT

Ihr Partner für die Zertifizierung



Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV
DIN EN ISO 9001:2008

ZERTPUNKT

Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen mbH – Kurparkallee 1 – 23843 Bad Oldesloe
Fon: 04531 670046 – Fax: 04531 887663 – E-Mail: info@zertpunkt.de – Internet: <http://www.zertpunkt.de>

meco Akademie

Julia Schulte-Ontrop und Isabell Pook

online Unterricht an der meco Akademie

Die meco Akademie ermöglicht Berufsrückkehrer*innen und Menschen, die sich beruflich neu orientieren möchten, zahlreiche Möglichkeiten sich zu qualifizieren und einen staatlich anerkannten Abschluss zu erwerben. Als familienfreundliche Bildungsdienstleisterin unterstützen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beispielsweise durch unsere Kinderbetreuung im Haus sowie die Flexibilisierung von Lernzeiten durch online Unterricht.



Digitale Agenda – Industrie 4.0 – Bildung 4.0

Spätestens seit der Digitalen Agenda der Bundesregierung (2014 – 2017) ist in öffentlichen Diskursen immer wieder von der Digitalisierung der Arbeitswelt die Rede, die neue Ausbildungsformate erforderlich mache. Programmatische Forderungen um die Themen Industrie 4.0 und digitale Wissensgesellschaft verbinden sich seitdem mit Verheißungen einer möglichen Revolution der Lehre durch digitale Lernformate – Bildung 4.0.



Digitalisierung in der beruflichen Bildung

In der Auseinandersetzung mit dem Thema Digitalisierung in der beruflichen Bildung haben wir den Fokus darauf gesetzt, was für unsere Zielgruppe wichtig und hilfreich sein kann. Gerade in unseren berufsbegleitenden Bildungsgängen stehen wir vor der Herausforderung, Lernerfahrungen aus dem Ausbildungs- oder Praxisbetrieb in den schulischen Unterricht einzuholen und die theoretische Reflexion professionellen Handelns auch am Lernort Praxis möglich zu machen. Um diesen Theorie-Praxis-Transfer zu unterstützen schien uns die Lernform Blended Learning, also die Kombination aus Präsenzveranstaltungen und E-Learning, ideal. Über die Lernplattform moodle werden den Teilnehmer*innen sogenannte Praxisaufgaben bereitgestellt, die eine Anschauungshilfe für die praktische Arbeit darstellen und die Teilnehmer*innen anhand theoretischer Fragestellungen zu einer vertiefenden Auseinandersetzung mit der praktischen Arbeit anregen. So können Teilnehmer*innen Dozierenden Fragen stellen und auch mit Ihren Kommiliton*innen in den Austausch gehen. Vor allem können Teilnehmende aber auch selbst kleine Sequenzen aus ihrem Praxisalltag beschreiben, die dann wieder als Fallbeispiele oder Lernsituationen im Unterricht eingesetzt werden können.

Unsere Autorinnen

Julia Schulte-Ontrop und Isabell Pook

Julia Schulte-Ontrop ist Beauftragte für Blended Learning und Isabell Pook Qualitätsmanagementbeauftragte bei der meco Akademie. Außerdem sind beide in der Projektentwicklung tätig.

j.schulte-ontrop@meco-akademie.de

i.pook@meco-akademie.de





Dadurch kann der Präsenzunterricht viel näher an tatsächlichen Frage- und Problemstellungen ausgerichtet werden. Und davon profitieren nicht nur unsere Teilnehmer*innen, sondern auch Dozierende.

Hype-Kurve und Realität

Inzwischen haben wir durch die Einführung von online Unterrichtseinheiten viele gute Zwischenergebnisse erzielt. Zu den wichtigsten zählt die Erkenntnis, dass die Arbeit mit einer Lernplattform in ein gutes didaktisches Konzept eingebunden sein muss. Bei uns sind das die erwähnten Praxisaufgaben und das Blended Learning. Methodik-Didaktik ist unter den Kolleg*innen unseres Teams und im Gespräch mit den Dozierenden



wieder zu einem intensiven Thema geworden. Zudem erkennen die Teilnehmer*innen einen begehbaren Weg für mehr Selbstverantwortung im Lernprozess. Das verändert auch die Dozentenrolle hin zum Lernbegleiter in einem individualisierten Bildungsprozess. Deutlich geworden ist aber auch, was die „brand eins“ vor einem Jahr in einem Schwerpunktheft Digitalisierung auf den

meco Akademie

Ziele:

Bei der meco Akademie haben Berufsrückkehrer*innen und Menschen, die sich berufliche neu orientieren möchten, die Möglichkeit, staatlich anerkannte Abschlüsse zu erwerben. Dabei können berufliche Vorerfahrungen berücksichtigt und so Qualifizierungszeiten verkürzt werden. Als zugelassene Fachschule für Sozialpädagogik, Berufsfachschule für Altenpflege und private Bildungsdienstleisterin erstreckt sich unser Bildungsangebot über die Bereiche Wirtschaft, Gesundheit und Pflege sowie Pädagogik.

Kompetenzen:

Wir verstehen uns als familienfreundliche Bildungsdienstleisterin und unterstützen mit einer Vielzahl von Angeboten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beispielhaft sind die eigene Kinderbetreuung im Haus, familienfreundliche Schulungszeiten sowie Angebote zur Flexibilisierung von Lernzeiten. Als Gründungsmitglied von SANQ e.V. setzen wir uns für die Weiterentwicklung der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung als modernen erwachsenenpädagogischen Ansatz ein.

Maßnahmen:

Die meco Akademie bietet die Möglichkeit, im Rahmen von modularen abschlussorientierten Nachqualifizierungen, Umschulungen und berufsbegleitenden Ausbildungen einen Berufsabschluss oder eine anerkannte berufliche Teilqualifikation zu erwerben. Die Maßnahmen sind mit einem Bildungsgutschein oder einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein durch die Agentur für Arbeit und die Jobcenter förderbar.

www.meco-akademie.de

Titel setzte: es denkt nicht für Dich. Und das ist eine ebenso schlechte wie gute Nachricht. Lernen ist ein individueller Prozess, der mit Anstrengung verbunden ist und nicht an die Maschine abgegeben werden kann, ebenso wenig wie guter Unterricht.

SBB Kompetenz gGmbH

Beruflichen Erfolg und soziale Teilhabe realisieren

Bernd Schröder

Integration in das soziale Leben ist oft von Beschäftigung abhängig. Doch die individuellen Umstände, unter denen Menschen Zugang zum Arbeitsmarkt suchen, sind höchst unterschiedlich.

Die SBB Kompetenz unterstützt bildungsmäßig oder sozial benachteiligte Menschen dabei, persönliche Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erkennen, diese auszubauen und zu nutzen, Perspektiven zu entwickeln – und schließlich Erfolge zu erleben. Unser breit gefächertes Angebot an Kursen, Projekten und Maßnahmen richtet sich an:

- Menschen, die bereits lange arbeitslos sind und/oder keinen (in Deutschland anerkannten) Schul- oder Berufsabschluss erworben haben
- Alleinerziehende oder Menschen, die wegen Familienaufgaben keine Gelegenheit für eine berufliche Qualifizierung haben
- Personen, die sich wegen gesundheitlicher oder psychischer Einschränkungen beruflich (neu) orientieren möchten
- Beschäftigte, die Fachkenntnisse erwerben oder aktualisieren wollen



Foto: SBB Kompetenz



SBB Kompetenz gGmbH

Das Leistungsspektrum

Umschulungen/Teilqualifizierungen
mehr als 20 aktuelle Berufe

Fortbildungen
Grundlagen oder Auffrischung von
Fachkenntnissen

Training / Erprobung
Eignungsfeststellung, Kenntnisvermittlung,
Aktivierung und Orientierung, Aktivcenter,
Fördercenter, Perspektive Beruf Plus

Berufliche Orientierung und Coaching
Kompetenzfeststellung, Profiling, Motivation,
Neustart, Umschulungsvorbereitung

Beschäftigung
kreative und gemeinnützige Arbeitsprojekte
(1Euro-Jobs, Soziale Teilhabe, FAV)

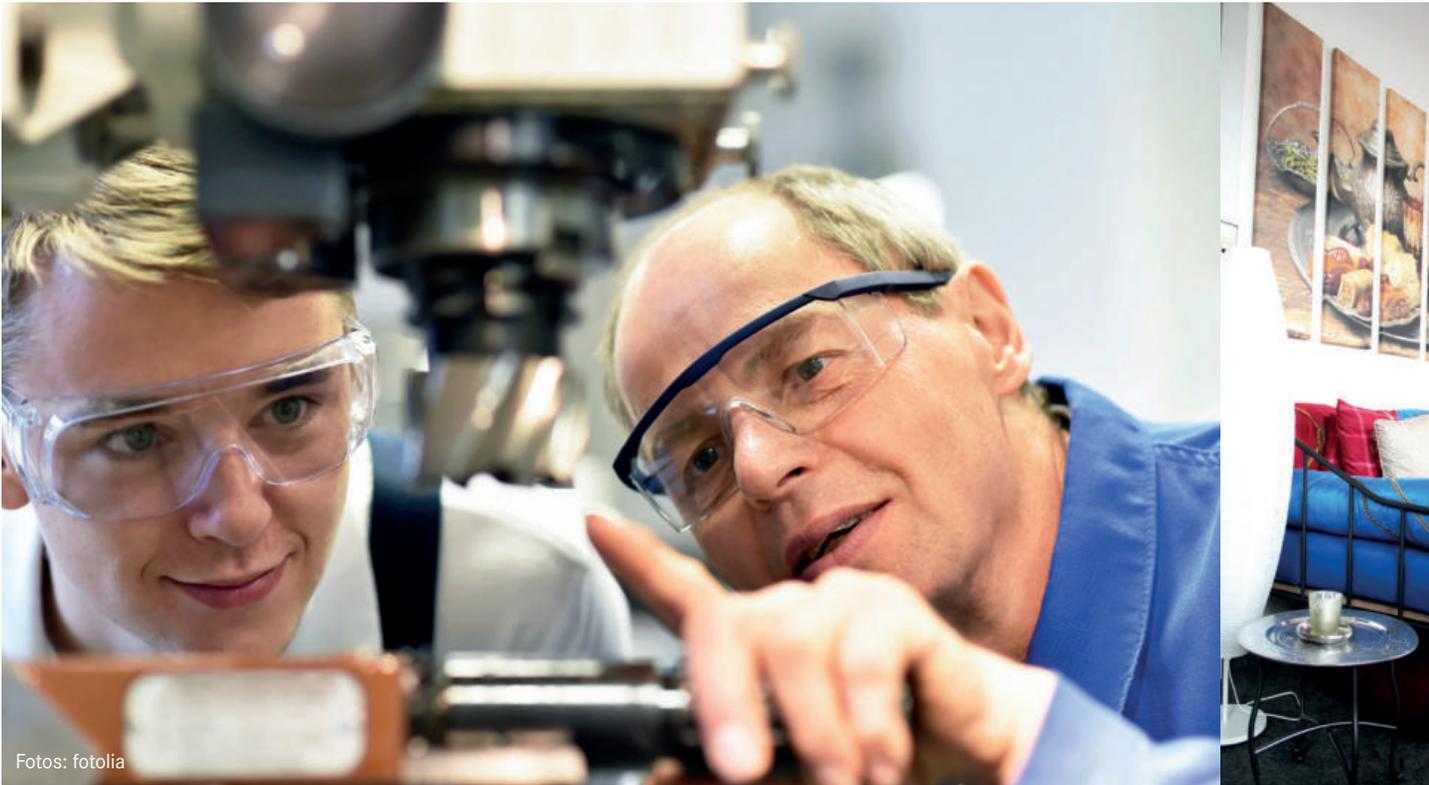
Berufliche Rehabilitation
Eignungsfeststellung, Orientierung und
Erwerb eines neuen Berufsabschlusses

Kursangebot für Geflüchtete
Erstorientierungskurse, Integrationskurse-
auch für Menschen mit Alphabetisierungs-
bedarf, Vorbereitung und Begleitung zu
Integrationskursen, DeuFöV-Kurse, Profiling
und berufliche Perspektiventwicklung

Kursangebote für Unternehmen
auf individuellen Bedarf angepasst



Vor Ort



Davon profitieren nicht nur Arbeitssuchende, sondern auch die Hamburger Wirtschaft, für die wir mit unserem Einsatz das Potenzial an Arbeitskräften erschließen und erweitern.

- Individuelles Coaching: Begleitung durch professionelles, erfahrenes Berater-Team
 - Aussagekräftiges Profiling: individuelle Analyse, Ausarbeitung detaillierter beruflicher Profile
 - Passgenaue Vermittlung von Fachkompetenzen: individueller Zuschnitt der Themen
 - Interkulturelle Kompetenzen: Langjährige Erfahrung in der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten, hohe Fachkompetenz in der Kurskonzeption und -durchführung.
- Weitreichendes Netzwerk: lokale und überregionale Einrichtungen zur Beratung und Hilfe; Kooperationen mit Institutionen und Behörden, z. B. ESF Europäischer Sozialfonds, BAMF Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, BMI Bundesministerium des Inneren etc.
 - Arbeitsvermittlung: Bewerbungsunterstützung, Arbeitgeberkontakte, Unternehmenspräsentationen

Unser Autor Bernd Schröder

ist Geschäftsführer der SBB Kompetenz: "Umfassende berufliche Orientierung und Qualifizierung ist der Schlüssel zur Integration. Dafür setzen wir uns täglich ein."

bernd.schroeder@sbb-hamburg.de





Anzeige

AKTUELLE FORTBILDUNGEN

SYSTEMISCHE FÜHRUNGSKOMPETENZ

Erfolgreich führen i.d. Sandwich-Position

6 Tage Seminar: **1.580 Euro**
13. - 15.03.2017 | 08. - 10.05.2017

RESSOURCENORIENTIERTE BERATUNGSKOMPETENZ

„Nicht jeder Klient kommt ganz freiwillig...“

2 Tage Seminar: **530 Euro**
20. + 21.03.2017

SYSTEMISCHE KONFLIKT-KOMPETENZ

Konflikte erkennen und bewältigen

2 Tage Seminar: **530 Euro**
20. + 21.06.2017

Alle Fortbildungen finden in Münster statt.

Move Organisationsberatung

Frenzer | Massolle | Rauchfuß

Alter Steinweg 46 | 48143 Münster
Tel. 0251 44 0 42 | Fax 0251 44 1 37
E-Mail: info@move-muenster.de
Web: www.move-muenster.de



DEN WANDEL GESTALTEN

Beratung | Training | Coaching | Moderation

*Die Move Organisationsberatung Frenzer,
Massolle, Rauchfuß begleitet seit 1996*

*Organisationen, Netzwerke und Menschen aus
dem Bereich Arbeit und Qualifizierung. Wir
entwickeln für jedes Anliegen ein individuelles
Angebot und kombinieren die passenden
Leistungen. Gerne klären wir in einem
persönlichen Gespräch, mit welchen Leistungen
wir Sie unterstützen können.*

Move
Organisationsberatung

Veranstaltungstipps

Alle Seminare, Workshops & Tagungen auf einen Blick

12./13. Oktober 2017 Berlin	360° - Konfliktmanagement. Konflikte klären und bewältigen Referent: Georg Vogel, KOMED-München
18. Oktober 2017 Berlin	Möglichkeiten und Grenzen der Integration von Geflüchteten Referent: Volker Gerloff, Rechtsanwalt
23. Oktober 2017 Frankfurt am Main	Im Fadenkreuz der Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung Referent: Bernd Dondrup
23./24. Oktober 2017 Bielefeld	Qualitätsmanagementsysteme nach ISO und AZAV entrümpeln und AuditorInnen gegenüber verteidigen können Referent: Dr. Gerald Graubner, Intelligente Qualität
25. Oktober 2017 Hannover	Managementbewertungen mit einfachen Mitteln und „schlanker“ Dokumentation Referent: Dr. Gerald Graubner, Intelligente Qualität
2. November 2017 Würzburg	Arbeiten mit Förderplänen Referent: Andreas Hammer, social support GmbH
02./03. November 2017 Hannover	Betriebswirtschaftliche Kompetenz in sozialen Betrieben Referent: Christoph Gruber
07./08. November 2017 Würzburg	Seminar für Datenschutzbeauftragte Referent: Gerfried Riekewolt
10. November 2017 Berlin	Vergaben von AMDL nach neuem Recht - über und unter den Schwellenwerten Referent: Dr. Rainer Noch

**14. November 2017
Frankfurt am Main**

Aktuelle Entwicklungen im SGB II
Referent: Andreas Hammer, social support GmbH

**21. November 2017
Frankfurt am Main**

Qualitätsmanagementsysteme nach ISO und AZAV entrümpeln und AuditorInnen gegenüber verteidigen können
Referent: Torsten Schmotz

**27./28. November 2017
Hannover**

Fachlich versiert, sozial kompetent: Stärkung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen
Referent: Andreas Rauchfuß, Move Organisationsberatung

**27./28. November 2017
Berlin**

Leicht gesagt, schwer getan? Kultursensible Beratungs- und Integrationsarbeit mit Geflüchteten
Referentin: Tarla B. Naffin, AJO e.V.

**07./08. Dezember 2017
Berlin**

Aufschieben und immer wieder neue Ausreden finden? Nein, danke! Den eigenen Weg finden mit Selbstmotivation und Selbstmanagement
Referentin: Britta Sophie Weck

**17.18. Januar 2018
Hannover**

AZAV-Maßnahmezulassung
Referent: Dr. Gunda Pantijelew, bag cert gmbh

**23./24. Januar 2018
Frankfurt am Main**

Kompetenzenbilanz
Referent: Fabian Weiß, PerformPlus

**06./07. Februar 2018
Hannover**

Mehr Rollenklarheit, mehr Methodensicherheit - Fortbildung für Führungskräfte in der Sandwichposition
Referent: Andreas Rauchfuß, Move Organisationsberatung

**28. Febr./01. März 2018
Frankfurt am Main**

Konsumreduktionsprogramme für Menschen mit Suchtproblemen
Referent: Christoph Straub, GK Quest Akademie

weitere Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie auf:
www.bagarbeit.org/site/veranstaltungen

Nachgefragt

Nachgefragt bei Torsten Schmotz, dem Fördermittelexperten in unserem Tagungszentrum und Betreiber der Agentur Förderlotse.

Was machen Sie eigentlich sonst so?

Name:
Torsten Schmotz

Größe:
178 cm

Sternzeichen:
Schütze



Warum gerade Fördermittel für gemeinnützige Organisationen?

Weil Herzblut und tolle Ideen der Engagierten nicht am Geld scheitern sollen.

Sind Sie Frühaufsteher?

Beim Wandern in den Bergen.

Wenn Sie mal kochen, dann... / Wie sieht ein für Sie typisches Mittagessen aus?

Dank Homeoffice darf ich zum Glück häufiger den Kochlöffel schwingen, erst recht wenn meine Töchter von der Schule kommen. Dann darf es gerne was Süßes sein: Milchreis, Waffeln, Pfannkuchen, Kaiserschmarrn... Lecker!

Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?

BWLER lieben rosa Hemden

Was geht gar nicht?

Schlagermusik im Supermarkt. Als Schüler habe ich da gejobbt und wurde jeden Samstag acht Stunden lang besäuselt.

Ihre letzte Reise ging nach...

...Südfrankreich in die Provence und an die Mittelmeerküste bei Montpellier.

Als Kind dachte ich...

...der Wald in Deutschland stirbt bald aus und der Atomkrieg ist unausweichlich. Heute weiß ich, dass die Menschheit trotz aller Ignoranz und Dummheit immer wieder Fortschritte macht.

Worauf könnten Sie niemals verzichten?

Ein gutes Buch am Abend oder in den Ferien.

Wo würden sie sonst gerne leben/arbeiten?

Als Großstadtkind seit über 10 Jahren im ländlichen Mittelfranken wären Köln, Hamburg oder Berlin eine erfrischende Abwechslung.

Elbphilharmonie vs. Flughafen Berlin Brandenburg. Wo wird man Sie eher antreffen?

Die Elbphilharmonie habe ich in diesem Frühjahr das erste Mal besucht, jetzt würde ich dort gerne ein Konzert erleben.



Abonnement – forum arbeit

Antwort – Fax

030 / 28 30 58 20

forum arbeit erscheint viermal im Jahr. Sie finden in der Verbandszeitschrift aktuelle Artikel, Interviews und Berichte sowie einen umfangreichen Serviceteil mit Terminen, Adressen und Literaturtipps rund um das Thema Beschäftigungsförderung.

Der Preis des Jahresabonnements beträgt zurzeit Euro 20,00 (zzgl. Versand und ggf. 7% MwSt.).



- Ich/ wir möchte/ n forum arbeit abonnieren und bitte/ n um Zusendung mit Rechnung an folgende Anschrift:

Name und Anschrift des Unternehmens:

Datum: _____ Unterschrift: _____

Bitte faxen (030- 283 058 20) Sie uns das ausgefüllte Formular zurück, senden uns das Formular per Email (info@bagarbeit.de) oder per Post an die bag arbeit, Brunnenstr.181, D-10119 Berlin.

Herausgeber:
bag arbeit e.V.
Brunnenstraße 181
D-10119 Berlin
Telefon: 030 / 28 30 58-0
Telefax: 030 / 28 30 58-20
E-Mail: arbeit@bagarbeit.de
www.bagarbeit.de

© bag arbeit e.V. (Hrsg.), 2017
Verantwortlich: Dr. Judith Aust
Redaktion: Alina Simon
Gestaltung und Satz:
Julia Baumgart Photography & Graphic Design

Bildnachweis (Titel):
Werkhof Regensburg, Fotolia, Julia Baumgart