

Befragung zum Digitalisierungsstand in Nordhessen

MoWiN.net e.V. -
Regionalmanagement
Nordhessen +
ItF Institut Kassel

Durchführungszeitraum März – April 2018

Regionalmanagement
NordHessen

MoWiN.net

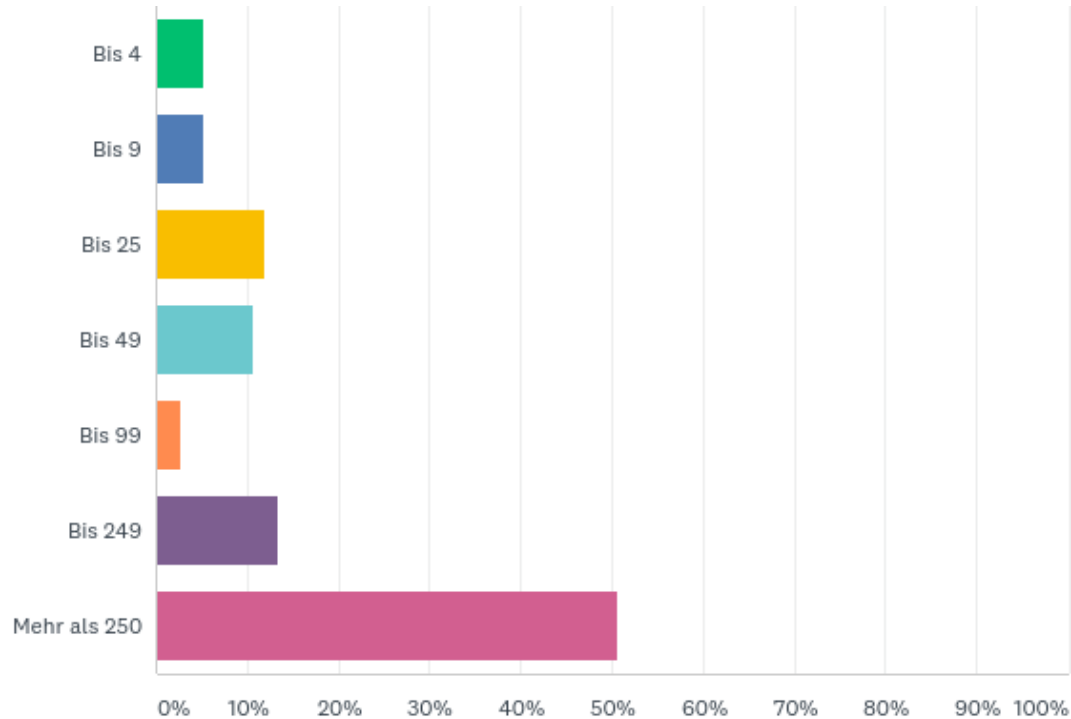


Für unsere Umfrage wurden **394** nordhessische Betriebe befragt, von denen ca. **19%** antworteten.

Die Befragung wurde den Betrieben Anfang März 2018 angekündigt und im Zeitraum Mitte März – Ende April 2018 online durchgeführt.

Diese Zahlen entsprechen unserer prognostizierten Beantwortungsquote von ca. 20% sowie einem angenommenen Konfidenzniveau von 93%.

1. Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?



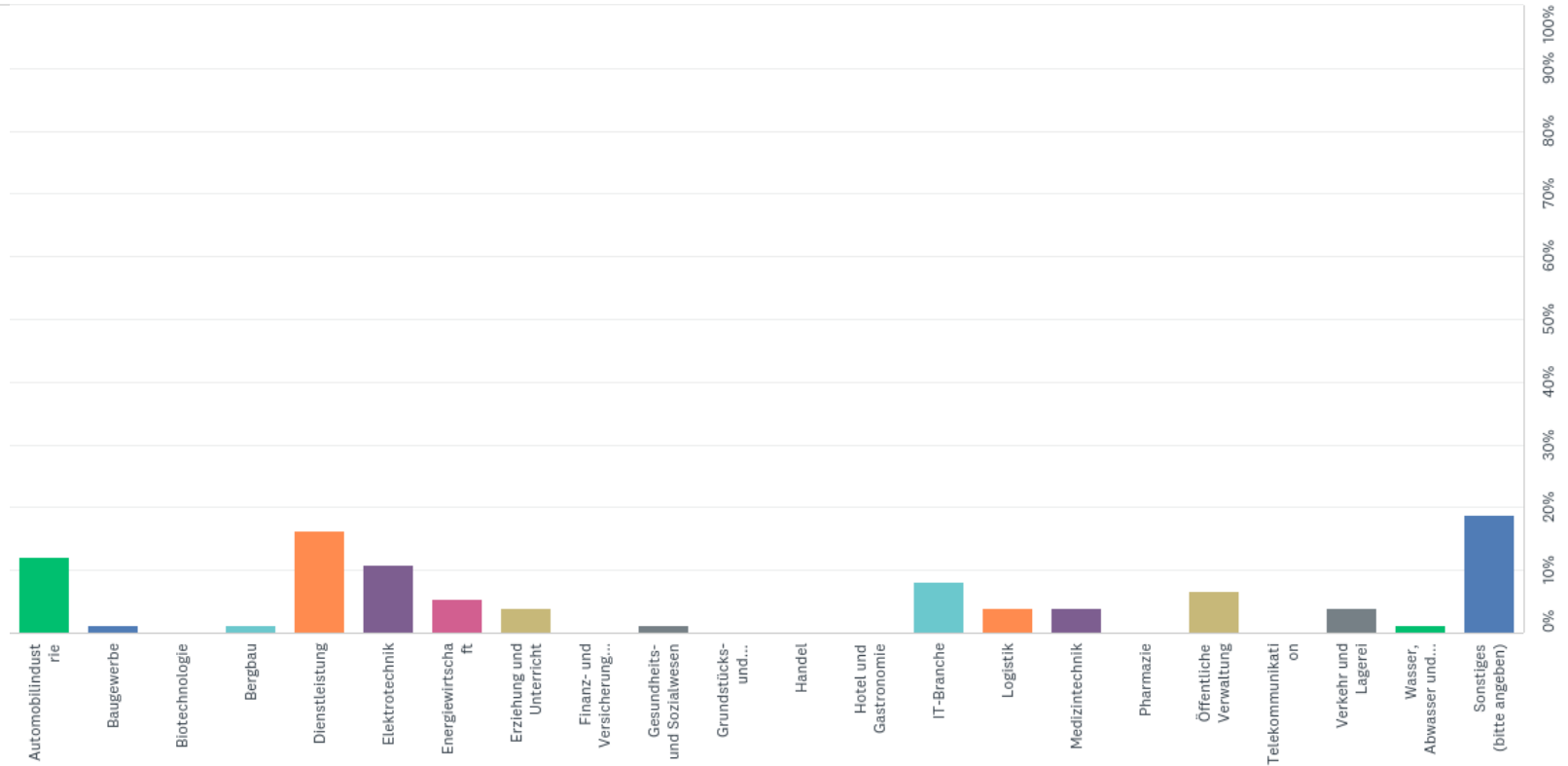
1. Ergebnisse

- 51% der Unternehmen, die sich an unserer Befragung beteiligten, haben mehr als 250 Beschäftigte
- 13% beschäftigen bis zu 249 Mitarbeiter*innen
- 12% gehören KMU mit bis zu 25 Beschäftigten an, in
- 11% sind bis zu 49 Beschäftigte tätig.

Die restlichen 13% der Unternehmen verteilen sich auf:
bis zu 4 (5%), bis zu 9 (5%), bis zu 99 Beschäftigte (3%).

Laut Digitalisierungsbarometer ist der Erfolg des digitalen Wandels nicht unmittelbar von der Beschäftigtenanzahl abhängig. Es gibt zahlreiche Beispiele, dass gerade auch kleinere Unternehmen die Möglichkeiten, welche Digitalisierung bietet, gekonnt für sich nutzen.

2. Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb?



2. Ergebnisse:

An unserer Befragung haben

16% der Unternehmen aus der Dienstleistungsbranche teilgenommen,

12% aus der Automobilindustrie,

11% aus der Elektrotechnik,

8% aus der IT-Branche,

7% aus der öffentlichen Verwaltung,

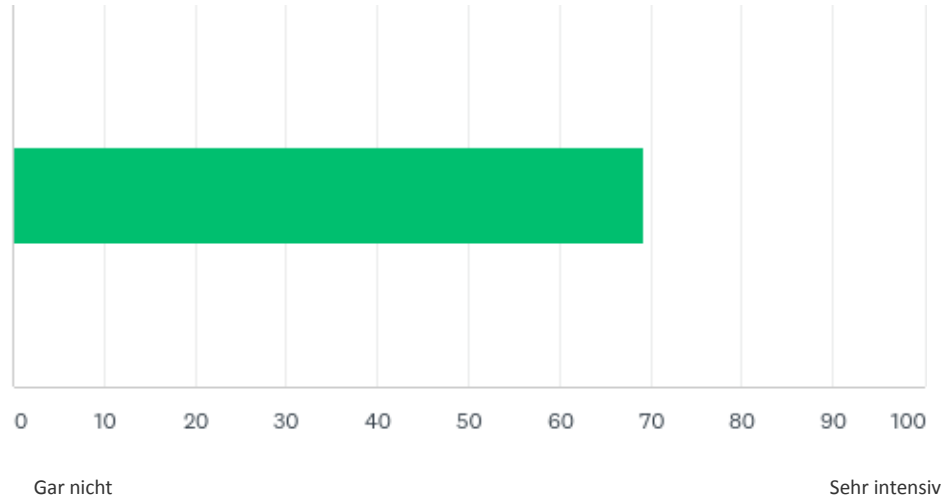
5% aus der Energiewirtschaft,

jeweils 4 % aus dem Logistikbereich, der Medizintechnik, Verkehr und Lagerei, Erziehung und Unterricht.

Weitere Branchen sind mit 1-2% vertreten.

Digitalisierung betrifft gerade auch Dienstleistung und Handwerk. Dass es dabei nicht nur um die Tätigkeiten an sich, sondern zunehmend auch um gemeinsame Normen, Standards, Vernetzungen geht, zeigen auch die Antworten der Fragen 15 & 17.

3. Haben Sie sich bereits mit den möglichen Auswirkungen der Digitalisierung speziell für Ihr Unternehmen beschäftigt?

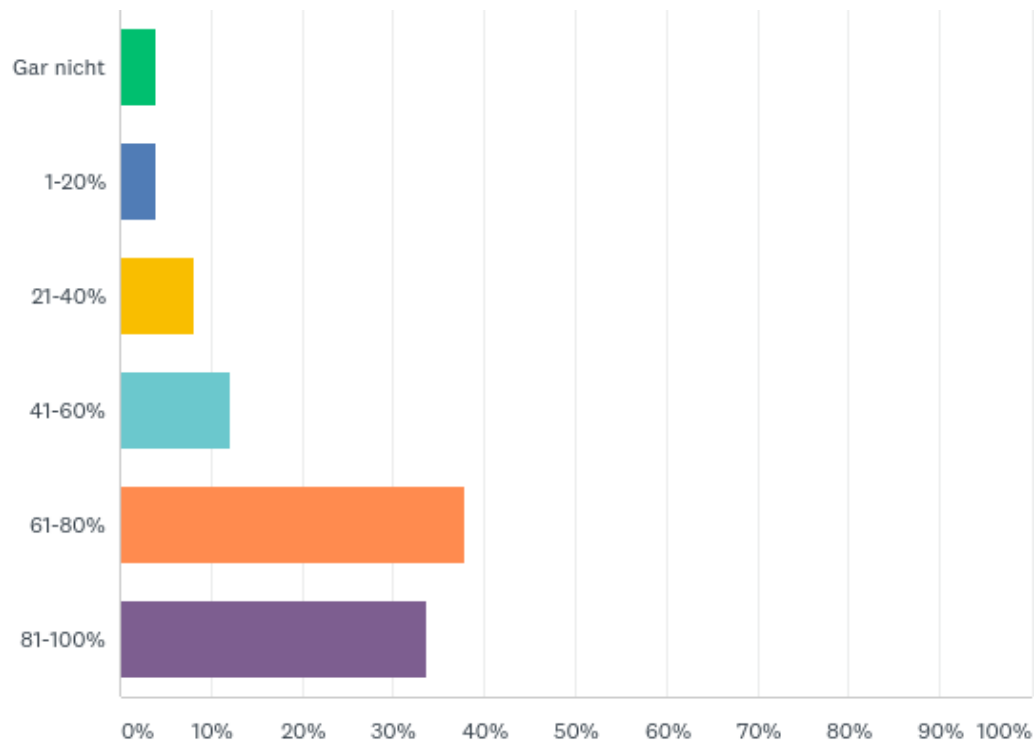


3. Ergebnisse:

Das Kernergebnis besagt, dass sich die befragten nordhessischen Unternehmen bereits mit dem Thema Digitalisierung für ihr eigenes Haus auseinandergesetzt haben. Auf einer Skala von 0 – *gar nicht* bis 100 – *sehr intensiv* ordnen sich die Unternehmen bei ca. 70 ein, d. h. eher in den Rang *intensiv*. Zwischen den Größenklassen der Unternehmen zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede. Insofern ist das Thema *Digitalisierung von Büro- und Verwaltungsprozessen* in Nordhessen angekommen, die eigene „Betroffenheit“ und die Umsetzungstendenzen werden wir im weiteren Verlauf des Projektes anhand weiterer Methoden näher betrachten. Inzwischen nutzen mehr als 80% der Beschäftigten in Deutschland in ihren beruflichen Tätigkeiten digitale Informations- und Kommunikationstechnologien.¹ Insgesamt wird die Frage zukünftiger Wettbewerbsfähigkeit daran gekoppelt sein, wie erfolgreich es den nordhessischen Unternehmen - und zwar branchenübergreifend - gelingt, am digitalen Wandel teilzunehmen bzw. diesen positiv umzusetzen, sich ggf. für diesen Prozess Beratung und Unterstützung einzuholen.

¹ (vgl. Stat. Bundesamt)

4. Schätzen Sie bitte, inwieweit Ihr Unternehmen zukünftig von Digitalisierung betroffen sein wird?



4. Ergebnisse:

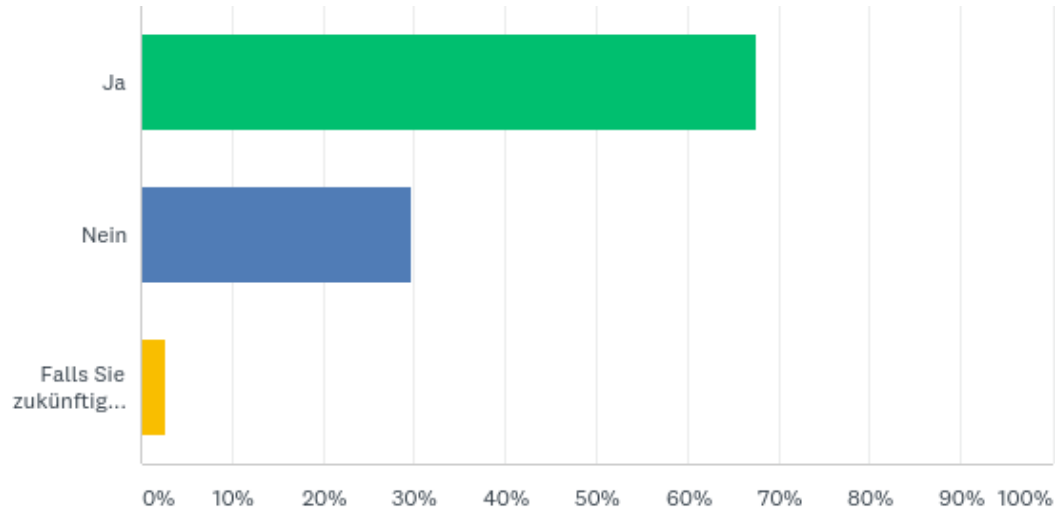
Nur ca. 4% der Unternehmen glauben, dass sie zukünftig gar nicht von Digitalisierung betroffen sein werden; ca. 12% meinen, dass sie kaum/wenig betroffen sein werden.

Dagegen finden jedoch 84%, dass Digitalisierung sie nachfolgend berühren wird und davon geben sogar ca. 34% an, dass sie sehr maßgeblich betroffen sein werden.

Diese Ergebnisse gehen einher mit weiteren Studien.² So erkennen hessische Unternehmen die Bedeutung der Digitalisierung stärker als dies bei bundesweiten Unternehmen der Fall ist. Ebenso schätzen hessische Unternehmen den Einfluss der Digitalisierung auf ihren Geschäftserfolg höher ein als bundesweite Unternehmen. Dementsprechend wird auch die Investitionsbereitschaft hessischer Unternehmen in Digitalisierungsprojekte als höher angegeben.

2 (z.B. digitales.hessen)

5. Bilden Sie aus? (Duale Berufsausbildung)

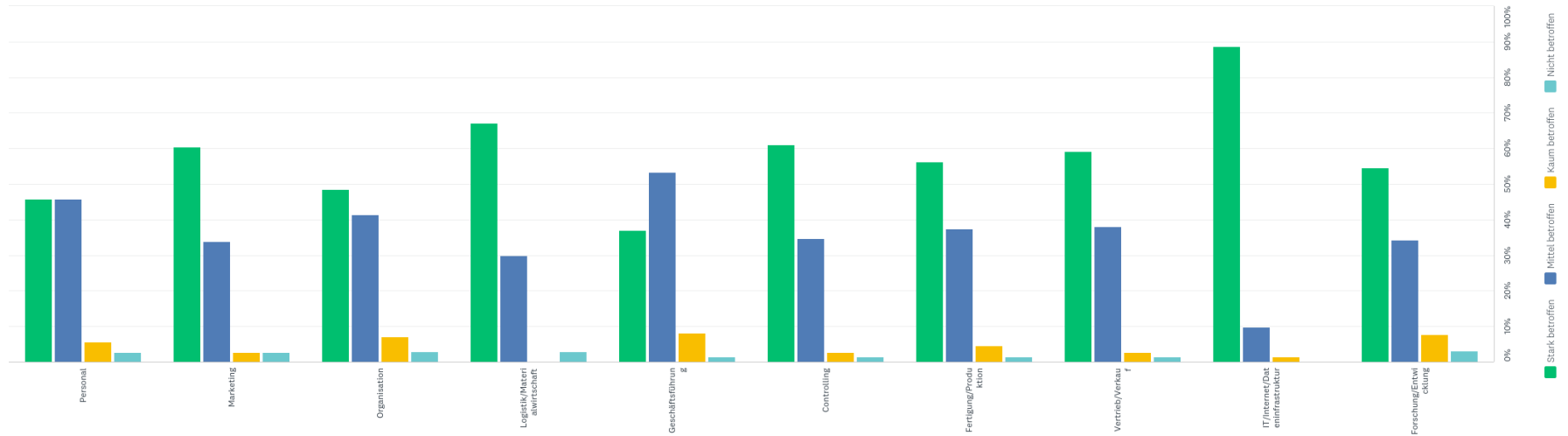


5. Ergebnisse:

Eine duale Berufsausbildung bietet die Mehrzahl der befragten Unternehmen an, aktuell bilden 68% der Unternehmen auch aus, 3% planen dies zukünftig, weitere 3% sind sich diesbezüglich noch unschlüssig.

Unsere duale Berufsausbildung gilt nach wie vor als Pfeiler der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Und wie Projektionen des BIBB und IAB besagen, wird es mittelfristig – auch in Nordhessen – zu einem weiteren Fachkräftemangel kommen und zwar gerade auf der Ebene der Fachkräfte mit dualer Ausbildung. Zur Schließung solcher prognostizierter Lücken ist also ein fortdauerndes Engagement der Unternehmen hinsichtlich dualer Berufsausbildung nötig, d. h. weiterhin vermehrt in die duale Ausbildung zu investieren. Eine wesentliche Herausforderung für unsere nordhessischen Regionen wird weiterhin die sektorale, qualifikatorische und regionale Passungsproblematik von Angebot und Nachfrage sein. Hierbei sollten auch Bewerber*innen mit Fluchthintergrund motiviert und zielgruppenspezifisch angesprochen werden.

6. Welche Abteilungen werden Ihrer Meinung nach wie stark von Digitalisierung betroffen sein?



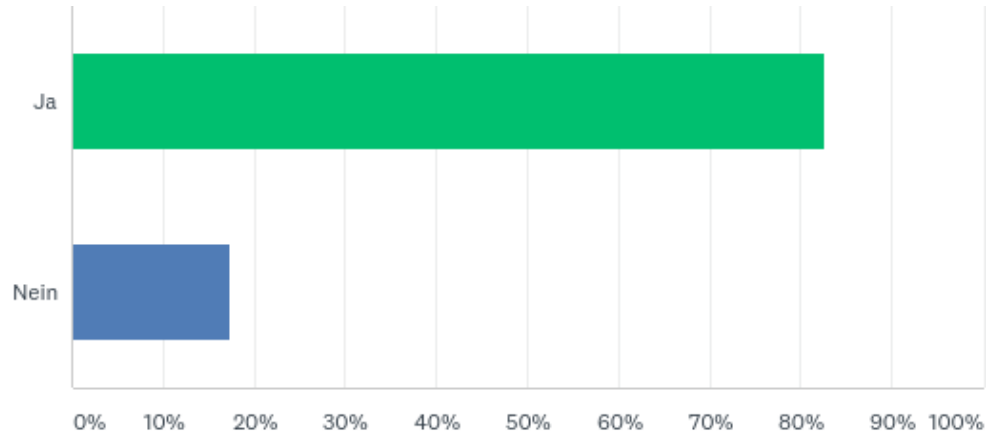
6. Ergebnisse:

Die befragten Unternehmen schätzen, dass ihre Abteilungen IT/Internet/Dateninfrastruktur mit ca. 89% *stark* von Digitalisierung betroffen sein werden.

Hiernach folgen mit ca. 67% die Abteilungen Logistik/Materialwirtschaft als *stark* betroffen, gefolgt von den Abteilungen Controlling mit 61%, Marketing mit 60,5%, Vertrieb mit 59%. Die Fertigung/Produktion folgt hiernach mit 56%.

Die Abteilung Forschung/Entwicklung wird mit 11% genannt, gefolgt von der Abteilung Organisation mit 10% und der Geschäftsführung mit 9,6%, welche nach Angaben der befragten Unternehmen *kaum bis nicht betroffen* sein werden.

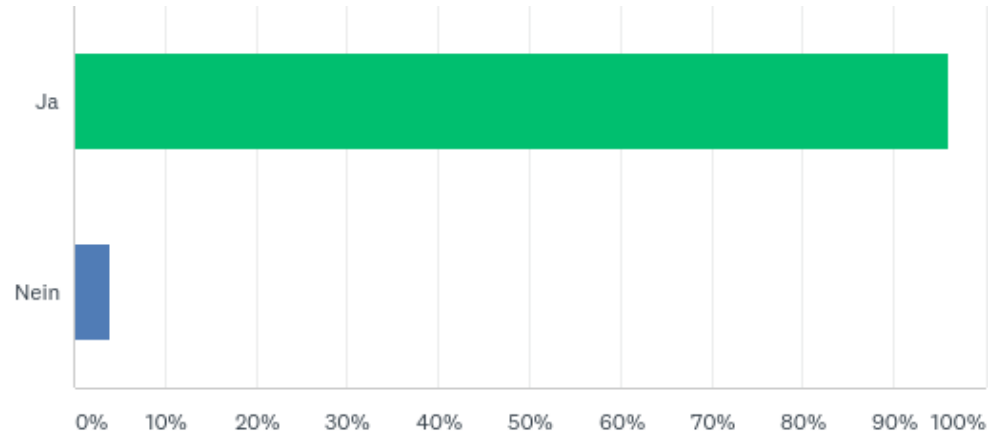
7. Können Ihre Beschäftigten von zu Hause oder unterwegs auf Firmendaten zugreifen?



7. Ergebnisse

Fast 83% der befragten Unternehmen geben an, dass ihre Beschäftigten von zu Hause oder unterwegs auf Firmendaten zugreifen können. Anzunehmen ist, dass demnach Potential für lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung existiert. Auch muss bei dieser hohen Prozentzahl durch weitere Analysen mit in den Fokus genommen werden, dass die von den Unternehmen eingeräumte Möglichkeit, von zu Hause oder von unterwegs auf Firmendaten zuzugreifen nicht primär der ständigen Erreichbarkeit der Beschäftigten dient. Hierzu werden wir u. a. weitere Expertengespräche führen, denn wichtig ist, dass Interessen- und Zielkonflikte austariert werden. Sicher ist für Unternehmen sowie für Kund*innen eine ständige Erreichbarkeit unternehmerischer Ansprechpartner*innen positiv. Und auch bei Beschäftigten wächst das Bedürfnis nach Selbstbestimmung und Zeitsouveränität. Letztendlich bietet Digitalisierung eine große Chance für eine selbstbestimmte Arbeitswelt. D. h. Personalkonzepte sollten nicht nur an den digitalen sondern auch an den demografischen Wandel angepasst werden. Damit möglicherweise einhergehende Tendenzen der Überforderung und Entgrenzung sollten aber mit in den Blick genommen werden und bei auszuhandelnden Arbeitszeitmodellen und Flexibilitätskompromissen beachtet werden. Physische und psychische Beanspruchungsaspekte von Arbeit müssen einbezogen werden.

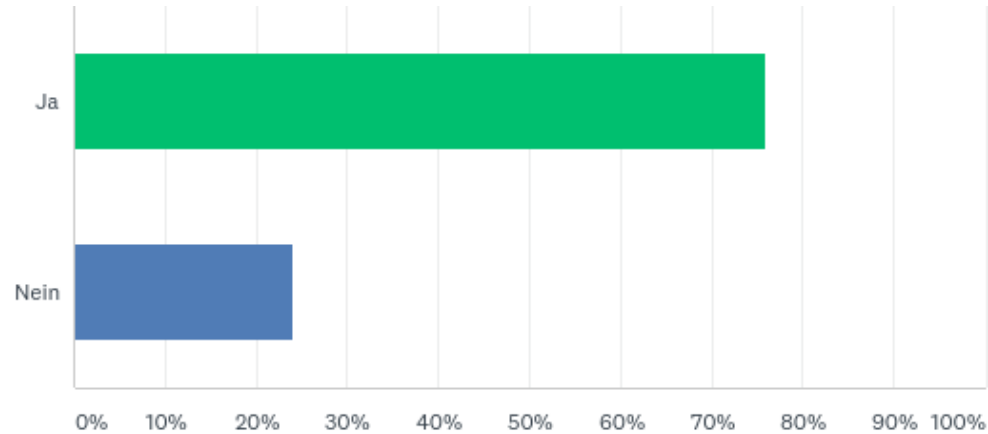
8. Haben Sie z. B. Stammdaten (Beschäftigtendaten, Kunden, Lieferanten, Werkstoff, Produkte) digital gespeichert?



8. Ergebnisse

Fast 96% der befragten Unternehmen haben bereits Stammdaten digital gespeichert. Dies geht einher mit bundesweiten Zahlen, wonach digitale Geräte mittlerweile fast flächendeckend in Unternehmen eingesetzt werden und nahezu 100% der Unternehmen Geräte mit Internetzugang einsetzen. Ebenso stimmen die Zahlen mit Tendenzen überein, wonach es nutzungsintensive Branchen gibt, wie Dienstleistungen, Fahrzeug- und Maschinenbau, Finanz- und Versicherungsleistungen und Branchen, wie z. B. Beherbergung und Gastronomie, welche weniger nutzungsintensiv sind. Wir beziehen uns allerdings in unserer Erhebung auf tätigkeitsbasierte Annahmen (im Gegensatz zu Osbornes und Frey, welche Berufe anstatt einzelne Tätigkeiten betrachten). Entsprechend beinhalten selbst Berufe, die als hoch automatisierbar eingeschätzt werden, einzelne Tätigkeiten, die (noch) nicht durch Computer substituiert werden können.

9. Ist Ihr Unternehmen in den sozialen Netzwerken (z. B. Facebook, Twitter usw.) aktiv?



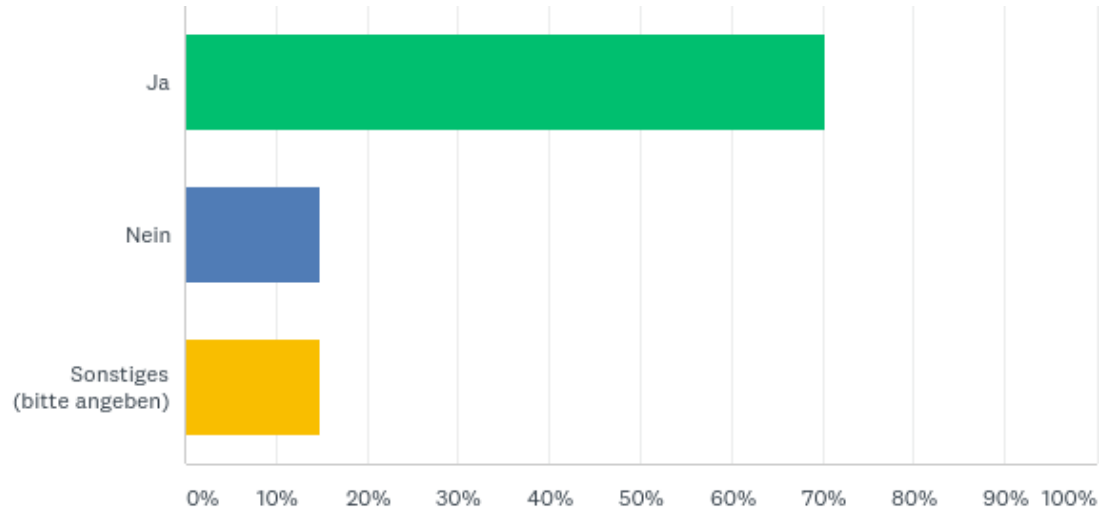
9. Ergebnisse:

Auch hier sind die nordhessischen Betriebe aktiv. 76% sind bereits in sozialen Netzwerken unterwegs und nutzen diese für ihr Marketing.

Diese Aktivitäten können als ein Aspekt gewertet werden, dass durch Digitalisierung auch neue Tätigkeitsfelder und damit einhergehend neue Kompetenzbedarfe entstehen. In den letzten Jahren haben sich Soziale Netzwerke vermehrt zu digitalen Werbeorten mit neuen Chancen für Kundenwerbung und -bindung entwickelt; denn sie haben große Bedeutung für Unternehmen hinsichtlich der Bewerbung ihrer Marke, Produkte, Dienstleistungen, sie dienen zur Selbstdarstellung der Unternehmen, erreichen verhältnismäßig günstig die gewünschte Zielgruppe.

Voraussetzung ist, dass Beschäftigte diesbezüglich qualifiziert sind und ihnen Zeit für diese Aktivitäten in Sozialen Netzwerken eingeräumt wird bzw. sie dies als Tätigkeit ausüben. Denn unternehmerische Aktivitäten in Sozialen Netzwerken sind nicht „mal nebenbei“ gemacht, wenn sie erfolgreich sein sollen.

10. Sind Ihre Beschäftigten über mögliche zukünftige Veränderungen durch die Digitalisierung informiert?

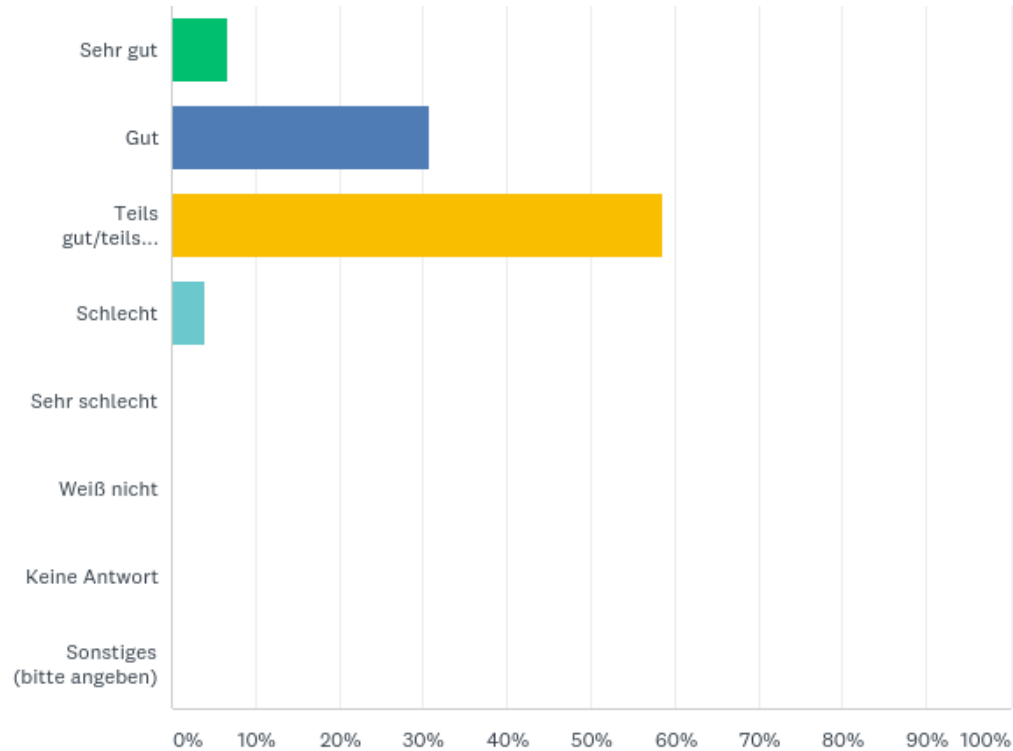


10. Ergebnisse:

70% der Unternehmen haben bereits ihre Beschäftigten über denkbare, geplante Umgestaltungen durch Digitalisierung informiert. Bei den verbleibenden 30% mehren sich Aussagen, dass die bisher gegebenen Informationen noch sehr allgemein waren bzw. Beschäftigte demnächst informiert werden sollen oder nur unmittelbar betroffene Beschäftigte informiert werden.

Experten gehen davon aus, dass z. B. die Fähigkeit zum Umgang mit umfangreichen Informationen und Datenmengen in fast allen Qualifikationsstufen an Bedeutung gewinnt (vgl. BMAS 2017). Somit ist in Abstufungen mit einer Verschiebung der Kompetenzanforderungen in nahezu allen Qualifikationsstufen zu rechnen. Ein frühzeitiges Einbinden aller betrieblichen Akteure wäre insofern wünschenswert. So könnten Beschäftigte, Führungskräfte und Interessenvertretungen zu Partnern einer transparenten Personalentwicklungsstrategie gemacht werden.

11. Wie schätzen Sie die momentane Kompetenz Ihrer Beschäftigten für eine mögliche spätere Umsetzung der Digitalisierung ein?

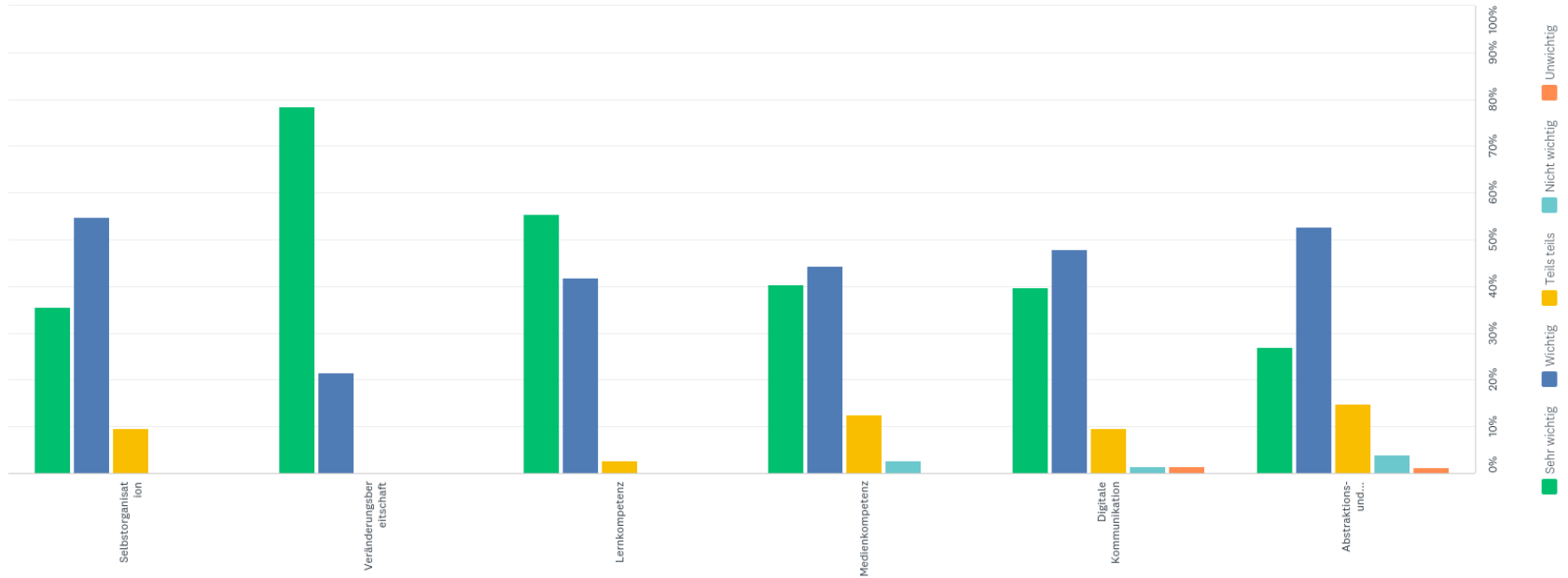


11. Ergebnisse:

Nahezu 59% - also mehr als die Hälfte - der befragten Unternehmen schätzen die Kompetenz ihrer Beschäftigten noch indifferent ein. 6,5% glauben, dass die Qualifikationen der Beschäftigten hinsichtlich einer zukünftigen Digitalisierungsumsetzung bereits sehr gut sind, immerhin 30% bewerten diese als gut. Nur 4% der Unternehmen glauben, dass die augenblickliche Kompetenz ihrer Beschäftigten schlecht ist.

Digitalisierungseinflüsse verlangen von nahezu allen Beschäftigten in allen Qualifikationsstufen z. B. Veränderungsbereitschaft und Anpassungsfähigkeit sowie jeweils tätigkeitsspezifische Kompetenzen. Vor diesem Hintergrund haben die Qualifikationen der Beschäftigten eine Schlüsselrolle im Digitalisierungsprozess. Entsprechend sehen auch fast alle Unternehmen einen Handlungsbedarf, um die Beschäftigten für Tätigkeiten der digitalen Zukunft zu schulen. Darüber, wie genau das langfristig aussehen soll, sind sich selbst Experten nicht einig. Sicher ist, dass lebenslanges Lernen gefragt ist und Unternehmen auf Veränderungen gerade im Bereich der Weiterbildung äußerst flexibel reagieren müssen.

12. Welche der folgenden Kompetenzen sind Ihrer Meinung nach wichtig, um die Digitalisierung in Ihrem Unternehmen voranzutreiben?

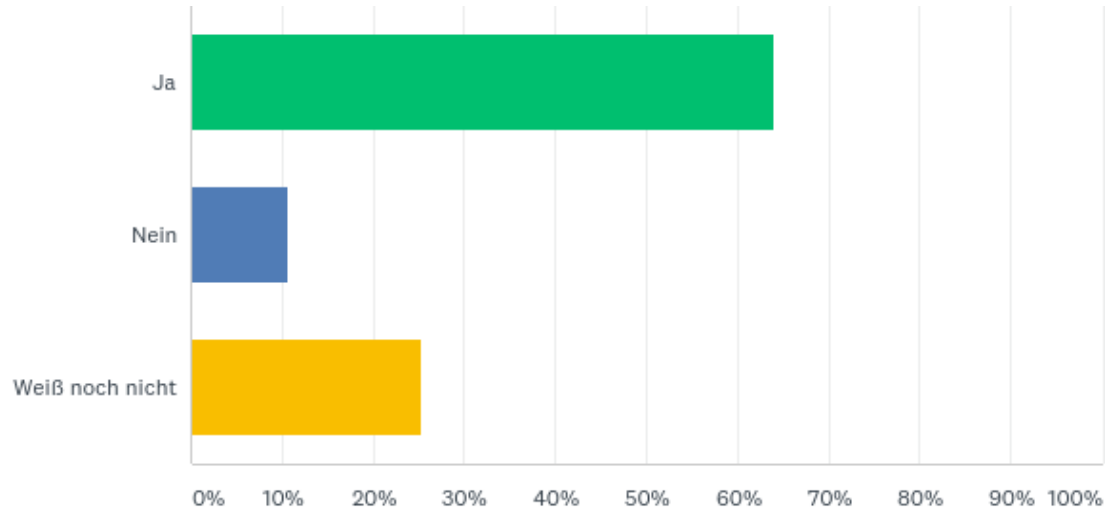


12. Ergebnisse

Veränderungsbereitschaft ist den nordhessischen Unternehmen mit 78% sehr wichtig. Dieses Ergebnis ist kompatibel mit Schlüssen vieler Studien zu Digitalisierungskompetenzen. Es folgt bei den nordhessischen Unternehmen mit einem Abstand von 23% die Lernkompetenz, d. h. für mehr als die Hälfte (55%) der befragten Unternehmen ist dies sehr wichtig. Nahezu gleichbedeutend geben die Unternehmen: digitale Kommunikation und Medienkompetenz an (40%).

Als überflüssig bezeichnet kein Unternehmen die genannten Kompetenzen, lediglich das Abstraktions- und analytische Denken wird von 4% als nicht wichtig bzw. von 15% als nur teils wichtig bezeichnet. Dies mag mit den erforderlichen Qualifikationsstufen hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeiten einher gehen, d. h. Querschnittskompetenzen sind wichtig, aber auch Spezialkompetenzen bleiben oder sind punktuell nötig. Insgesamt können wir von einer starken Zunahme der sozial-interaktiven Kompetenzen ausgehen.

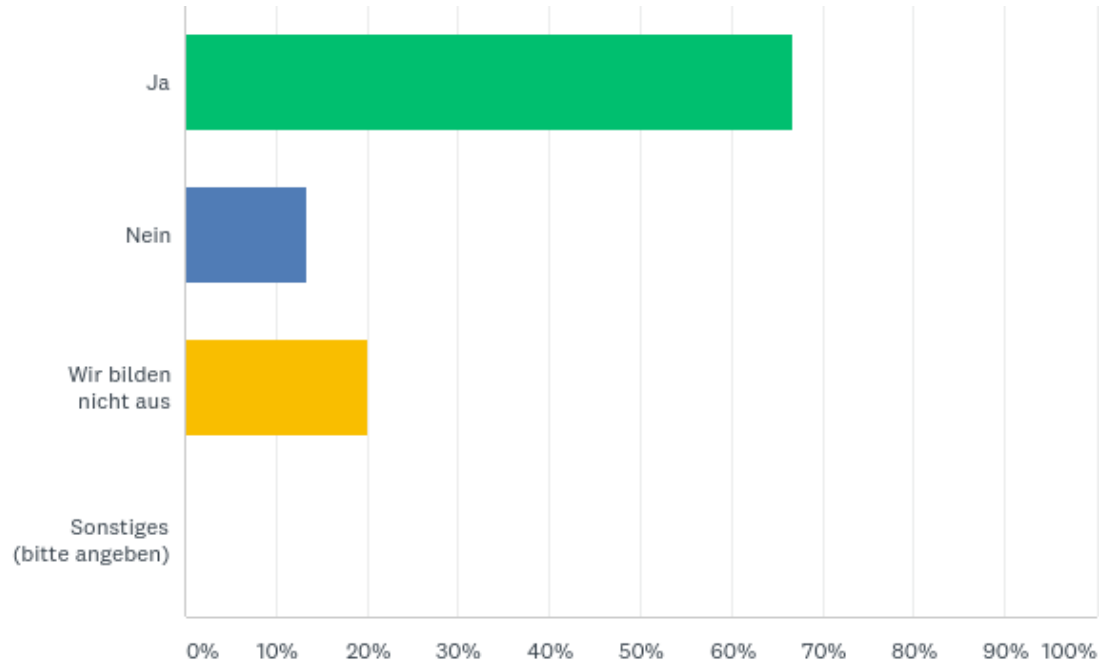
13. Planen Sie Ihre Beschäftigten für die Umsetzung der Digitalisierung zusätzlich zu qualifizieren?



13. Ergebnisse

Da mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen die momentanen Kompetenzen ihrer Beschäftigten noch indifferent eingeschätzt haben, ist ihre Angabe stringent, dass 64% planen, die Beschäftigten für die Umsetzung der Digitalisierung zu qualifizieren. Ca. 25% sind sich diesbezüglich noch nicht sicher - haben eine noch eher abwartende Haltung. Nur 11% geben an, dass keine Planungen hinsichtlich Qualifizierung geplant sind. Hier bestätigt sich die dringende Notwendigkeit, die Passgenauigkeit der Kompetenzen kontinuierlich an den digitalen Wandel durch Qualifizierung anzupassen. Entsprechend werden zukünftig auch vermehrt Lernsystematiken gebraucht, die diesen Anforderungen gerecht werden. Diese sind bisher in der Breite der nordhessischen Aus- und Weiterbildungslandschaft nur wenig vorhanden. Auch sollte die Nutzbarkeit des informellen Lernens vermehrt einbezogen werden. Ein Beispiel hierfür ist der in Nordhessen entwickelte KOMpetenzPASS, der informell erworbene Qualifikationen für berufliche Tätigkeiten bewusst, sichtbar und nutzbar macht.

14. Planen Sie, Ihre Ausbilder/Ausbilderinnen zu qualifizieren, damit Digitalisierung in die Ausbildung einfließen kann?

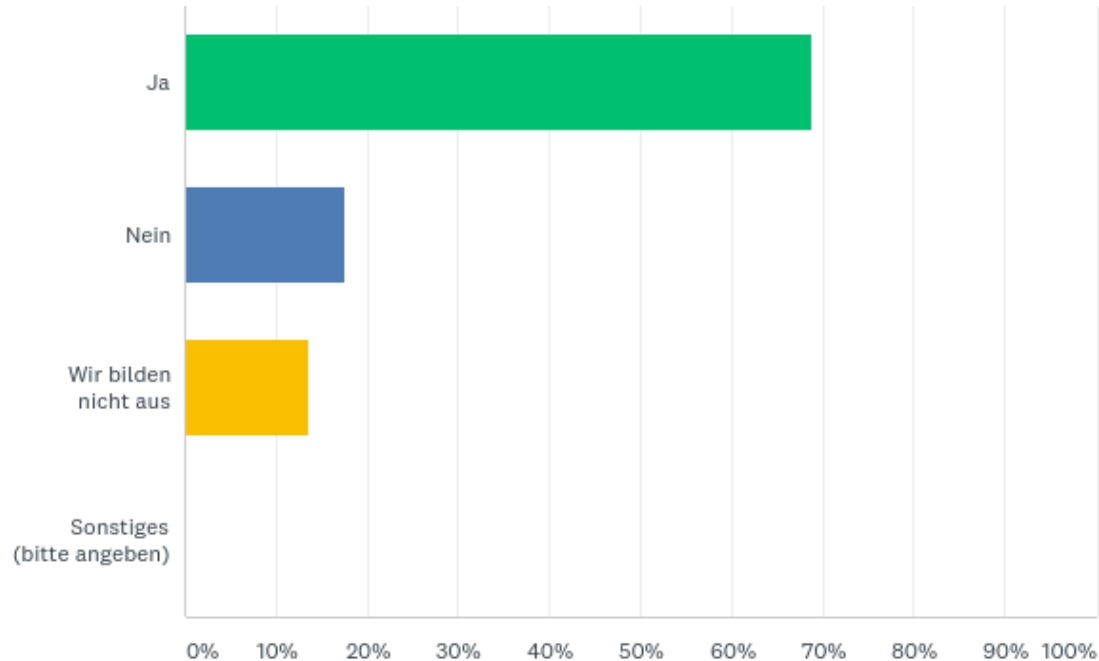


14. Ergebnisse:

Deutlicher fällt die Strategie nordhessischer Unternehmen aus, zukünftig ihre Ausbilder*innen zu qualifizieren, damit diese Digitalisierungsaspekte in die (duale) Ausbildung der Unternehmen einbringen können. 67% planen dies zu tun, nur 13% wollen dies zur Zeit nicht.

Hierunter fällt einerseits die fachliche Qualifikation, um Auszubildende für Digitalisierungsprozesse vorbereiten zu können, aber auch der Umgang mit neuen Lernmedien. Gerade der Einsatz digitaler Lernmedien stellt Ausbilder*innen teilweise vor neue Herausforderungen. Oftmals können junge Auszubildende mit digitalen Medien besser umgehen, als ihre Ausbilder*innen, da junge Menschen diese auch vermehrt privat nutzen. Für Ausbilder*innen ist es wichtig, zusätzlich zur Kompetenz für den Umgang mit den Medien, den Jugendlichen attraktive und vor allem aktuelle Lernformate anbieten zu können.

15. Verwenden Sie bereits für die Aus-/Weiterbildung digitale Lernmaterialien?

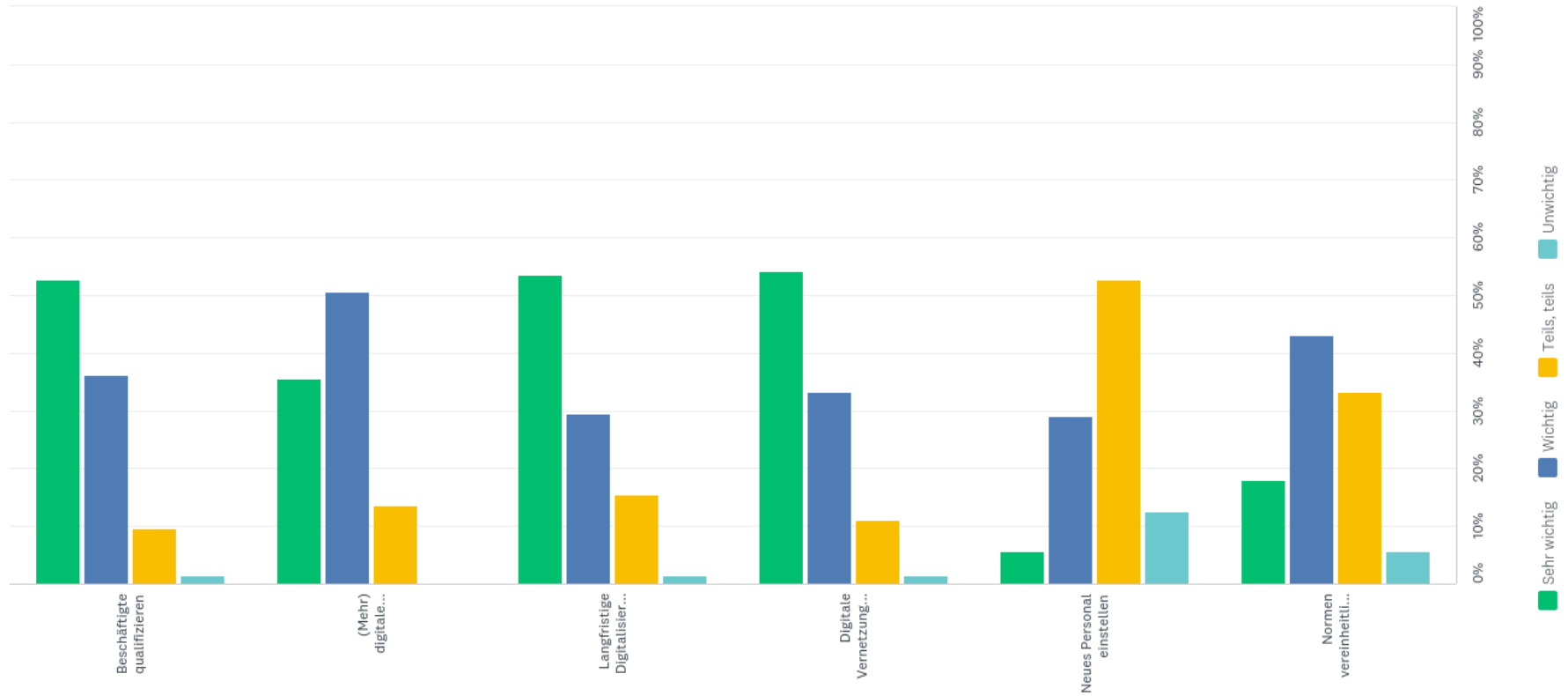


15. Ergebnisse:

Obwohl 67% der Unternehmen eine weitere Qualifizierung ihres Ausbildungspersonals planen, verwenden bereits 69% digitale Lernmaterialien für ihre Aus- und Weiterbildung; nur 18% sind diesbezüglich noch nicht aktiv.

Erhebungen zeigen, dass nach wie vor klassische, nicht-digitale Medienformate, wie z. B. Bücher, schriftliche Unterlagen während der Ausbildung eingesetzt werden, digitale Lernangebote nur vereinzelt (vgl. BMBF 2016). Unternehmen müssen dementsprechend stärker sensibilisiert werden bzw. den Ausbilder*innen solche digitalen Lernmöglichkeiten bekannt gemacht werden, da diese auch inhaltlich, fachlich eher mit dem sich sehr schnell vollziehenden aktuellen Wandel Schritt halten können. Denn Lehrbücher sind oft schon mit ihrem Erscheinen nicht mehr aktuell. Die Ausbilder*innen benötigen dementsprechend umfassende Informationen, wie und welche Lernformate sie zukünftig einsetzen können, um mit dem digitalen Veränderungsprozess auch in der dualen Ausbildung Schritt zu halten.

16. Was ist bezüglich der Digitalisierung (bezogen auf Ihr Unternehmen) zukünftig besonders wichtig?



16a. Ergebnisse

Konkreter nach der Wichtigkeit der Aktionsfelder hinsichtlich Digitalisierung gefragt, kristallisieren sich drei nahezu gleichwertige Bedeutsamkeiten heraus: der Ausbau einer digitalen Vernetzung z. B. mit Lieferanten oder Kunden steht als *sehr wichtig* mit 54% an erster Stelle nordhessischer Unternehmen. Eine langfristige Digitalisierungsstrategie auszuarbeiten geben 54% der Unternehmen als sehr wichtig an, dicht gefolgt von der Qualifizierung der Beschäftigten mit 53%.

Einigkeit besteht in vielen Studien darüber, dass Digitalisierung in Unternehmen nicht ein-, sondern mehrdimensional geplant und realisiert werden sollte. Eine wichtige Dimension ist dabei - wie auch von den nordhessischen Unternehmen als erste Priorität angegeben - die (ggf. noch aufzubauenden) Kompetenzen und Infrastrukturen zur digitalen Vernetzung ihrer Wertschöpfungsketten. Eine solche digitale Vernetzung ermöglicht es, Informationen zwischen Wertschöpfungsstufen auszutauschen und dadurch Effizienzvorteile einzuholen.

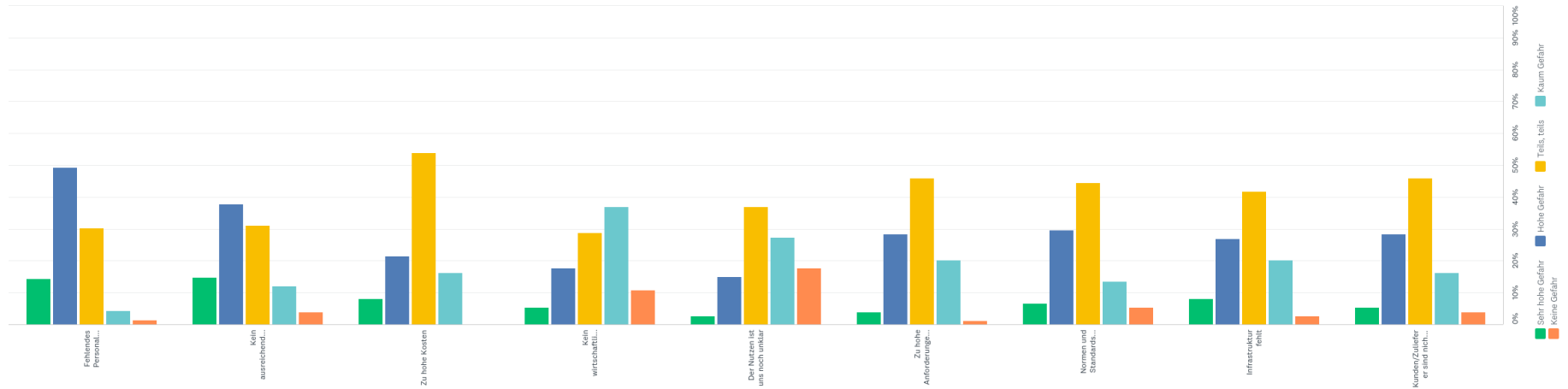
16b. Ergebnisse

Zusätzlich können Geschäfts- und Privatkunden in die Wertschöpfung einbezogen werden und damit gleichzeitig wichtige Anregungen für Verbesserungen und Innovationen liefern.

Um dies zu gestalten ist eine langfristige Digitalisierungsstrategie nötig, wie von den befragten Unternehmen als zweite Priorität angegeben.

Und selbstverständlich sind die Beschäftigten der Unternehmen maßgeblich mitverantwortlich für den Erfolg eines Digitalisierungsprozesses, wenn diese gut qualifiziert und für Veränderungsprozesse bereit sind. Entsprechend haben die befragten nordhessischen Unternehmen die Qualifizierung der Beschäftigten als dritte Priorität gewählt. Denn hinsichtlich der digitalen Transformation ist es erforderlich, dass digitale Kompetenzen verfügbar sind und dass die Beschäftigten motiviert und offen die Veränderungen durch den digitalen Wandel angehen.

17: Welche Gefahren/Stolpersteine bezüglich der Digitalisierung sehen Sie für Ihr Unternehmen?

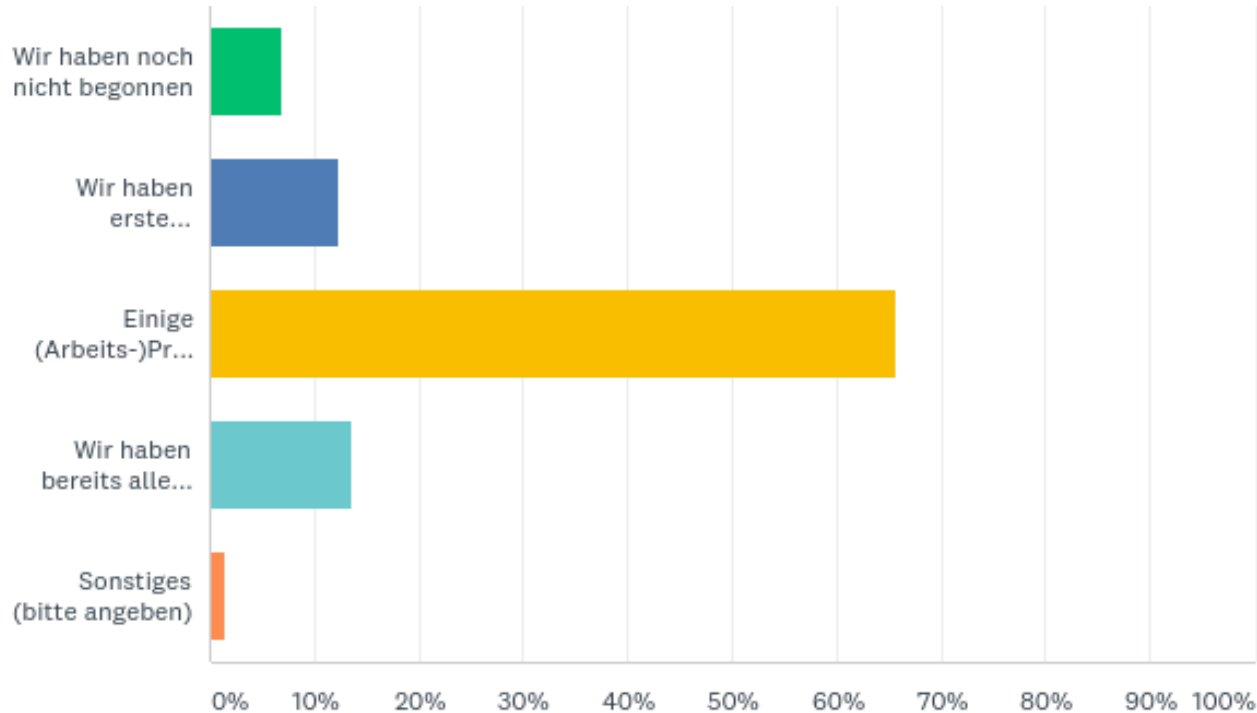


17. Ergebnisse

Als eine sehr hohe Gefahr bezüglich der Digitalisierung sehen 15% der befragten Unternehmen, dass ihr vorhandenes Personal nicht ausreichend qualifiziert ist bzw. sie nicht über entsprechend (qualifiziertes) Personal verfügen können. Eine deutliche Gefahr birgt hier der Fachkräftemangel. Zwar gibt es nach Aussagen der IHK Kassel-Marburg (3/18) noch keinen flächendeckenden Fachkräftemangel, aber in einigen Branchen spitzt sich die Lage zu.

Als hohe, aber eben nicht sehr hohe Gefahr, geben die befragten Unternehmen nahezu gleichwertig die Punkte: fehlende Normen und Standards, dass Kunden/Zulieferer noch nicht eingebunden sind, zu hohe Anforderungen in technischer und personeller Hinsicht sowie fehlende Infrastruktur an. Nahezu 18% geben an, dass ihnen der Nutzen der Digitalisierung noch unklar ist. Insofern wird die Gestaltung des digitalen Wandels immer von der Fähigkeit abhängig sein, Veränderung anzunehmen, angemessen auf den Wandel zu reagieren.

18. Eine Beschreibung von (Arbeits-)Prozessen ist wichtig für die Umsetzung der Digitalisierung. Wie weit ist Ihr Betrieb hierbei?

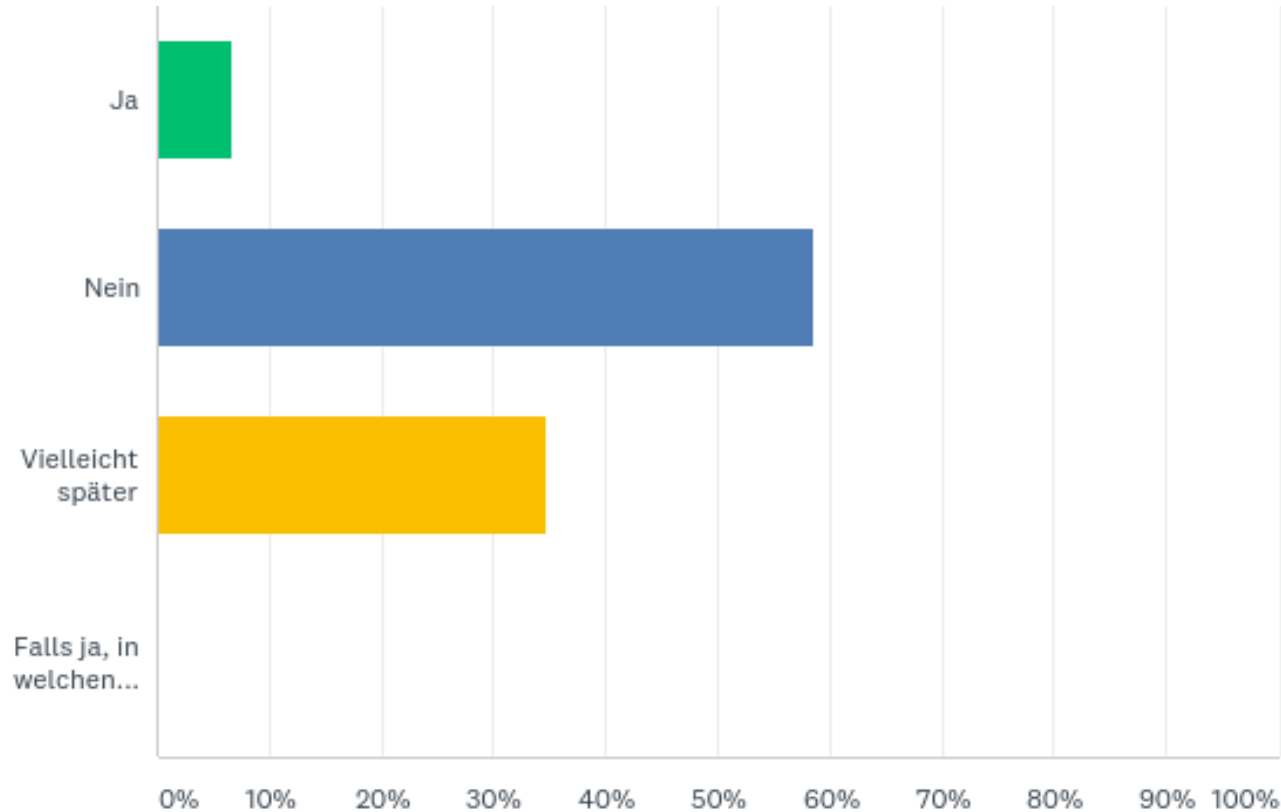


18. Ergebnisse

Befragt nach dem Umsetzungsstand hinsichtlich Digitalisierung geben 14% an, dass bereits alle (Arbeits-)Prozesse digitalisiert sind. Der weitaus größere Teil, nämlich 66% der Unternehmen geben an, dass einige Arbeitsprozesse schon digitalisiert vorhanden sind, 12% der befragten Unternehmen haben erste Beschreibungen hierfür erstellt. Lediglich 7% haben noch gar nicht damit begonnen.

Somit wird deutlich, dass die befragten Unternehmen die Wichtigkeit der Digitalisierung für ihre betrieblichen Abläufe erkennen, aber auch teilweise noch am Beginn ihres Transformationsprozesses stehen. Das bietet Nordhessen zukünftiges Entwicklungspotenzial. Damit wir dies in der Region effektiv nutzen können, sind Unterstützungsmaßnahmen, wie Beratung und Qualifizierung unverzichtbar. Das Projekt bietet an, dass Unternehmen auf individuell zugeschnittene Beratungsleistungen zugreifen können, um durch Hinzunahme von Unterstützungsleistungen die Digitalisierung zukünftig erfolgreich zu managen.

19. Wünschen Sie sich unverbindliche Beratung/Unterstützung/ Qualifizierung beim Digitalisierungsprozess?



19. Ergebnisse

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen: 58% sind zur Zeit allerdings noch nicht an einer unverbindlichen Beratung bzw. Unterstützung oder einer Schulung interessiert, 35% könnten sich ggf. zu einem späteren Zeitpunkt eine Beratung, Unterstützung, Qualifizierung vorstellen, nur 7% sind daran gar nicht interessiert.

Da nur 14% der befragten Unternehmen angeben, bereits alle (Arbeits-) Prozesse digitalisiert zu haben und z. B. 64% planen, ihre Beschäftigten zu qualifizieren gehen wir von der These aus, dass der Digitalisierungsprozess in Nordhessen eher noch in den Startlöchern steht und nur einige Vorreiter in der Region aktiv sind. 22% der Befragten sind bezüglich des „eigenen“ Digitalisierungsprozesses noch unschlüssig. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen sind digitale Kompetenzen ein entscheidender Wettbewerbsfaktor, bei ihnen besteht ein besonderer Förder- und Beratungsbedarf.

Verwendete Quellen:

HMWEVL (Hg.): digitales.hessen: Monitoring Report Wirtschaft Digital 2017: Hessen, Wiesbaden März 2018

Arntz, M., Gregory, T., Zierahn, U.: The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social Employment and Migration Working Paper, No. 189, OECD Publishing, Paris 2016

Gensicke, M., Bechmann, S., Härtel M., Schubert, T., Garcia-Wülfing, I., Güntürk-Kuhl, B.: Digitale Medien in Betrieben - heute und morgen. Heft 177, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Bonn 2016

BMAS (Hg.): Kompetenzbedarfe und Qualifizierungsbedarfe bis 2030, Berlin 2017

BMAS (Hg.): Weissbuch Arbeiten 4.0, Berlin 2017

BMBF (Hg.): Berufsbildungsbereich 2017, Berlin 2017

Fasel, D., Meier, A. in: Mittelstand im Wandel - Wie ein Unternehmen seinen digitalen Reifegrad ermitteln kann (Hg.: BSP Business School Berlin), Berlin 2016