



Fachgespräch: Frauen* in der digitalen Transformation – zukünftige Berufsbilder für „Büroberufe“

Chance und Risiken der Digitalisierung – Prognose zur Entwicklung von Arbeitsplätzen und Weiterbildung

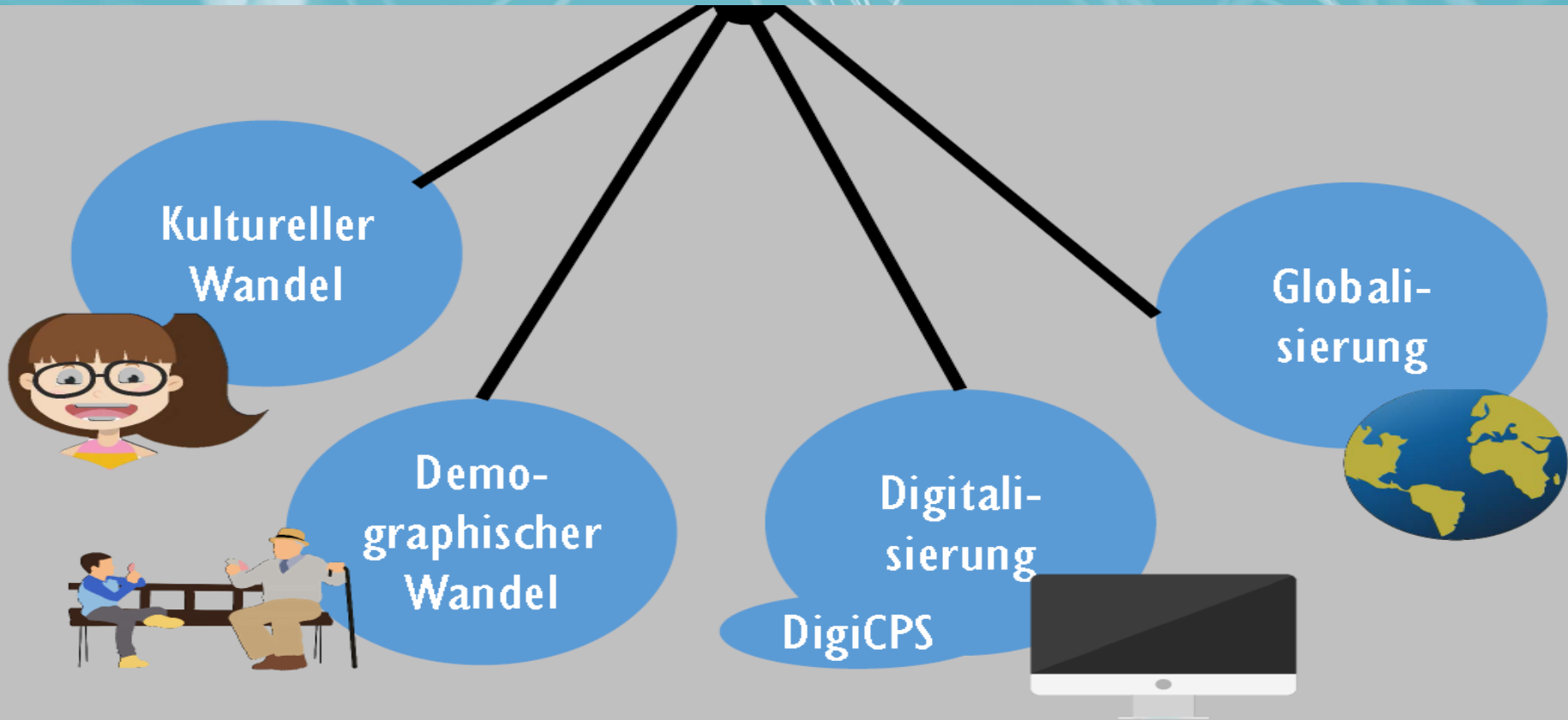
8. April 2019 Abgeordnetenhaus Berlin

ALLES WIRD ANDERS?

„Eine Faustregel der Zukunftsforschung besagt, dass Menschen auf kurze Sicht die Auswirkungen neuer Technologien überschätzen, langfristig aber die Wirkungen unterschätzen.“

KOMPETENZ- UND QUALIFIZIERUNGSBEDARFE BIS 2030 - Ein gemeinsames Lagebild
der Partnerschaft für Fachkräfte Quelle BMAS

ALLES BLEIBT ANDERS



BMAS (2016); Wilbers (2017a)

Industrie 4.0, Wirtschaft 4.0, Arbeiten 4.0

UMKÄMPFTES FELDT: BEDEUTUNG DER DIGITALISIERUNG

DIGITALISIERUNG =

- umfassender Transformationsprozess
- betrifft nahezu alle Branchen &
- die gesamte Gesellschaft (Alltagspraktiken, kulturelle Veränderung)
- verändert Produktionsweisen, Geschäftsmodelle, Wertschöpfungsketten, Arbeitskulturen und Denkweisen

... und somit natürlich auch: [Geschlechterfragen!](#)

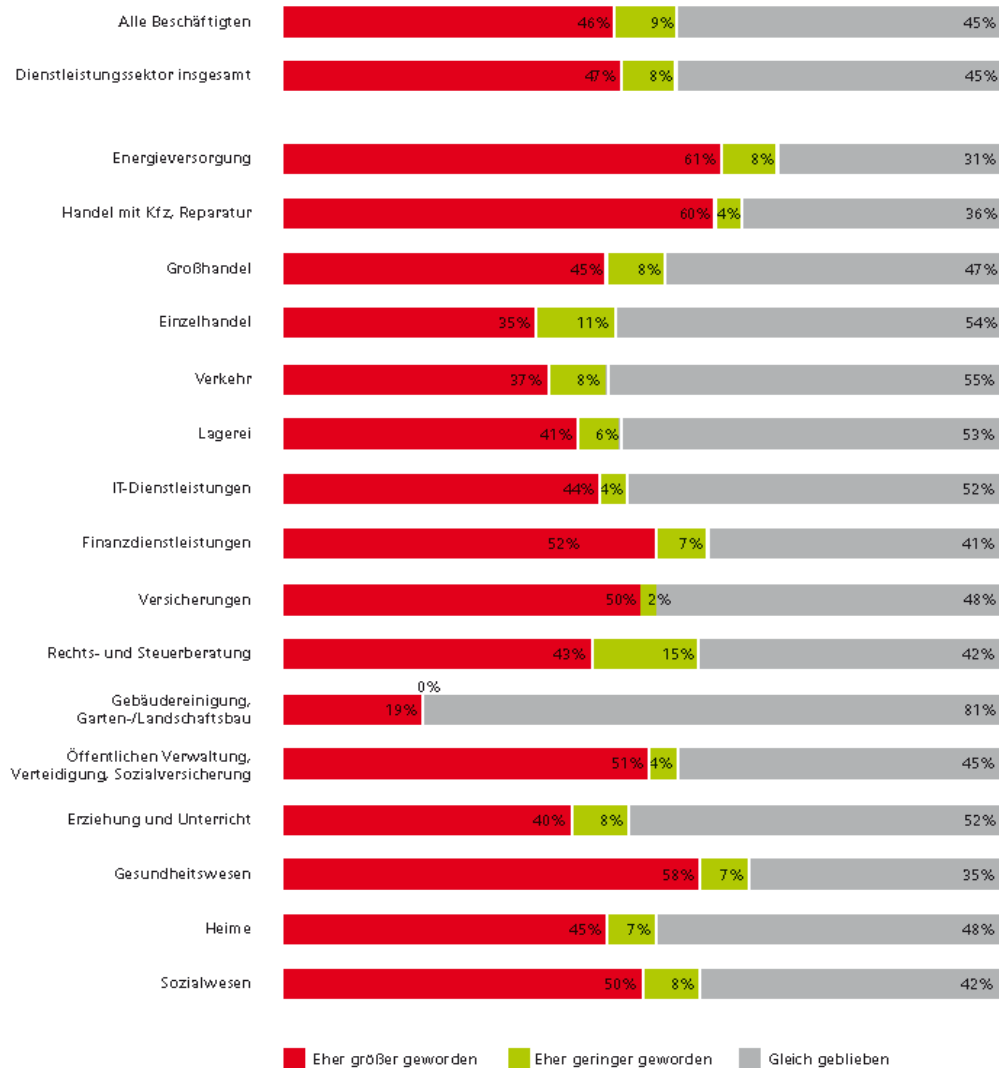
DIGITALISIERUNGSDEBATTE WAR ZUNÄCHST:

- Technikzentriert (acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften)
- „Industrie 4.0“-zentriert (Rationalisierung, Flexibilisierung, vernetzte Wertschöpfung)
- Wettbewerbszentriert
- männlich (= geschlechterblind)

DGB INDEX GUTE ARBEIT 2016

Abb. 11 Digitalisierung und Arbeitsbelastung – differenziert nach Dienstleistungsbranchen

„Ist Ihre Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung alles in allem eher größer geworden, geringer geworden oder gleich geblieben?“

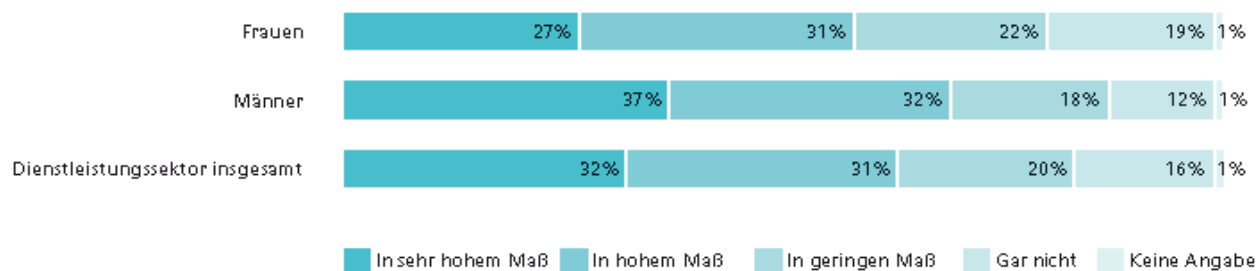


Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor, Input Consulting

DGB INDEX GUTE ARBEIT II

Abb. 25 Digitalisierung der Arbeit im Dienstleistungssektor – Frauen und Männer im Vergleich

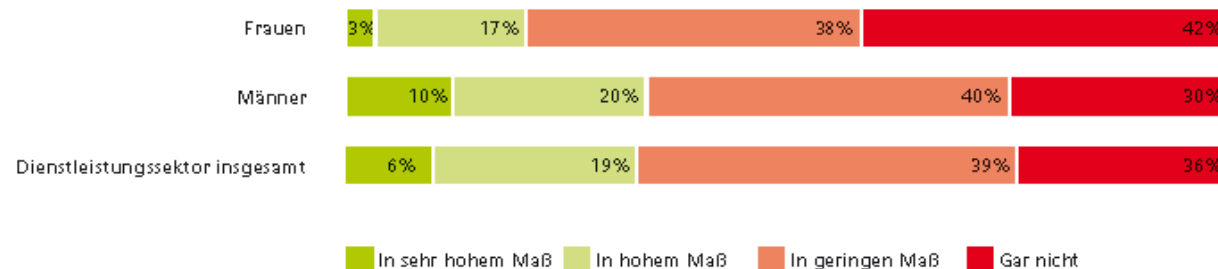
„In welchem Maß betrifft die Digitalisierung auch Ihre Arbeit?“



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor, Input Consulting

Abb. 26 Einfluss auf den Einsatz digitaler Technik – Frauen und Männer im Vergleich

„Können Sie Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes digitaler Technik an Ihrem Arbeitsplatz nehmen?“



Quelle: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor, Input Consulting

KOMPETENZBEDARFE DER ZUKUNFT

Abbildung 5: Heatmap künftiger Kompetenzbedarfe auf Basis qualitativer Einschätzungen im Rahmen der Expertenbefragung

Heatmap Tätigkeitsklassifizierung und Berufskluster 2030

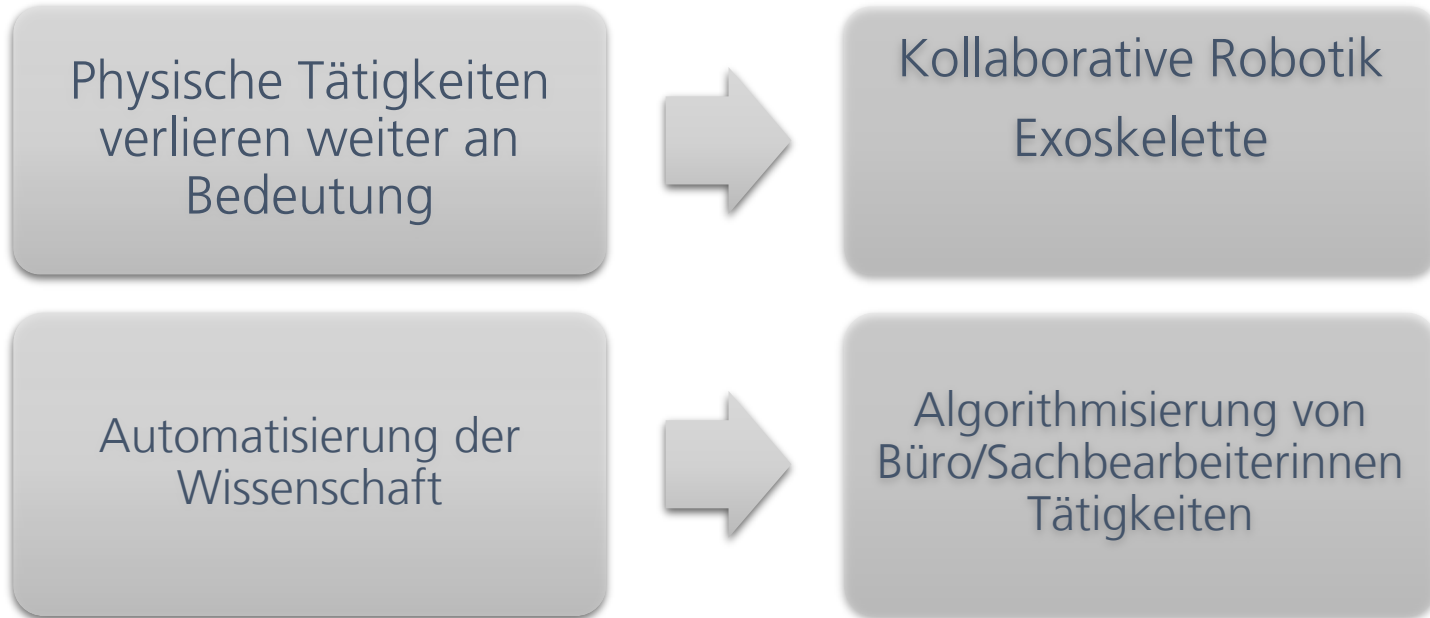
		Tätigkeitsklassifizierung											
		Physisch		Intellektuell		Sozial-interaktiv			Methodisch			Materialbezogen	
		Körperkraft	Fingerfertigkeit	Informationsverarbeitung	Problemlösung	Dienst- und Hilfeleistungen	Lehren	Verkauf und Beeinflussung	Management und Koordinierung	Selbstständigkeit	Teamwork	Routine	Maschinen (ohne IKT)
Berufshauptgruppen	Führungskräfte	0	1	5	5	1	5	4	5	5	4	0	5
	Akademische Berufe	0	1	5	5	1	4	4	5	5	1	1	5
	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	1	1	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5
	Bürokräfte und verwandte Berufe	0	1	3	3	4	3	3	3	3	3	0	5
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	1	1	4	3	5	3	5	3	4	3	1	4
	Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	1	1	4	4	1	3	4	5	3	1	3	4
	Handwerks- und verwandte Berufe	1	3	4	4	5	3	4	5	3	1	4	4
	Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montageberufe	1	1	3	4	0	1	0	3	4	4	3	3
	Hilfsarbeitskräfte	1	3	1	1	1	0	0	1	4	5	1	3

Hinweis:
Die Relevanz erstreckt sich von Dunkelblau = keine Relevanz bis hin zu Dunkelrot = sehr hohe Relevanz.

- 0 = keine Relevanz
- 1 = kaum Relevanz
- 2 = geringe Relevanz
- 3 = mittlere Relevanz
- 4 = hohe Relevanz
- 5 = sehr hohe Relevanz

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Eurofound 2016. Die Grafik überträgt die qualitativen Einschätzungen aus der Delphi-Befragung in die durch Eurofound entwickelte Strukturlogik. Die Heatmap sollte daher nicht als Fortschreibung der ursprünglich von Eurofound veröffentlichten Heatmap betrachtet werden. Die dargestellte Tätigkeitsintensität reicht von dunkelblau = keine Relevanz bis hin zu dunkelrot = sehr hohe Relevanz (diskrete Skala von 0-5).

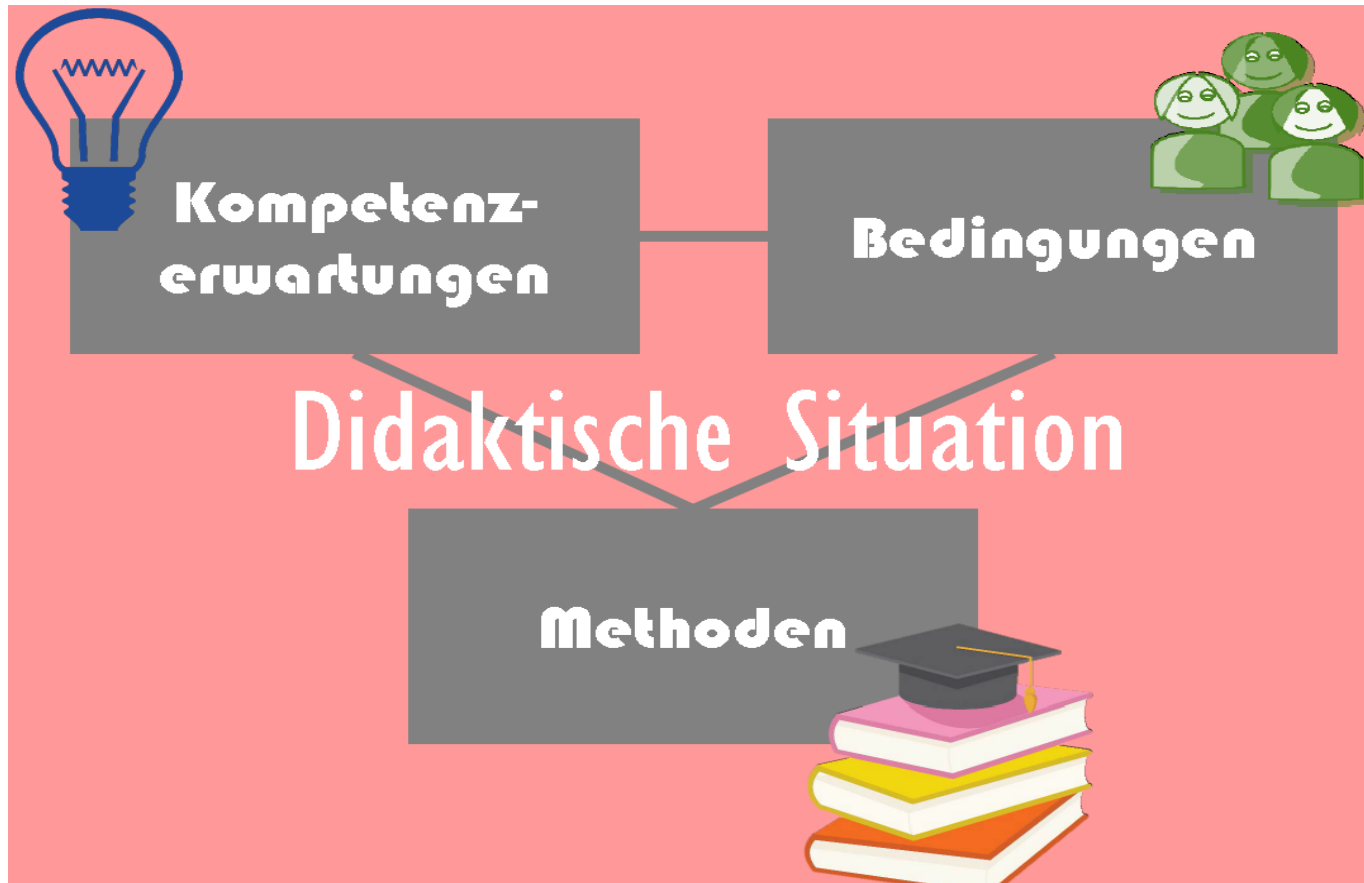
KOMPETENZBEDARFE 2030



KOMPETENZBEDARFE 2030

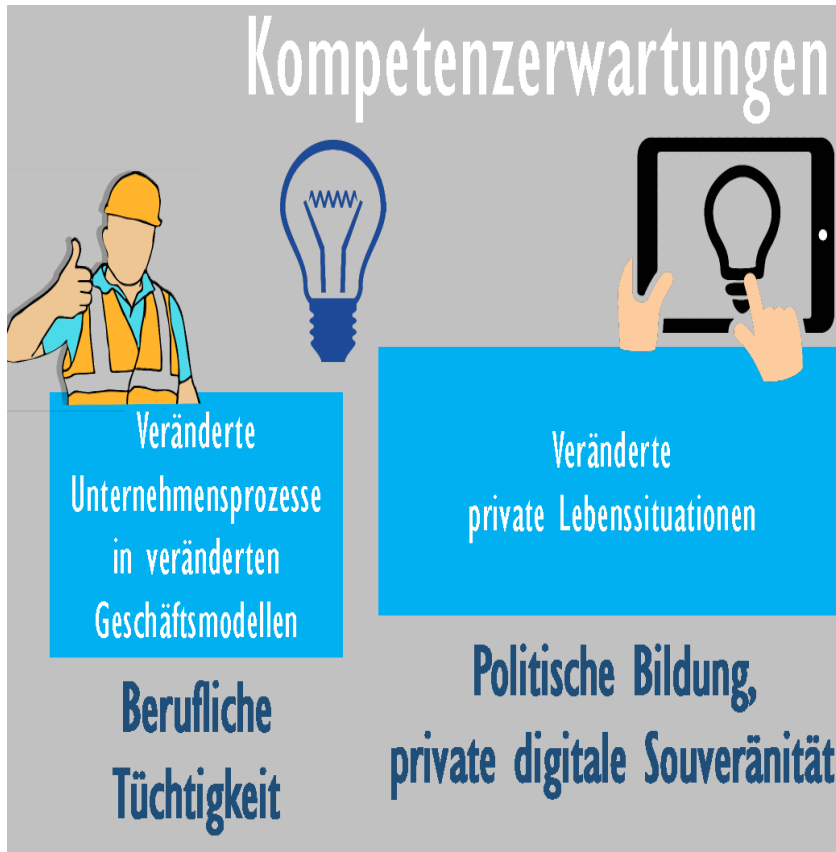
- Sozio-technische Kommunikation
- Mensch-Mensch-Interaktion
- Dezentralisiert
- Entroutinisiert

KOMPETENZ-ERWERB DER ZUKUNFT



Quelle: Fraunhofer

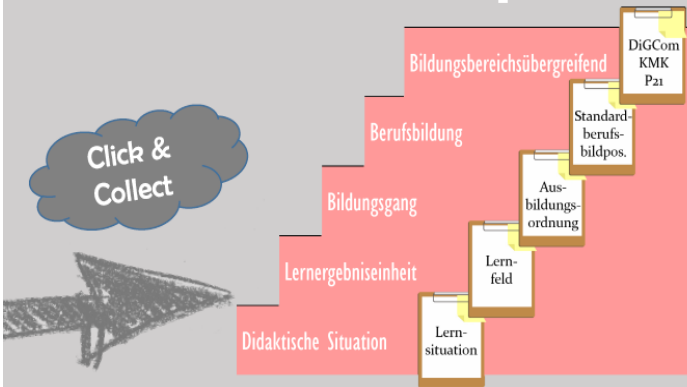
KOMPETENZ-ERWERB DER ZUKUNFT



Quelle: Fraunhofer

Kompetenzerwartungen

Ermittlung von Kompetenzerwartungen in einzelnen Lerneregebniseinheiten bzw. didaktischen Situationen



1. Unterstützt durch offene Curricula
2. Hohe Nähe zu Unternehmensprozessen möglich
3. Ergebnisse aus Berufs- und Branchenscreening nutzbar



1. Externe Expertise (z.B. Unternehmen, Schulen, Hochschulen) ?
2. Kooperation mit anderen Trägern?



Quelle: Fraunhofer



DANKE FÜR EURE AUFMERKSAMKEIT!

Kontakt: matthias.lindner@verdi.de