

Studie

Digitalisierung und Arbeitswelt

aus der Sicht von Fachkräften mit Berufsausbildung



Die Coronakrise hat mit einem Schlag Digitalisierungsdefizite öffentlich gemacht: Unternehmen, die auf die Notwendigkeit virtueller Prozesse nicht vorbereitet waren, überlastete Netze, Schulen ohne Homeschooling-Konzepte, Behörden, die schließen, ohne digital erreichbar zu sein.

Daneben hat die Pandemie nicht-akademische Arbeit quasi über Nacht aus dem Schatten ins Licht befördert: Ohne das Engagement und den Mut der „Corona-Helden“ (FAZ vom 28.3.2020), von Pflegekräften, KassiererInnen und Bus- oder Lkw-FahrerInnen wäre innerhalb von Stunden das Chaos ausgebrochen. Besonders viele Krisenhelfer waren weiblich.

Diese Studie von [meinstadt.de](https://www.meinstadt.de) ist daher von ungeplanter, besonderer Aktualität und füllt eine wichtige Lücke in der Diskussion um den Stand der Digitalisierung: Vier von fünf Erwerbstätigen in Deutschland verfügen über keinen Hochschulabschluss. Dennoch wird das Thema Digitalisierung ebenso wie die damit verbundenen Ansätze zu New Work bislang fast ausschließlich aus der Perspektive der akademischen Minderheit betrachtet.

[meinstadt.de](https://www.meinstadt.de) hat mit dieser Studie erstmals Fachkräfte mit Berufsausbildung zur Digitalisierung befragt. Der Einblick in die Erfahrungen und das Mindset von Fachkräften wurde vor Ausbruch der Coronakrise in Deutschland erhoben. Die Ergebnisse sind

dennoch oder vielleicht gerade deshalb relevant – für die aktuelle Krise wie für die Zeit danach.

Über die Studie „Digitalisierung und Arbeitswelt“ von [meinstadt.de](https://www.meinstadt.de)

[meinstadt.de](https://www.meinstadt.de) hat im Januar 2020 eine Befragung zum Thema Digitalisierung durchgeführt. Das Marktforschungsinstitut respondi befragte dazu online insgesamt 2.020 Teilnehmer im Alter von 25 bis 65 Jahren, allesamt Fachkräfte mit Berufsausbildung ohne akademischen Abschluss.

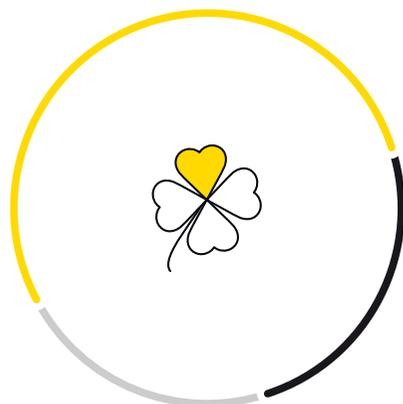
Auswirkungen der Digitalisierung insgesamt

Chancen und Risiken durch den digitalen Wandel

Mehrheitlich sind Fachkräfte mit Berufsausbildung dem digitalen Wandel gegenüber positiv gestimmt: 52,9% der befragten Fachkräfte stimmen der These „Der digitale Wandel bringt eher Chancen“ zu. Ein Viertel der Befragten nehmen jedoch eher die Gefahren in den Blick, die die Digitalisierung mit sich bringen könnte.

52,9%

Der digitale Wandel bringt eher Chancen.



22,1%

Weiß nicht. / Kann ich nicht einschätzen.

25,0%

Der digitale Wandel bringt eher Gefahren.

Die am häufigsten mit der Digitalisierung verbundenen und von den Teilnehmern in einem Freitextfeld genannten Begriffe sind „Internet“, „5G“, „Tablet“, „Smartphone“ und „PC“, „bargeldloses Zahlen“ sowie „Papier“ (als Abkehr vom Papier) und Formulierungen, die auf „weniger Kundenkontakt“ hindeuten.

In den einzelnen Branchen weicht der Anteil der Fachkräfte mit chancenorientierter Sicht auf die Digitalisierung kaum vom Durchschnittswert ab. Einzig der öffentliche Sektor zeigt sich mit 68,4% als besonders positiv gegenüber der Digitalisierung gestimmt. Das lässt allerdings eher auf ein besonders großes Digitalisierungsdefizit in dem Sektor und eine entsprechende Erwartung an die positiven Folgen der Digitalisierung schließen als auf eine besondere Affinität in dem Bereich.

Nutzt Deutschland die Chancen des digitalen Wandels ausreichend? Nein, meinen 73,2% der befragten Fachkräfte und attestieren dem Land „Nachholbedarf“.

Nur 10,7% sind der Auffassung, dass Deutschland die Chancen des digitalen Wandels aktuell ausreichend nutzt. Laut Bitkom liegt Deutschland in Bezug auf Digitalisierung auf Platz 12 im europäischen Vergleich.

„Würden Sie sagen, dass Deutschland die Chancen des digitalen Wandels bereits ausreichend nutzt, oder hat Deutschland noch Nachholbedarf?“



73,2%

Deutschland hat noch Nachholbedarf.



10,7%

Deutschland nutzt die Chancen des digitalen Wandels bereits ausreichend.



16,1%

Weiß nicht. / Kann ich nicht einschätzen.

Digitalisierung und die eigene Region

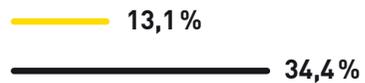
Wie fit ist die eigene Region für die Digitalisierung?

Nur eine Minderheit von 15,0% betrachtet diese als „fit“ oder „sehr fit“ (Werte 4 und 5 auf einer 5er-Skala), als „nicht fit“ oder „gar nicht fit“ (Werte 2 und 1) dagegen deutlich mehr: 24,1%. 60,9% vertreten hier allerdings keine starke Meinung und sortieren sich beim Mittelwert ein (Wert 3).

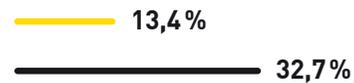
Zwischen Nord-, Süd-, West- und Ostdeutschland gibt es gewisse Unterschiede und sowohl ein Süd-Nord- als auch ein West-Ost-Gefälle. Schlusslicht ist Norddeutschland mit dem größten Anteil an Skeptikern und dem geringsten Anteil an Fachkräften, die für ihre Region positiv auf das Thema blicken.

- Anteil der Befragten, die die eigene Region als „fit“ oder „sehr fit“ für die Digitalisierung einstufen.
- Anteil der Befragten, die die eigene Region als „nicht fit“ oder „gar nicht fit“ für die Digitalisierung einstufen.

Norden



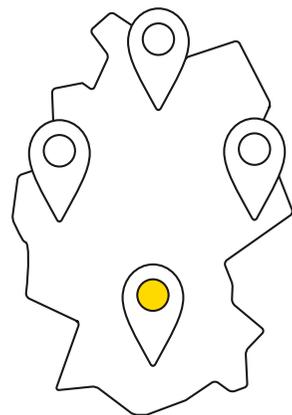
Osten



Westen



Süden

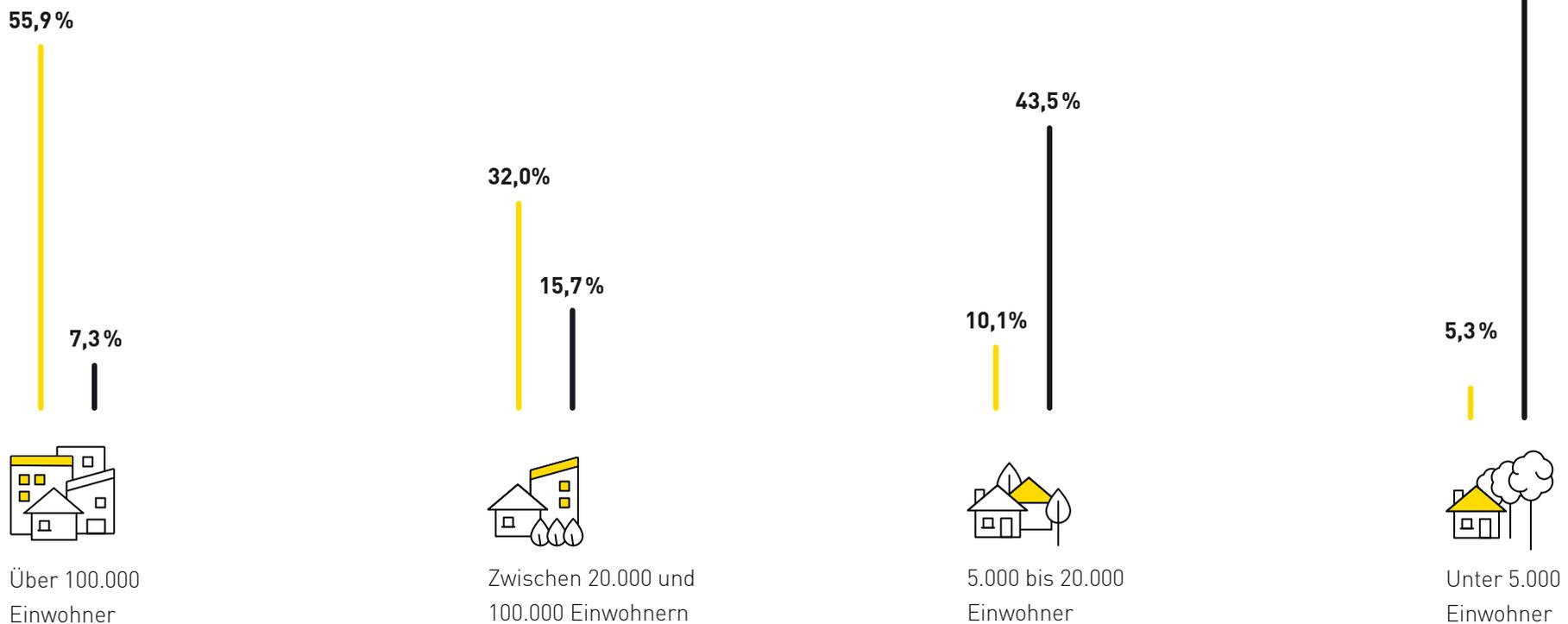


Das eigentliche Gefälle richtet sich weniger nach der Himmelsrichtung, als vielmehr entlang der Land-Stadt-Achse aus. **„Wer ist Ihrer Meinung nach bei der Digitalisierung am besten aufgestellt?“** Hier

zeigen sich 55,9 % der befragten Fachkräfte überzeugt, dass Großstädte über 100.000 Einwohner „gut“ oder „sehr gut“ aufgestellt sind, bei Kleinstädten unter 5.000 Einwohnern sinkt dieser Anteil

auf 5,3%. 72,1% sind davon überzeugt, dass Kleinstädte und Dörfer bei der Digitalisierung schwächeln.

- Anteil der Fachkräfte, die die Städte der jeweiligen Größenkategorie als „gut aufgestellt“ oder „sehr gut aufgestellt“ für die Digitalisierung betrachten.
- Anteil der Fachkräfte, die die Städte der jeweiligen Größenkategorie als „nicht gut aufgestellt“ oder „gar nicht gut aufgestellt“ für die Digitalisierung betrachten.



Fachkräfte über Digitalisierung im ländlichen Raum

„Bei uns ist die Digitalisierung noch nicht angekommen.“

„Abgehängt durch langsames Internet und fehlende Fachkräfte.“

„Einige Betriebe siedeln sich in anderen Regionen an, da z. B. Internetzugänge zu langsam sind.“

„Für die ländliche Region, in der ich lebe, bietet sie viele Vorteile, z. B. den Arzt per Videoanruf kontaktieren.“

„In meiner Region ist die Digitalisierung noch ausbaufähig. Ämter und Behörden müssen noch immer aufgesucht werden. Da würde ich gern vieles online erledigen.“

„Dies ist eine landwirtschaftlich geprägte Region und Digitalisierung hat in der Landwirtschaft auch heute schon eine große Bedeutung... durch die Digitalisierung bleiben die Bauern konkurrenzfähig.“

„Ohne Digitalisierung ist mein Wohnort ziemlich außen vor.“

Digitalisierung und die Arbeitswelt – Branchen, Unternehmen und Arbeitsplätze

Wie gut sind die Branchen für die Digitalisierung aufgestellt?

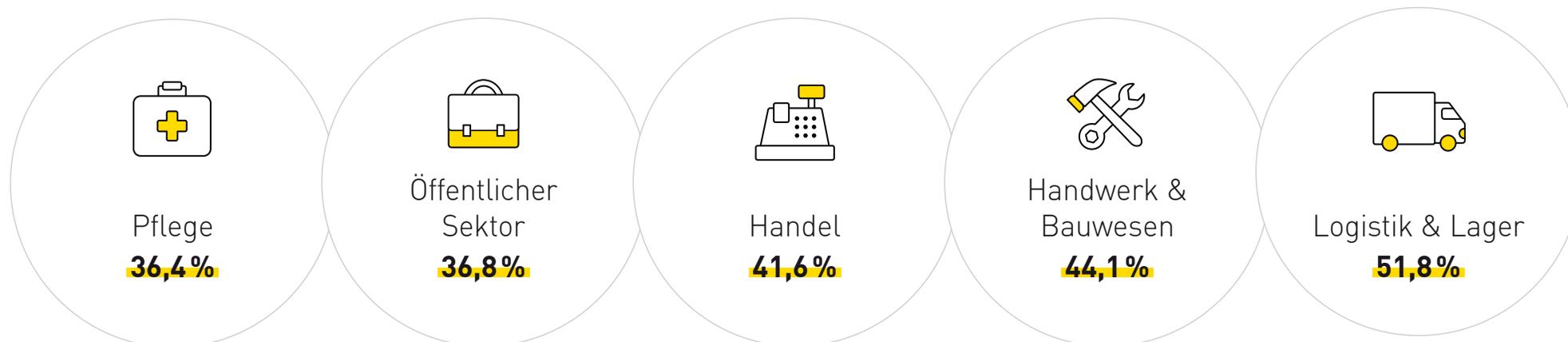
Die Ausprägungen der Digitalisierung variieren stark je Branche. Während es in der Pflege beispielsweise um die digitale Patientenakte geht, ist der Handel unter anderem mit Technologien beschäftigt, die für die Erschließung neuer Kundenkreise sorgen. Branchenübergreifend sind Aspekte wie eine effizientere Gestaltung von Geschäftsprozessen, die Entwicklung neuer Geschäftsfelder sowie die Implementierung neuer

Technologien und Produktionsprozesse von Relevanz. Auf die Frage, wie gut ihre Branche für den digitalen Wandel aufgestellt ist, sieht nur eine Minderheit der Fachkräfte von 46,4% die eigene Branche als gut aufgestellt für den digitalen Wandel an. 20,3% dagegen glauben, dass das nicht der Fall ist, 33,2% können das Thema nicht einschätzen. Zwischen den Branchen gibt es jedoch deutliche Unterschiede (Grafik).

Pflege und öffentlicher Sektor liegen in der Wahrnehmung von Fachkräften aus dem jeweiligen Bereich stark zurück. Hier bilden die Optimisten eine deutliche Minderheit. Von den untersuchten Branchen betrachtet lediglich in Logistik und Lager eine Mehrheit der Fachkräfte die eigene Branche als fit in Sachen Digitalisierung.

„Ist Ihre Branche gut aufgestellt für den digitalen Wandel?“

(Anteil der Ja-Antworten.)



Einschätzung des Digitalisierungsgrades im eigenen Betrieb



Nur 4,2% der Fachkräfte schreiben ihrem Betrieb eine Vorreiterrolle bei der Digitalisierung zu. 43,9% sind der Auffassung, ihr Betrieb tue „genug“ und 33,7% sehen in ihrem Unternehmen einen „Nachholbedarf bei der Digitalisierung“.

„Wenn Sie an die Herausforderungen durch die Digitalisierung, also den Einsatz digitaler Anwendungen und Abläufe in Ihrem Unternehmen, denken: Sind Sie der Meinung, Ihr Arbeitgeber tut genug, um auf dem neuesten Stand zu sein, oder sehen Sie hier Nachholbedarf?“

18,2%
Weiß nicht./
Kann ich nicht beurteilen.



4,2%
Mein Betrieb ist Vorreiter in Sachen Digitalisierung.

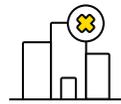
33,7%
Mein Betrieb hat Nachholbedarf.

43,9%
Mein Betrieb tut genug.

Als Grund für den Nachholbedarf bei der Digitalisierung gibt die Mehrheit das mangelnde Engagement der Unternehmens-

leitung an (58,4%). Besonders hoch ist der Anteil der Befragten, die diesen Faktor angeben, im Handwerk (67,2%), Handel (63,7%) sowie in kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern (60,8%).

Weitere Gründe sind Personalmangel, begrenzte finanzielle Möglichkeiten sowie Veränderungsresistenz in der Belegschaft und mangelndes Know-how im Betrieb:



58,4%

„Die Unternehmensleitung treibt es nicht aktiv voran.“



37,7%

„Es fehlt an Personal, um es umzusetzen.“



37,2%

„Es fehlt an Geld, um es umzusetzen.“



21,0%

„Die KollegInnen haben Angst vor Neuem.“



9,1%

„Niemand in unserem Unternehmen kennt sich mit digitalen Technologien aus.“



4,1%

„Sonstiges“

Die Hälfte der befragten Fachkräfte geben an, dass ihr Arbeitgeber über keinen Digitalisierungsbeauftragten verfügt. Nur 27,6 % ist die Existenz eines solchen Beauftragten bekannt. Ob es einen Digitalisierungsbeauftragten gibt, hängt stark von der Unternehmensgröße ab. Je größer das Unternehmen, desto häufiger gibt es einen Beauftragten, der sich um die Digitalisierung kümmert.

Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsplatzsituation

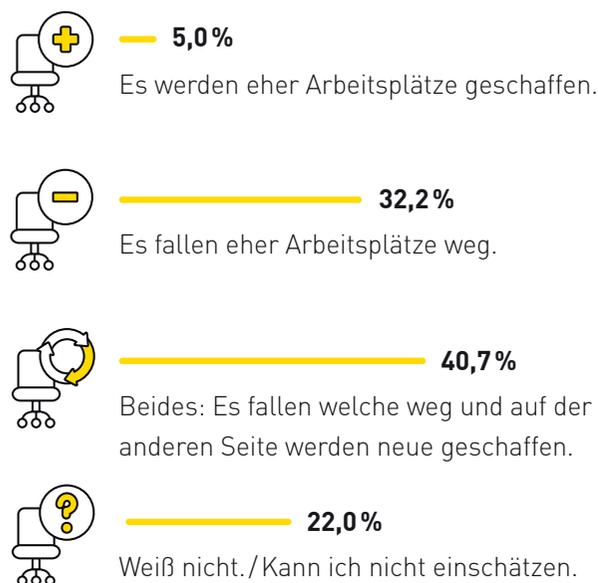
Grundsätzlich sehen 72,9% der befragten Fachkräfte Arbeitsplätze durch die Digitalisierung bedroht, wobei aus der Sicht von 40,7% die Digitalisierung sowohl Arbeitsplätze vernichtet als auch neue schafft.

Allerdings würde die möglicherweise durch die Digitalisierung verursachte Arbeitslosigkeit aus der Sicht von Fachkräften mit Berufsausbildung vor allem die Unqualifizierten treffen, die über keine

Berufsausbildung verfügen. Ihrer Ansicht nach schützt die duale Ausbildung also vor dem Verlust des Arbeitsplatzes durch die Digitalisierung.

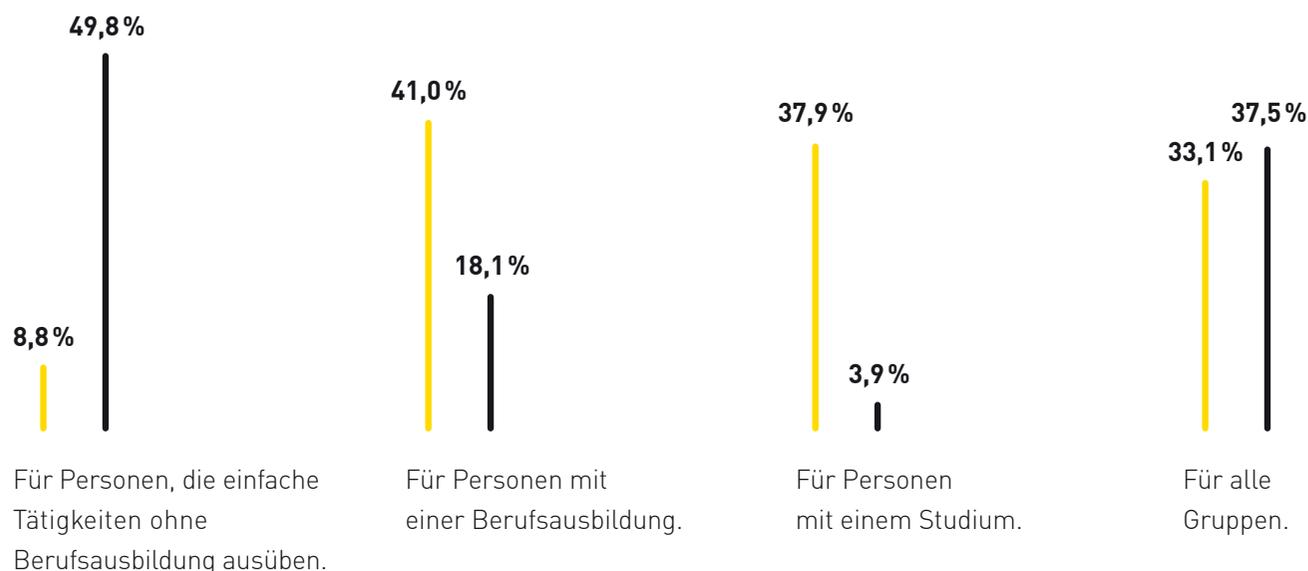
„Was denken Sie, wie sich die Arbeitsplatzsituation durch die Digitalisierung ändert?“

[Szenario/ Anteil Nennungen.]



„Für welche der folgenden Berufsgruppen werden dadurch Ihrer Meinung nach eher Arbeitsplätze geschaffen? Für welche der folgenden Berufsgruppen fallen dadurch Ihrer Meinung nach eher Arbeitsplätze weg?“

— Anteil Nennungen „Schaffung von Arbeitsplätzen“. — Anteil Nennungen „Wegfall von Arbeitsplätzen“.





Wie wir noch sehen werden, glauben die meisten Fachkräfte an die längerfristige Kontinuität des erlernten Berufsbildes. Dennoch sieht sich eine Minderheit der Fachkräfte gegenüber Personen mit einem abgeschlossenen Studium im Nachteil. Akademiker sind aus der Sicht nur eines sehr geringen Teils der Fachkräfte überhaupt von einem Verlust des Arbeitsplatzes betroffen.

Wir haben explizit die Frage danach gestellt, ob sich Fachkräfte im Vergleich zu Akademikern eher einem Risiko ausgesetzt sehen. **„Fühlen Sie sich im Hinblick auf die sich stetig verändernden Anforderungen aufgrund der Digitalisierung im Vergleich zu Ihren Kollegen mit Studium im Nachteil?“**

Es zeigt sich: Mehrheitlich (56,1%) sehen sich die befragten Fachkräfte hier nicht im Nachteil. Weitere 18,9% sehen sich sogar auf Augenhöhe mit den „Kollegen mit Studium“. Nur 10,3% sehen sich im Nachteil gegenüber Akademikern.

Mit Blick auf den Fachkräftemangel in der eigenen Branche glaubt nur jeder Fünfte daran, dass die Digitalisierung das Fachkräftedefizit ausgleichen kann. Die Mehrheit von 47,8% glaubt nicht daran, dass effizientere Technologien einen Ausgleich schaffen können

„Glauben Sie, dass die zunehmende Digitalisierung/ Automatisierung dabei unterstützen kann, den Fachkräftemangel in Ihrer Branche auszugleichen (z. B. indem Aufgaben effizienter gelöst werden oder einige Aufgaben von Technologien übernommen werden)?“

20,1%

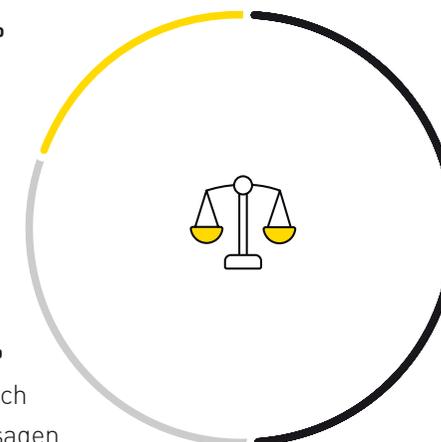
Ja.

47,8%

Nein.

32,0%

Kann ich nicht sagen.



Geringe Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes

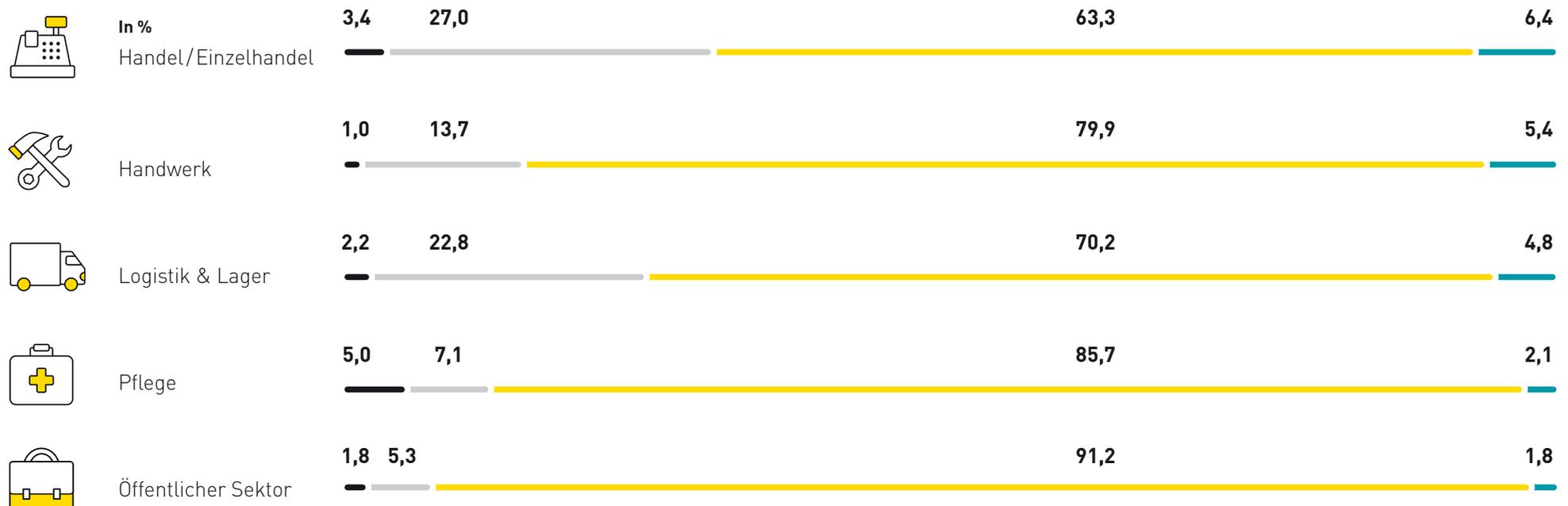
Nur eine Minderheit der Fachkräfte fürchtet im Kontext der Digitalisierung, ihr Arbeitsplatz könnte in Gefahr sein. Über die Branchen hinweg machen sich

20,7% der Befragten Sorgen, die große Mehrheit von 74,6% dagegen kennt keine Ängste vor der Digitalisierung im Hinblick auf den eigenen Arbeitsplatz.

Besonders gering ist die Sorge mit 7,1% im öffentlichen Sektor sowie mit 12,1% in der Pflegebranche, vergleichsweise hoch im Handel (30,4%) sowie in der Logistik (25,0%).

„Machen Sie sich Sorgen, Ihr Arbeitsplatz könnte künftig infolge der Digitalisierung in Gefahr sein?“

■ Ja, ich mache mir große Sorgen.
 ■ Ja, manchmal mache ich mir Sorgen.
 ■ Nein, ich mache mir keine Sorgen.
 ■ Darüber habe ich bisher noch nicht nachgedacht.



Vertrauen in Kontinuität von Ausbildungsberufen nach Branchen

„Wie zuversichtlich sind Sie, dass es Ihren Ausbildungsberuf in zehn Jahren noch geben wird?“

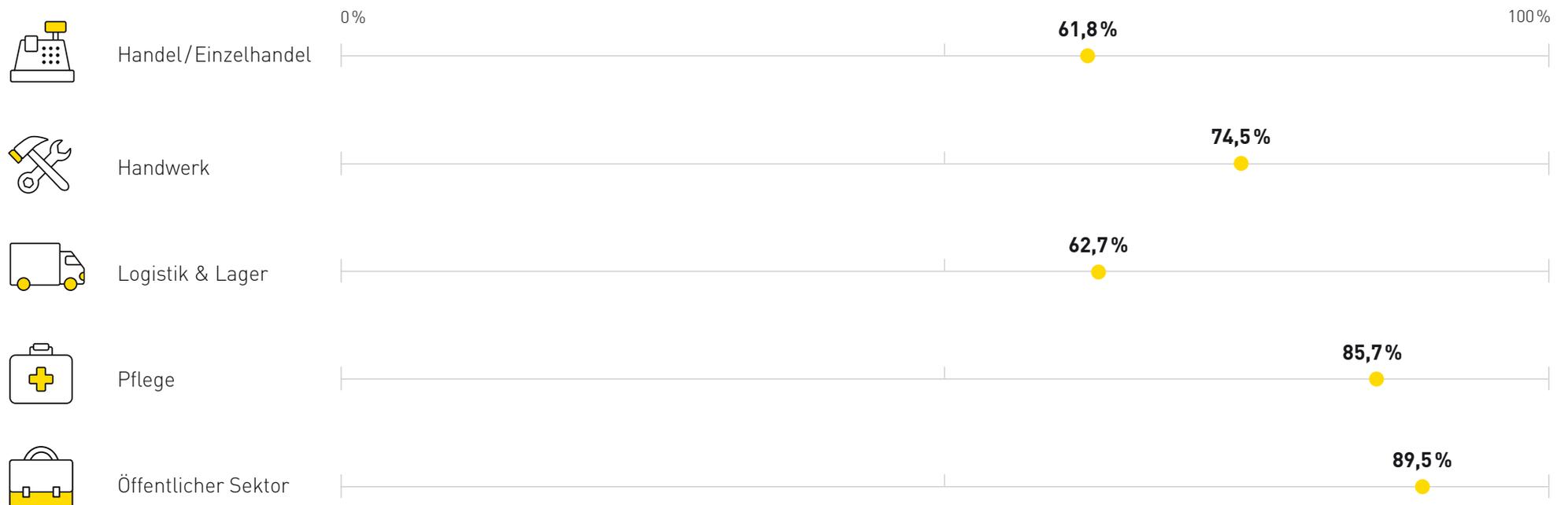
Branchenübergreifend sind 68,5% der Befragten „zuversichtlich“ oder „sehr zuversichtlich“ im Hin-

blick auf den Fortbestand ihres Ausbildungsberufs (Top-Box-Werte 4 und 5). Fachkräfte in der Pflege und im öffentlichen Sektor gehen stärker als Fachkräfte in anderen Branchen davon aus, langfristig unersetzlich

zu sein. In der Pflege liegt der Anteil derjenigen, die an den langfristigen Fortbestand ihres Ausbildungsberufs glauben, bei 85,7%, im öffentlichen Sektor sogar bei 89,5%. Deutlich weniger optimistisch sind der Handel mit 61,8% sowie die Logistik mit 62,7%.

Fortbestand des eigenen Ausbildungsberufs in zehn Jahren

● Anteil der Befragten, die „zuversichtlich“ oder „sehr zuversichtlich“ sind (Top-Box-Werte 4 und 5).



Kommentare zur Zukunft des eigenen Ausbildungsberufs

Auch die in der Umfrage abgegebenen Statements von Fachkräften zur Zukunft des eigenen Ausbildungsberufes reflektieren einen weitgehend ungebrochenen Optimismus beziehungsweise die gemischten Gefühle im Hinblick auf die Zukunft des eigenen Berufsbildes.

„Da wir hauptsächlich praktische pflegerische Tätigkeiten am Menschen vornehmen, kann ich mir nicht vorstellen, dass es in zehn Jahren keine menschlichen Pflegekräfte mehr gibt.“

„Es wird immer alte und kranke Menschen geben, daran ändert auch die Digitalisierung nichts.“

„In der Altenpflege wird noch in zehn Jahren jede Hand gebraucht. Es wird Jahr für Jahr immer mehr Arbeit, die aber keiner sieht.“

„Diese Art von Arbeit kann nie von jemand Digitalem ersetzt werden. Es ist unmöglich, so Empathie zu spüren.“

„Altenpfleger werden gesucht, kein Nachwuchs da.“



„Ganz auf eine personelle Besetzung in der Finanzverwaltung kann nicht verzichtet werden. Zudem ist die technische Entwicklung in einer Behörde bekanntermaßen sehr träge und beansprucht einen langen Zeitraum.“

„Er ist unabhängig von der Digitalisierung.“

„Die Polizei lässt sich nicht durch digitale Gerätschaften ersetzen.“

„Finanzbeamte wird man immer brauchen.“

„Feuerwehr und Leitstelle werden immer gebraucht.“



Weniger optimistische Branchen

Handel/ Einzelhandel

„Im Einzelhandel kann man nicht auf Mitarbeiter verzichten. Jemand muss kassieren und die Warenpräsentation machen.“

„Verkaufen, Nähe und Vertrauen schaffen, das kann kein Computer/Roboter.“

„Ich arbeite an der Tankstelle und es wird dann mehr Elektroautos geben, die keinen Sprit mehr brauchen.“

„In diesem Beruf wird bei uns im Betrieb nicht mehr ausgebildet.“

„Sollte der Internethandel weiter zunehmen und unsere Branche weiter unter Druck geraten, ist es gut möglich, dass mein Beruf nicht mehr sehr gefragt ist.“

Weniger optimistische Branchen

Logistik & Lager

„Autonomes Fahren ist noch Zukunftsmusik.“

„Weil ohne Lkw-Fahrer nix geht.“

„Logistik wird immer ein globales Thema sein.“

„Ein vollautomatisches System in unserer Firma ist laut Aussage der Geschäftsleitung zu teuer.“

„Ich bin Postbote, Digitalisierung beseitigt diesen Beruf zu 100%.“

Digitalisierung und die eigene Berufstätigkeit

Digitalisierung und der eigene Job – Vor- oder Nachteile?

Bringen die Veränderungen durch die Nutzung digitaler Tools für die eigene Arbeit eher Vorteile oder Nachteile mit sich? Hier sind die Fachkräfte mehrheitlich neutral (49,7%). Allerdings gehören 43,7% zu den Optimisten und sehen mit der Digitalisierung eher „deutliche Vorteile“ für den eigenen Job verbunden. Lediglich 6,6% befürchten dagegen Nachteile.

Im Branchenvergleich fällt auf, dass der Anteil an Digitalisierungsoptimisten im öffentlichen Sektor mit 50,9% besonders hoch ist. Gleiches gilt für Mitarbeiter von größeren Unternehmen über 500 Beschäftigte: Hier verbinden 48,3% die Digitalisierung eher mit Vorteilen für den eigenen Job.

Digitalisierung verändert Arbeitsleben von immer mehr Fachkräften

42,5% der Fachkräfte geben an, dass sich ihr Arbeitsplatz durch die Digitalisierung stark oder sehr stark verändert hat. Bei einer knappen Mehrheit scheint die Digitalisierung jedoch noch nicht angekommen zu sein: 52,4% sagen, dass sich ihre Arbeit bislang gar nicht oder kaum verändert hat.

Die einzelnen Branchen sind unterschiedlich von der Digitalisierung betroffen. Selbst die Pflege, bei der ein Digitalisierungsbezug nicht unmittelbar auf der Hand liegt, befindet sich im Umbruch – 42,9% der Fachkräfte berichten hier von einer starken oder sehr starken Auswirkung der Digitalisierung auf den eigenen Job. Im Handwerk dagegen sagen dies nur 32,4%.

„Wie stark hat sich Ihr Arbeitsplatz bzw. Ihre Arbeit durch die Digitalisierung alles in allem verändert?“

5,1%

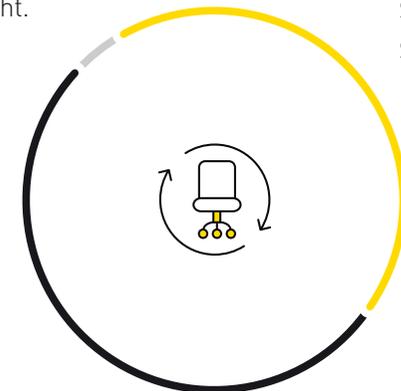
Weiß nicht.

42,5%

Stark./
Sehr stark.

52,4%

Weniger stark./
Gar nicht.



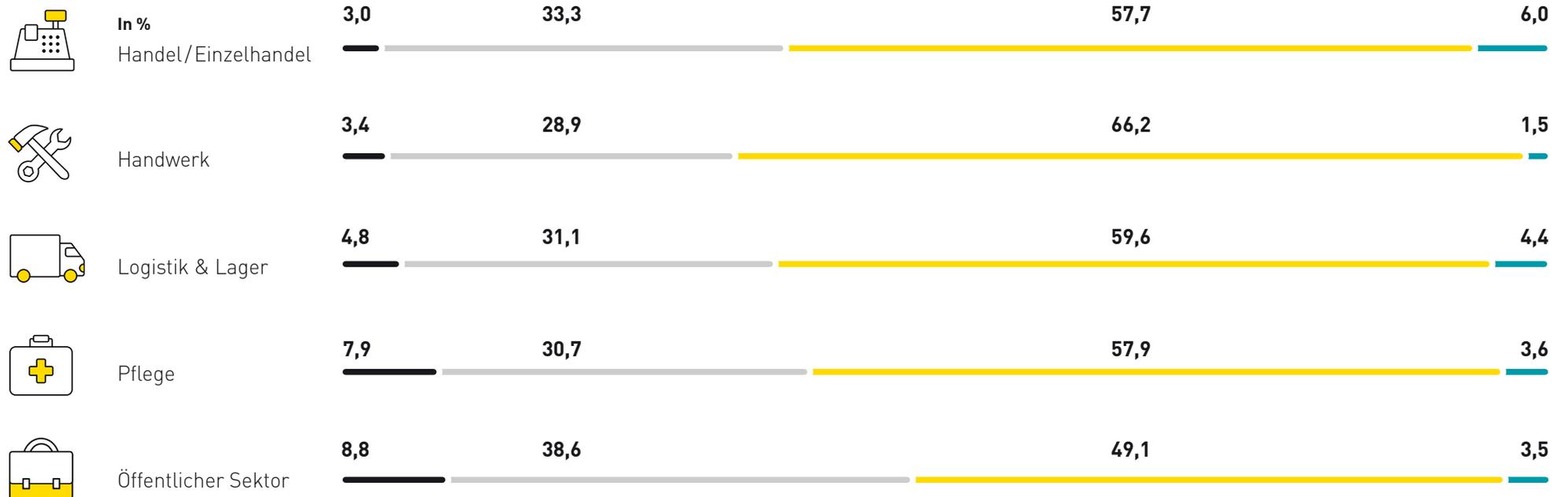
Ersetzt die Digitalisierung einen Teil der gewohnten Aufgaben? Trotz optimistischer Einstellung gegenüber der Zukunftsfähigkeit des eigenen

Ausbildungsberufes gibt ein Drittel der Fachkräfte an, dass die Digitalisierung bereits Teile ihrer Arbeit ersetzt. Im öffentlichen Sektor ist der Anteil

an Fachkräften, bei denen Tätigkeiten wegfallen, mit 47,4 % besonders hoch.

„Haben neue Technologien schon jetzt Teile Ihrer Arbeit ersetzt?“

■ Ja, erheblich.
 ■ Ja, geringfügig.
 ■ Nein.
 ■ Kann ich nicht sagen.



Was bedeuten die Veränderungen durch die Digitalisierung konkret für die Fachkräfte bei der Ausübung der täglichen Arbeit?

Klassiker wie Homeoffice (10,4%) oder Arbeit in virtuellen Teams (16,9%), die im Kontext von „New Work“ gerne diskutiert werden, spielen für Fachkräfte kaum eine Rolle. Denkt man an Pflegekräfte, Lkw-FahrerInnen oder KassiererInnen, wird klar warum. Eine Befragung von meinestadt.de zu den Auswirkungen der Corona-Krise Ende März 2020 unter 1.641 Fachkräften mit Berufsausbildung belegt: Zwei Drittel der Fachkräfte können gar nicht im Homeoffice arbeiten, da ihr Job dies nicht zulässt.

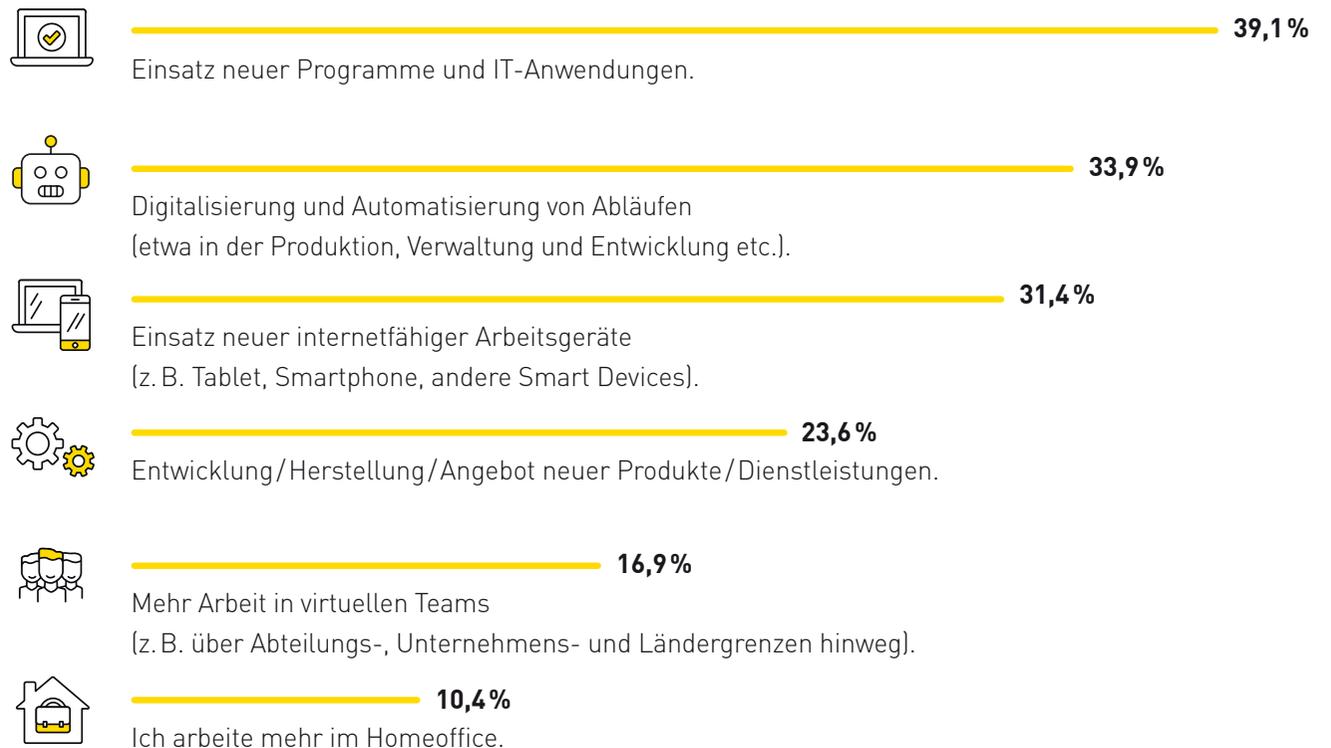
Produkt- und Dienstleistungsinnovationen im Kontext der Digitalisierung finden nicht einmal für ein Viertel der Fachkräfte im Joballtag statt. Das könnte ein Hinweis auf das viel beschworene Defizit in puncto digitaler Innovationen in einem Großteil der deutschen Unternehmen sein. Mit der Digitalisierung kommen Fachkräfte am ehesten

in Form von neuen IT-Programmen, neuen Geräten und der Automatisierung von Abläufen in Berührung.

Aber selbst hier berichten nicht einmal 40% über starke Auswirkungen.

„Wie stark wirkt sich die Digitalisierung konkret auf Ihren Job aus?“

— Anteil Skalenwerte 4 und 5 (Skala von 1 = „keine Auswirkung“ bis 5 = „sehr starke Auswirkung“).



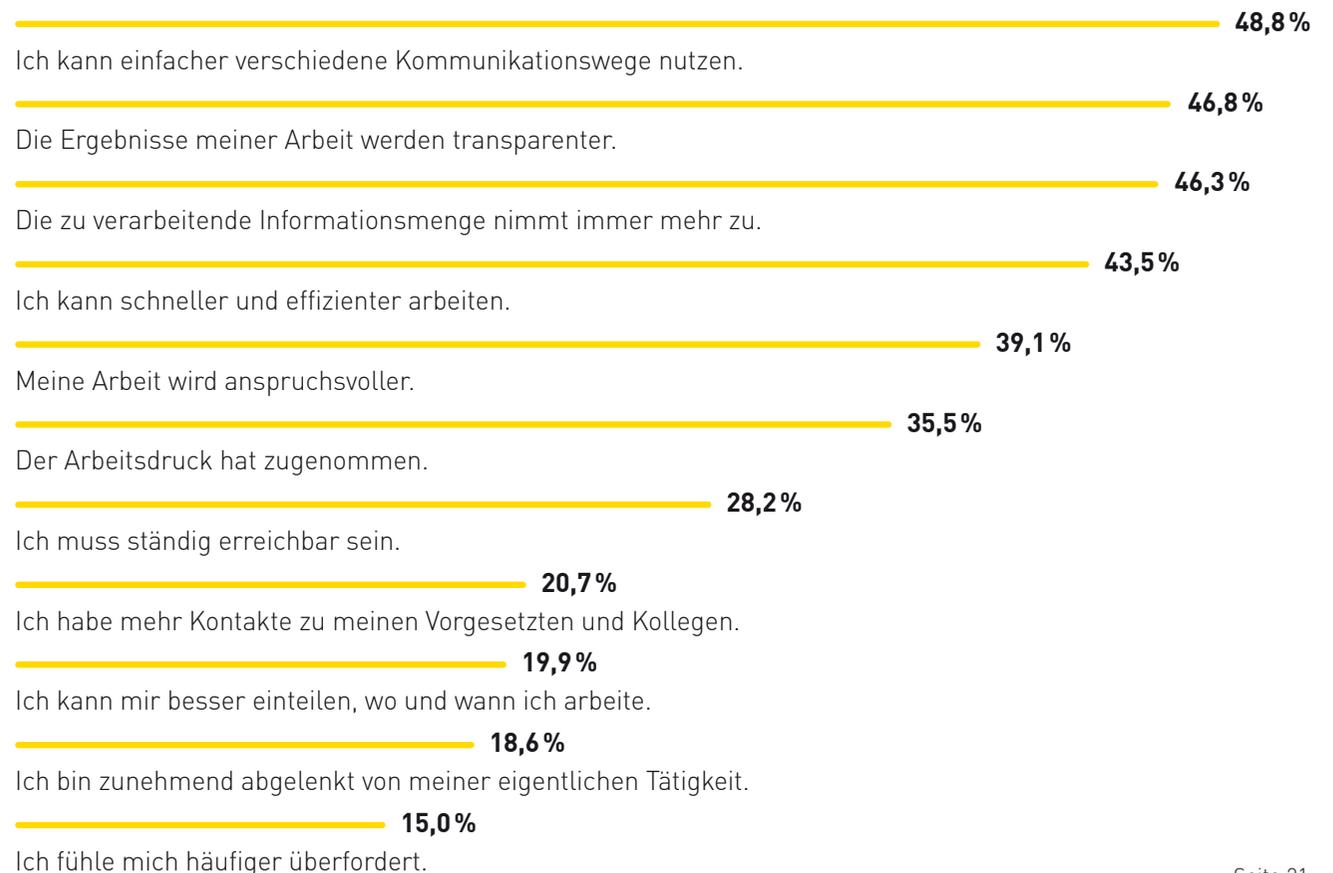
Wie erleben die Fachkräfte die Auswirkungen der Digitalisierung am eigenen Arbeitsplatz?

Hier ziehen die Befragten eine gemischte Bilanz. Am stärksten ist der Eindruck verbreitet, verschiedene Kommunikationswege einfacher nutzen zu können (48,8%). Ebenso spürt ein großer Teil, dass Arbeitsergebnisse transparenter werden (46,8%) und die zu verarbeitende Informationsmenge zunimmt (46,3%). Im Hinblick auf das eigene Wohlbefinden ist dies zweischneidig: Aufgrund der höheren Transparenz können Fachkräfte zeigen, was in ihnen steckt. Andererseits wird ihr Wertbeitrag sichtbarer und der Druck steigt. Mehr als ein Drittel der Fachkräfte stimmt jedenfalls den Aussagen zu, die eigene Arbeit sei „anspruchsvoller“ geworden und der Arbeitsdruck habe zugenommen.

Die flexiblere Einteilung, wo und wann gearbeitet werden kann, spielt bei Fachkräften eine untergeordnete Rolle (19,9%) – ebenso wie das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen (28,2%) und häufig überfordert zu sein (15,0%). Von beidem wird im Kontext akademischer Arbeit häufiger als Folge der Digitalisierung berichtet.

„Inwieweit erleben Sie die nachfolgenden Veränderungen bei Ihrer Arbeit durch die zunehmende Verwendung von digitalen Anwendungen (z. B. Programme oder Geräte)?“

— Anteil Skalenwerte 4 und 5 (Skala von 1 = „trifft gar nicht zu“ bis 5 = „trifft voll zu“).



Einschätzung der eigenen Digitalisierungskompetenzen

Fühlen sich Fachkräfte der Digitalisierung gewachsen?

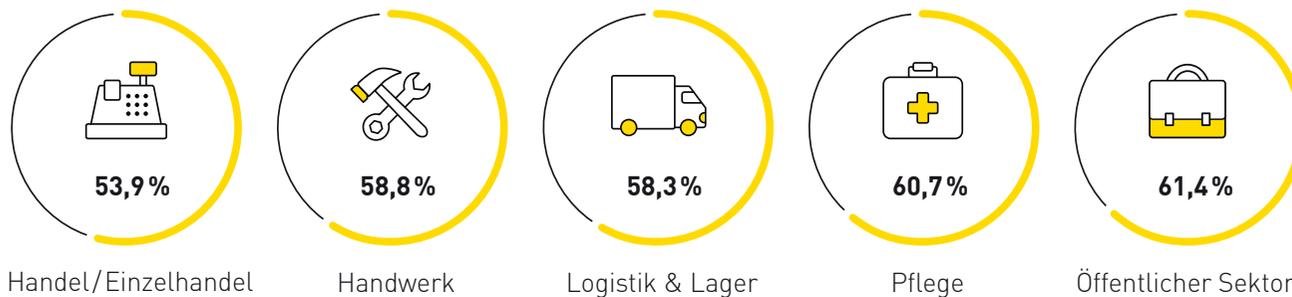
57,4% der Fachkräfte stellen sich selbst ein gutes Fitnesszeugnis aus und sehen sich mehrheitlich den Veränderungen gewachsen, die die Digitalisie-

rung mit sich bringt. Am größten ist der Anteil in der Pflege sowie im öffentlichen Sektor, am geringsten im Handel.

Ist das ein Fall von Selbstüberschätzung? Es spricht einiges dafür, dass viele Fachkräfte die Digitalisierung und die damit verbundenen Anforderungen an die eigenen Kompetenzen eher unterschätzen – wie gesehen geht die Mehrheit nicht von einem starken Einfluss auf die eigene Arbeit aus. Hausaufgaben haben aus dieser Sicht nur die anderen. Wie beschrieben attestieren drei Viertel der Fachkräfte dem Land Nachholbedarf bei dem Thema.

„Fühlen Sie sich den Veränderungen, die die Digitalisierung in Ihrem Job mit sich bringt, gewachsen?“

Anteil Ja-Antworten in %.



Einschätzung der eigenen digitalen Kompetenzen

„Wie schätzen Sie Ihre persönlichen Kompetenzen ein, bei den immer digitaler werdenden Prozessen mithalten zu können?“ Fachkräfte fühlen sich zwar mehrheitlich den Veränderungen gewachsen, schätzen die eigenen Kompetenzen aber zugleich überwiegend als eher gering ein: 56,5% der Befragten ordnen sich auf einer Skala von 1 (sehr niedrig) bis 5 (sehr hoch) bei den Werten 1 bis 3 ein, 43,2% bei 4 und 5. Die Unterschiede zwischen den Branchen fallen eher gering aus. Das ist überraschend, weil die Branchen doch einen sehr unterschiedlichen Digitalisierungsgrad aufweisen. Wenig überraschend, aber erwähnenswert ist, dass sich 66,2% der Jüngeren (18–24 Jahre) auf der Skala bei 4 oder 5 einordnen. Die Älteren (55–64 Jahre) liegen mit 31,8% deutlich darunter.

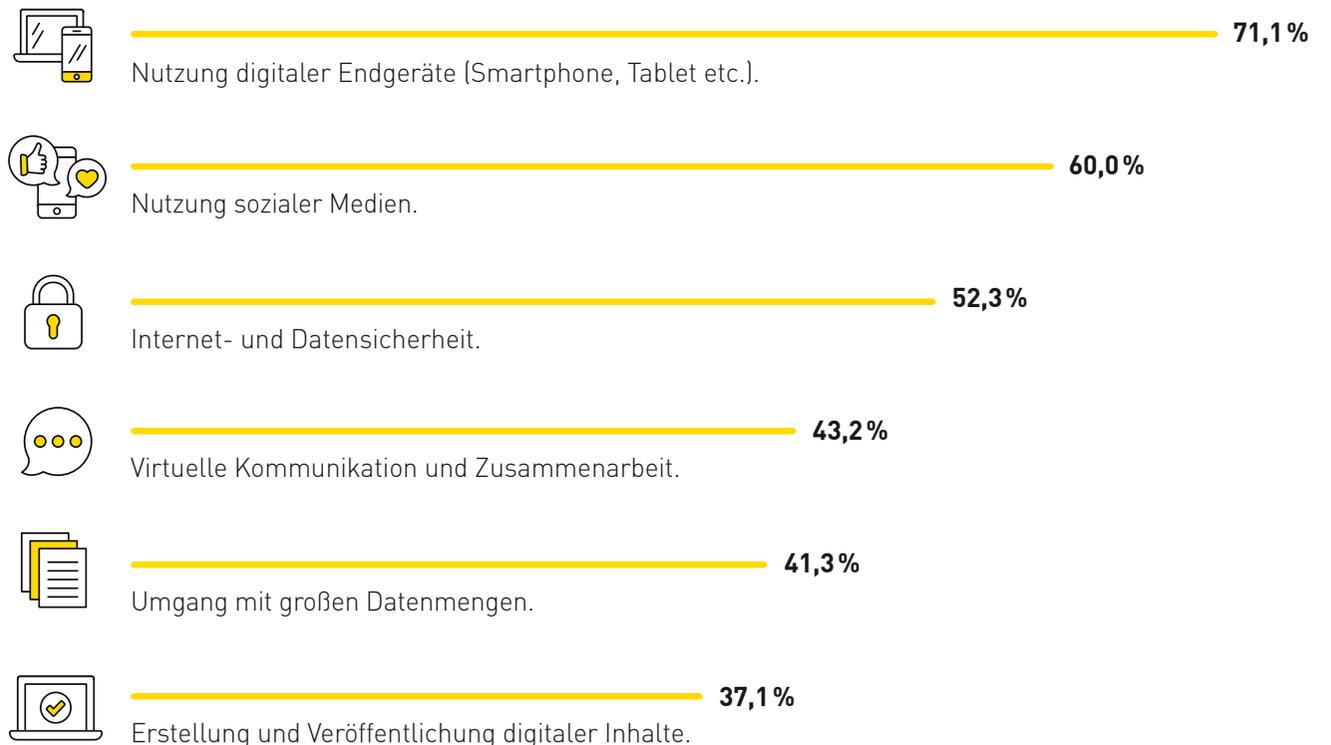
Im Hinblick auf konkrete digitale Fähigkeiten nimmt der Anteil derjenigen ab, die sich hier fit fühlen, je näher das Thema eindeutig einem Berufskontext zuzuordnen ist.

Bei alltäglichen und im Privaten vorkommenden Tätigkeiten wie dem Umgang mit dem Smartphone fühlen

sich die meisten Fachkräfte noch fit, bei businessrelevanten Fähigkeiten steigt die Mehrheit der Fachkräfte aus.

„Wie fit fühlen Sie sich im Hinblick auf folgende digitale Fähigkeiten?“

— Anteil Skalenwerte 4 und 5 (Skala von 1 = „gar nicht fit“ bis 5 = „sehr fit“).



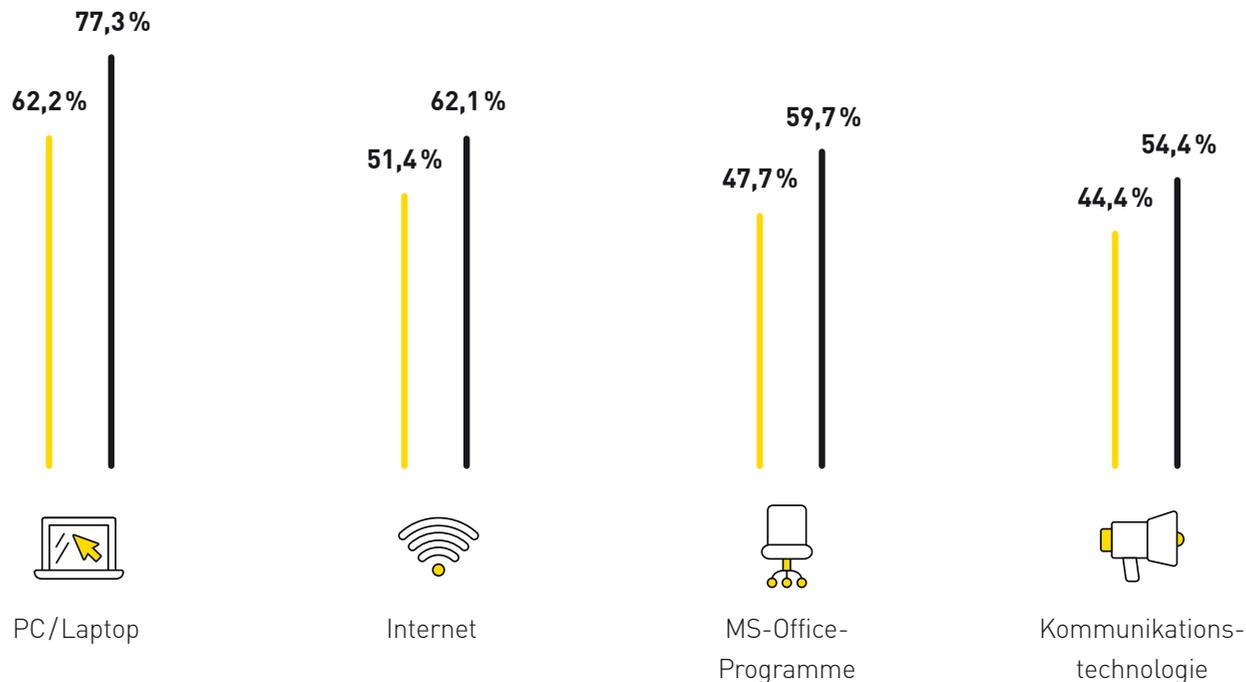
Das zeigt auch der Blick auf den Umgang mit Technologien im Arbeitsalltag der Fachkräfte. Den PC oder Laptop nutzen 70,1 % der Fachkräfte noch „häufig“ oder „sehr häufig“ am Arbeitsplatz,

Office-Programme 54,9%. Mit dem Internet oder internetbasierten Programmen gehen 56,7% regelmäßig um. In großen Unternehmen (über 500 Mitarbeiter) gehen die Mitarbeiter häufiger

mit diesen Technologien um als in Kleinunternehmen (1–50 Mitarbeiter) (s. Grafik).

„Bitte geben Sie an, wie häufig am Tag Sie die folgenden Technologien in Ihrem Unternehmen nutzen.“

- Unternehmen bis 50 Mitarbeiter – Anteil der Fachkräfte, die „häufig“ oder „sehr häufig“ mit der Technologie umgehen.
- Unternehmen über 500 Mitarbeiter – Anteil der Fachkräfte, die „häufig“ oder „sehr häufig“ mit der Technologie umgehen.



Einer KfW-Studie von 2019 zufolge kann ein Drittel der kleinen und mittleren Unternehmen den Bedarf an digitalem Know-how nicht decken, 38,0% der Mittelständler betrachten fehlende Kenntnisse des Personals als Hürde bei der Digitalisierung. Da Administrations-, Bestell- und Dokumentationsvorgänge ebenso wie die Kommunikation mittel- bis langfristig wohl nirgendwo mehr (selbst im Handwerk nicht) ohne digitale Anwendungskompetenz auskommen werden, tut sich hier eine riesige Qualifikationslücke auf – besonders in Kleinunternehmen.



Digitalisierungsfitness – der Beitrag der Arbeitgeber

Die Unternehmen sind am Qualifizierungsdefizit ihrer Fachkräfte nicht unbeteiligt. Auf die Frage, wie gut sich die Befragten von ihrem Arbeitgeber bei den Veränderungen, die die Digitali-

sierung mit sich bringt, unterstützt fühlen, antwortet nur knapp ein Drittel (32,2%) mit „gut“ oder „sehr gut“. Rund ein Drittel fühlt sich mittelmäßig unterstützt und ein weiteres Drittel gar nicht gut.

„Unterstützt Ihr Arbeitgeber Sie bei den Veränderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt, genug, z. B. in Form von Schulungen?“

33,2%

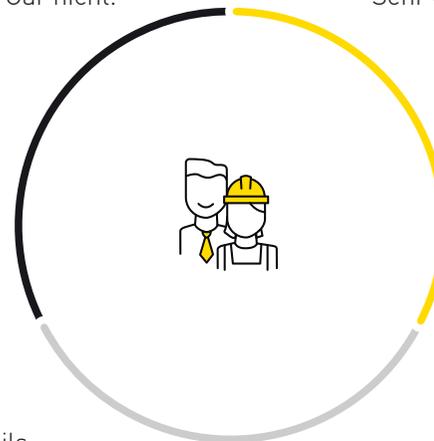
Wenig./Gar nicht.

32,2%

Sehr gut./Gut.

34,6%

Teils, teils.



In **59,6%** der Unternehmen, die Fachkräfte beschäftigen, gibt es keine Weiterbildungsmaßnahmen zu Digitalkompetenzen – oder sie sind den Fachkräften unbekannt.

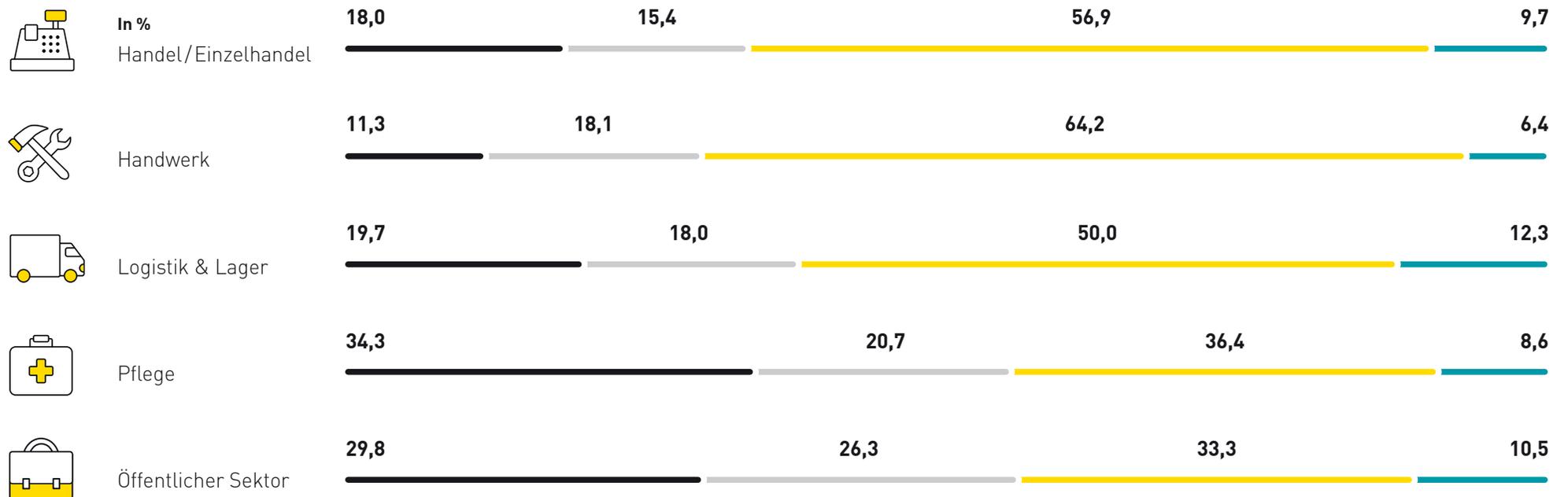
Nur jede fünfte Fachkraft hat schon einmal an einer Weiterbildungsmaßnahme zur Digitalisierung teilgenommen. Besonders niedrig ist der Anteil im

Handel und im Handwerk, vergleichsweise hoch im öffentlichen Sektor und in der Pflege, wo die Umfrageteilnehmer zum Beispiel von Schulungs-

maßnahmen zu Datenschutz sowie Dokumentationssoftware berichten.

„Gibt es in Ihrem Unternehmen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Sie auf die veränderten Arbeitsbedingungen durch die Digitalisierung vorbereiten/vorbereitet haben?“

■ Ja, in Anspruch genommen.
 ■ Ja, aber nicht in Anspruch genommen.
 ■ Nein.
 ■ Ich weiß es nicht.



Dabei zeigt die Frage „**Wenn Sie einen Wunsch frei hätten, welche Art von digitaler Unterstützung würden Sie sich für Ihre Arbeit/Ihren Betrieb wünschen?**“, dass es nicht viel braucht, um auf die Wünsche der Fachkräfte im Hinblick auf die Digitalisierung einzugehen. Anhand der ausgewerteten und geclusterten Freitext-Antworten lässt sich erkennen, welche Wünsche branchenübergreifend am häufigsten genannt wurden:



1. Platz

bessere Hardware
(Handy, Tablet, Laptops etc.)



2. Platz

bessere Software/
Programme



3. Platz

mehr Schulungen/
Fortbildungen



4. Platz

mehr
Homeoffice



Im Gesundheitssektor wünschen sich viele Befragte die digitale Patientenakte.

Hier einige Beispiele weiterer Wünsche, die in den verschiedenen Branchen aufgekommen sind:

„Automatisierung von monotonen Tätigkeiten wie z. B. Daten aus verschiedenen Tabellen in einer neuen Tabelle zusammenzuführen und zu formatieren.“

„Digitalen Butler (Roboter) für ggl. Hol- und Bringdienste für Arbeitsmaterialien usw., um Zeit zu sparen.“

„Auf allen Baumaschinen GPS.“

„Gemeinsamer Zugriff (natürlich berechtigt) auf bundesweite Daten von Polizei, Kommunen usw.“

„Einsatz von iPad in der Kita.“

„Ein Roboter, der schwere Sachen trägt.“

„Automatisierung von Bestellungen, Dokumentationen etc., um eher Zeit für die Arbeit am Menschen zu schaffen.“

„Dass uns neue Dinge erklärt werden, eine vernünftige Einweisung in die Erneuerungen und dass jemand da ist, wenn man Probleme hat.“

„Voll digitale Akten (keine Ausdrücke für die Bearbeitung mehr nötig) -> Umweltschonend, da immer noch Unmengen ausgedruckt werden, und zeitsparend.“

Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber



1. Aktiv Chancen und Risiken der Digitalisierung ermitteln

Unternehmen können es sich häufig nicht mehr leisten, die Digitalisierung aufzuschieben, weil sie dadurch nach und nach von der agileren Konkurrenz überholt werden. Unternehmensleitungen müssen sich daher aktiv mit der Thematik beschäftigen, die Notwendigkeit und den Zweck digitaler Technologien für den eigenen Betrieb ermitteln und die jeweiligen Chancen und Risiken ausloten.



2. Akzeptanz von Digitalisierung fördern

Vor der Einführung neuer Technologien ist es wichtig, den Fachkräften den Bedarf an Veränderung bzw. die Notwendigkeit der Digitalisierung schlüssig zu vermitteln. Allen MitarbeiterInnen muss klar werden, was die Digitalisierung ihnen persönlich bringt. Im besten Fall können Arbeitgeber ein digitales Leitbild definieren, eine Art Fahrplan, auf welchem Digitalisierungsstand sie in fünf Jahren mit ihrem Unternehmen sein möchten. Dann stehen die Chancen gut, dass die MitarbeiterInnen einen ersten Schritt aus der Komfortzone machen und langfristig mitziehen.



3. Kompetenzbedarf ermitteln

Nicht alle MitarbeiterInnen sind in Sachen Digitalisierung auf dem gleichen Stand. Mit einem kurzen „Fitnessstest“ oder der Bitte um Selbsteinschätzung anhand weniger Fragen können Arbeitgeber herausfinden, wie sich ihre MitarbeiterInnen im Hinblick auf die aktuell verwendeten Tools, Programme und Technologien fühlen. Eine Umfrage könnte ebenfalls Aufschluss darüber geben, wie offen die Belegschaft Neuerungen gegenübersteht und was das für Arbeitgeber bei der Umsetzung neuer Maßnahmen bedeutet.



4. Weiterbildungen anbieten

Nach Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs sollten die MitarbeiterInnen auch unterstützt werden – z. B. in Form von externen Schulungen oder durch TrainerInnen, die ins Unternehmen kommen. Vielleicht wurden anhand der Abfrage besonders fitte MitarbeiterInnen identifiziert, die anderen Hilfestellung geben können. Arbeitgeber sollten Strukturen oder Formate schaffen, wie Wissen und Erfahrungswerte intern weitergegeben werden können. Das erhöht die Wertschätzung und den Teamzusammenhalt und spart außerdem Schulungskosten.



5. Digitalisierung im Employer Branding nutzen

Arbeitgeber sollten sich bewusst machen, dass Fachkräfte um den Wert ihrer Arbeitsleistung wissen und sich immer häufiger ihren Arbeitgeber aussuchen können – nicht umgekehrt. Veraltete Maschinen, Prozesse oder unnötige Papierwüsten sind kein Qualitätssiegel für einen modernen und zukunftsorientierten Arbeitgeber. Besonders die heranwachsende Generation der Digital Natives überzeugt man damit nicht mehr. Kompetenz oder Vision in Sachen Digitalisierung sollte in der Arbeitgeberkommunikation genutzt werden.

Die Corona-Krise hat die Bedeutung der Digitalisierung für das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben vor Augen geführt und zwingt Unternehmen zur digitalen Transformation. Doch die entpuppt sich als Herkulesaufgabe – nicht nur, aber besonders für kleine und mittlere Unternehmen, bei denen weder das Thema bislang personell verankert ist noch die Fachkräfte über praktische Erfahrungen verfügen.

Die erfolgreiche Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen hängt dabei allerdings wesentlich von der Kompetenz und Akzeptanz der breiten Masse der Fachkräfte im Unternehmen ab. Und darum ist es nicht gut bestellt.

Mehrheitlich beziehen Fachkräfte mit Berufsausbildung Defizite in der Digitalisierung derzeit

noch auf das gesamte Land, den eigenen Betrieb oder die Branche, aber kaum auf sich selbst. Unternehmen müssen daher nicht nur Chancen und Defizite in der Digitalisierung identifizieren, sondern sie auch offen an ihre Fachkräfte kommunizieren, ebenso wie die damit verbundene Notwendigkeit der Qualifizierung.

Dabei sollten sie nicht nur die älteren Fachkräfte in den Blick nehmen. Nur weil die jüngeren Nachrichten auf ihrem Smartphone tippen oder Videos hochladen können, bedeutet das nicht automatisch, dass sie auch jobrelevante digitale Fähigkeiten mitbringen.

Geschäftsführungen und HR-Abteilungen müssen den künftigen Kompetenzbedarf im Betrieb sowie

den Kenntnisstand der eigenen Mitarbeiter vorurteilsfrei einschätzen und danach konsequent den Weiterbildungsbedarf im Unternehmen adressieren. Denn bislang besteht eine gewaltige Weiterbildungslücke bei Digitalisierungsthemen. Rund 80 % der Fachkräfte haben bislang an keiner entsprechenden Maßnahme teilgenommen. Hier tut eine Qualifizierungsmaßnahme not.

Im Recruiting sollten HR-Verantwortliche in vielen Branchen damit rechnen, dass sich Fachkräfte trotz persönlicher Digitalisierungsdefizite und miserabler Konjunktur ihres Werts auf dem Arbeitsmarkt bewusst sind. Die „Corona-Helden“ im Pflegekittel wie hinter der Supermarktkasse werden auch nach der Krise erhobenen Hauptes in das Gespräch mit potenziellen Arbeitgebern gehen.

Pressekontakt

meinstadt.de GmbH
Waidmarkt 11, 50676 Köln
E-Mail presse@meinstadt.de

Anna Stolz

Telefon +49 221 99533-200

Elena Späth

Telefon +49 221 99533-167

Über meinstadt.de

meinstadt.de ist der führende Stellenmarkt für Fachkräfte mit Berufsausbildung. Durch den regionalen und lokalen Fokus verbindet meinstadt.de Unternehmen und Jobsuchende in allen 11.000 Städten und Gemeinden Deutschlands. Stellensuchende können sowohl online als auch mobil und über die mehrfach ausgezeichnete Job-App jederzeit auf die Angebote zugreifen. TalentHero, die Azubi-App von meinstadt.de, hilft Jugendlichen bei der Berufswahl und bringt Unternehmen und Auszubildende für eine gemeinsame erfolgreiche Zukunft zusammen.

