

PRESSEMITTEILUNG

Personalpolitik

Ein Drittel der Unternehmen ist auf Digitalisierung ausgerichtet

Die Anforderungen an Beschäftigte und Unternehmen werden durch die digitalisierte Arbeitswelt immer größer. Eine repräsentative Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt: Bereits ein Drittel der deutschen Firmen beschäftigt sich sehr intensiv mit den Auswirkungen auf die Personalpolitik.

In einer digitalisierten Arbeitswelt sind für Beschäftigte insbesondere IT-Fachkenntnisse und Kompetenzen im Umgang mit dem Internet entscheidend. Doch das reicht nicht: In einer vernetzten Arbeitswelt wird es auch wichtiger, die eigenen Kenntnisse, Erfahrungen und Ideen anderen zu vermitteln. Die digitale Entwicklung stellt damit auch die Unternehmen vor große Herausforderungen – insbesondere in der Personalpolitik.

Den meisten Firmen in Deutschland ist bewusst, dass sie ihre Ausbildungsinhalte und betrieblichen Qualifizierungsangebote entsprechend anpassen müssen. Digital ausgerichtete Unternehmen sind in der Personalentwicklung deutlich aktiver als Betriebe, für die das Thema Digitalisierung noch nicht im Fokus steht. So beträgt etwa der Anteil der digital ausgerichteten Unternehmen, die altersgemischte Teams bilden, 63 Prozent – digital weniger ambitionierte Firmen kommen nur auf 37 Prozent. Ähnlich sieht das Verhältnis aus, wenn es um ein lernförderlich gestaltetes Arbeitsumfeld und den systematischen Wissenstransfer geht.

Rund ein Drittel der Unternehmen in der deutschen Wirtschaft kann aktuell mit dem Attribut „auf Digitalisierung ausgerichtet“ versehen werden, ergibt die IW-Studie. „Das zeigt, dass viele Unternehmen für die kommenden Herausforderungen gerüstet sind“, sagt Oliver Stettes, Leiter des IW-Kompetenzfelds Arbeitsmarkt und Arbeitswelt. „Für alle anderen kann das ein Ansporn sein, nachzurüsten.“ Denn die Digitalisierung der Arbeitswelt ist nicht nur eine Herausforderung, sie bietet Unternehmen auch große Chancen. Das sehen offenbar die digital ausgerichteten Firmen auch so – sie sind laut Umfrage deutlich optimistischer, dass ihnen die Digitalisierung hilft, ihre Innovationskraft zu steigern und ihre Arbeitsorganisation zu flexibilisieren.

Bei den Zahlen handelt es sich um erste ausgewählte Befunde aus dem IW-Personalpanel. Der ausführliche Ergebnisbericht wird Ende des 2. Quartals 2015 veröffentlicht.

Ansprechpartner im IW: **Oliver Stettes, Telefon 0221 4981-697**

**iW.KÖLN.WISSEN
SCHAFFT KOMPETENZ.**



Fachkräftesicherung im Zeichen der Digitalisierung

Erste ausgewählte Befunde aus dem IW-Personalpanel

Typisierungssystematik

Digitalisierungsgrad

mittel

Internet ist sehr wichtig für
Geschäftsaktivitäten

oder

Intensive Beschäftigung
mit dem Thema
Digitalisierung

hoch

Internet ist sehr wichtig für
Geschäftsaktivitäten

und

Intensive Beschäftigung
mit dem Thema
Digitalisierung

sehr hoch

Befassung mit
Digitalisierung in allen
relevanten
Funktionsbereich (außer
F&E)

oder

Einsatz für alle
Nutzungszwecke (außer
Information,
Kommunikation,
Selbstdarstellung und
Maschinenvernetzung)

frontier

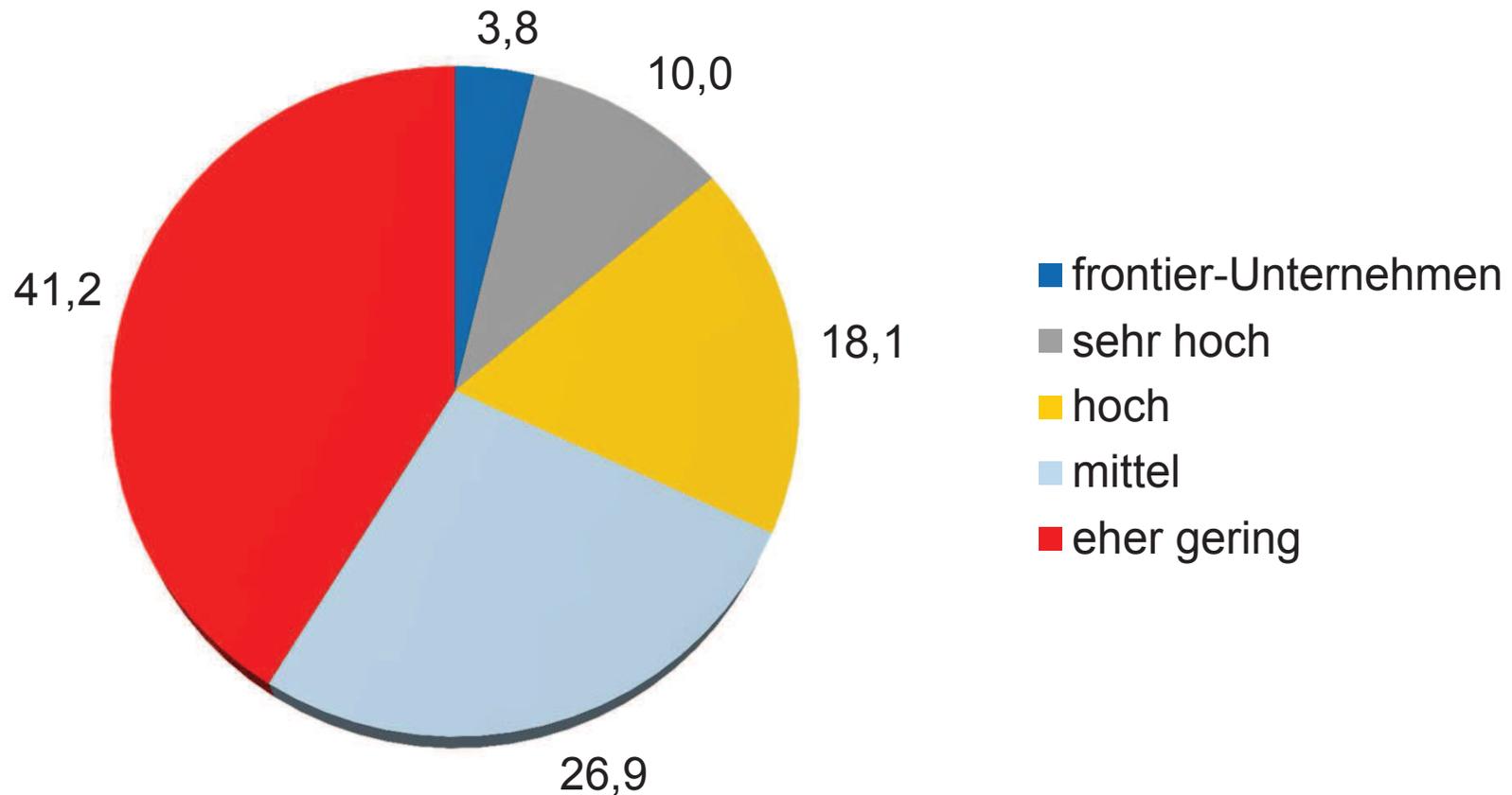
Befassung mit
Digitalisierung in allen
relevanten
Funktionsbereich (außer
F&E)

und

Einsatz für alle
Nutzungszwecke (außer
Information,
Kommunikation,
Selbstdarstellung und
Maschinenvernetzung)

Digitalisierungsgrad der Unternehmen

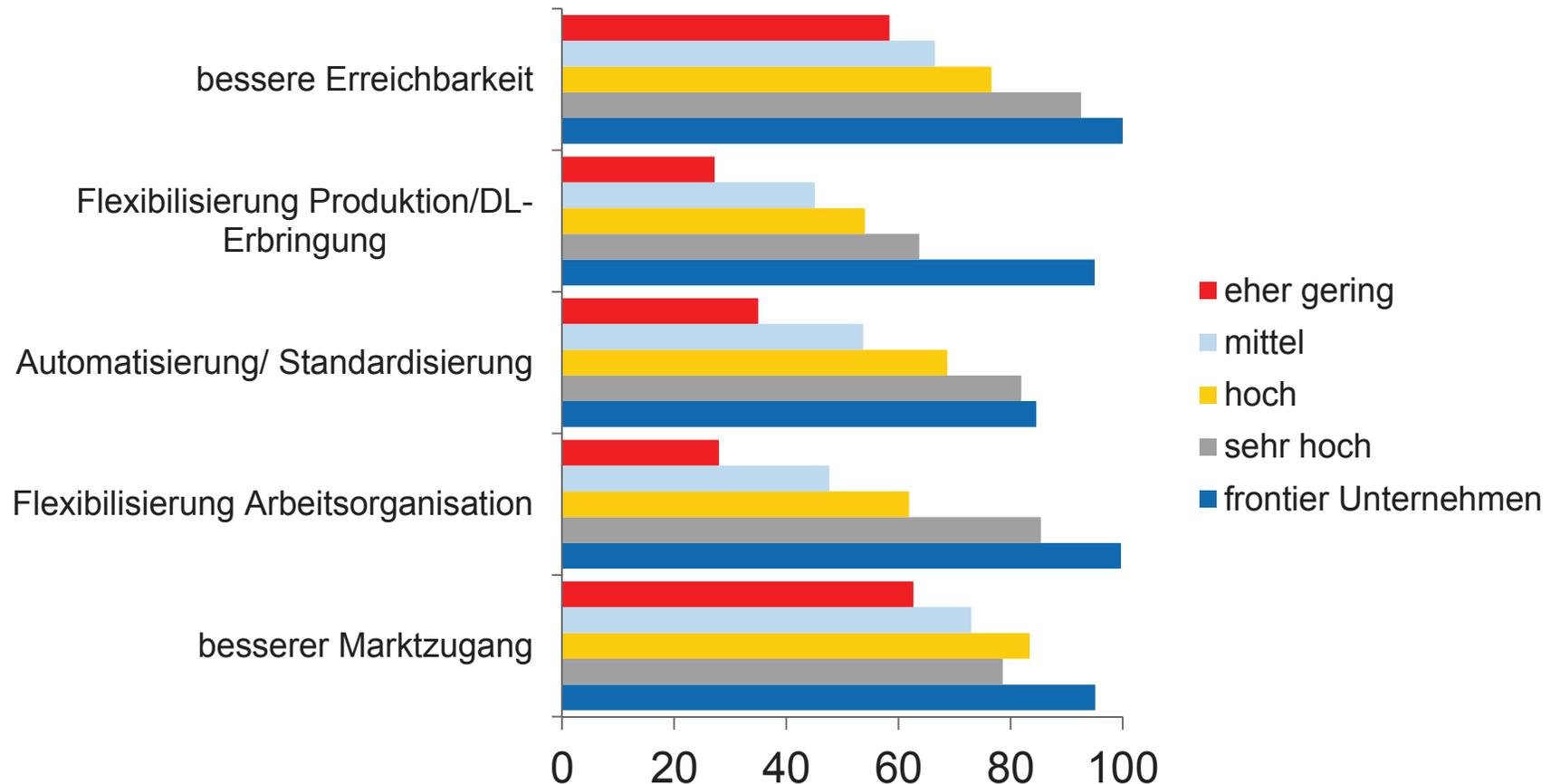
Anteil der Unternehmen in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2014

Chancen des Internets I

Anteil der Unternehmen in Prozent – nach Digitalisierungsgrad

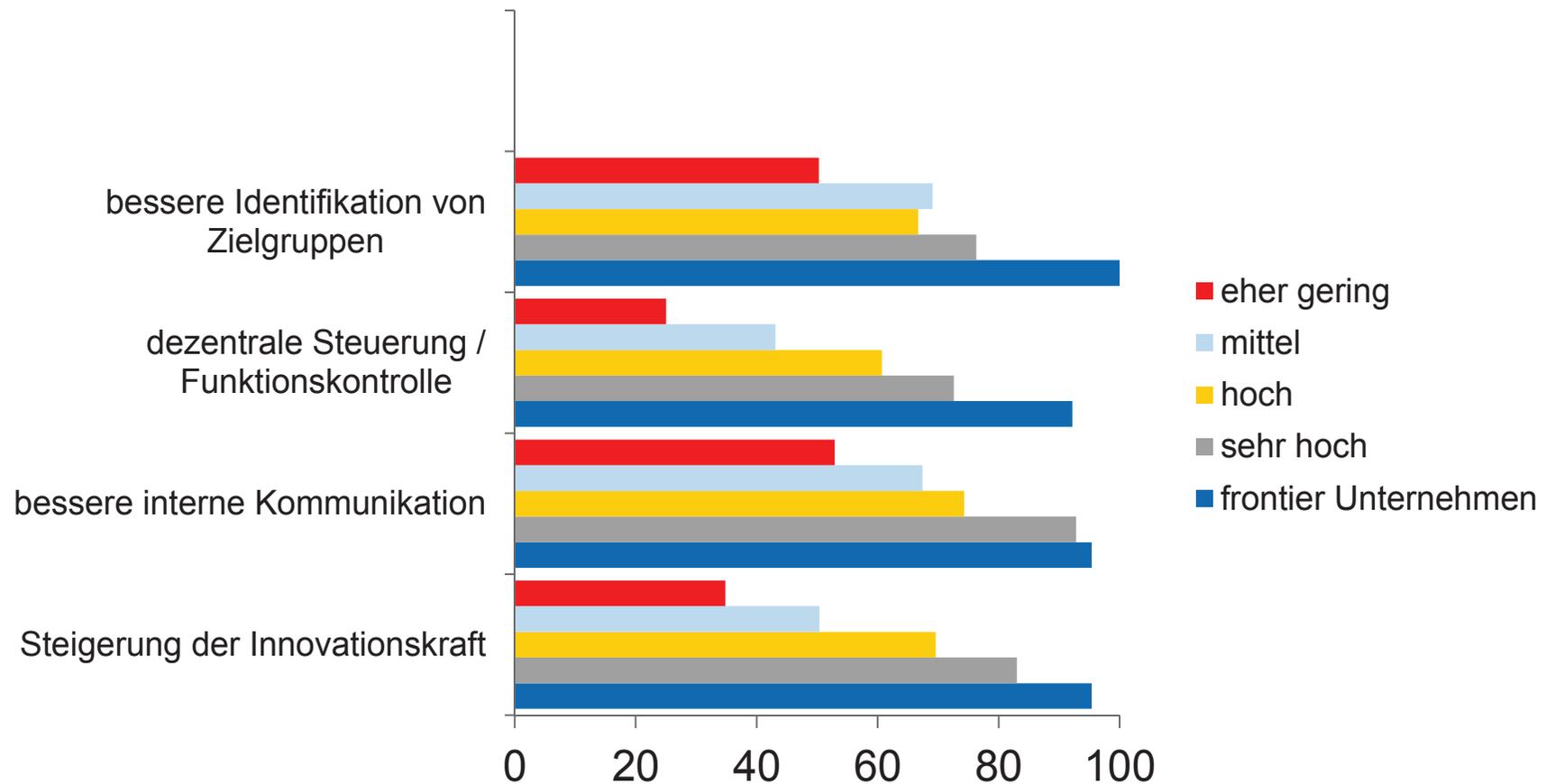


Fragestellung: Welche Chancen sehen Sie für Ihr Unternehmen in den nächsten 5 bis 10 Jahren, wenn die gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Internets weiter zunimmt?

Quelle: IW-Personalpanel 2014

Chancen des Internets II

Anteil der Unternehmen in Prozent – nach Digitalisierungsgrad

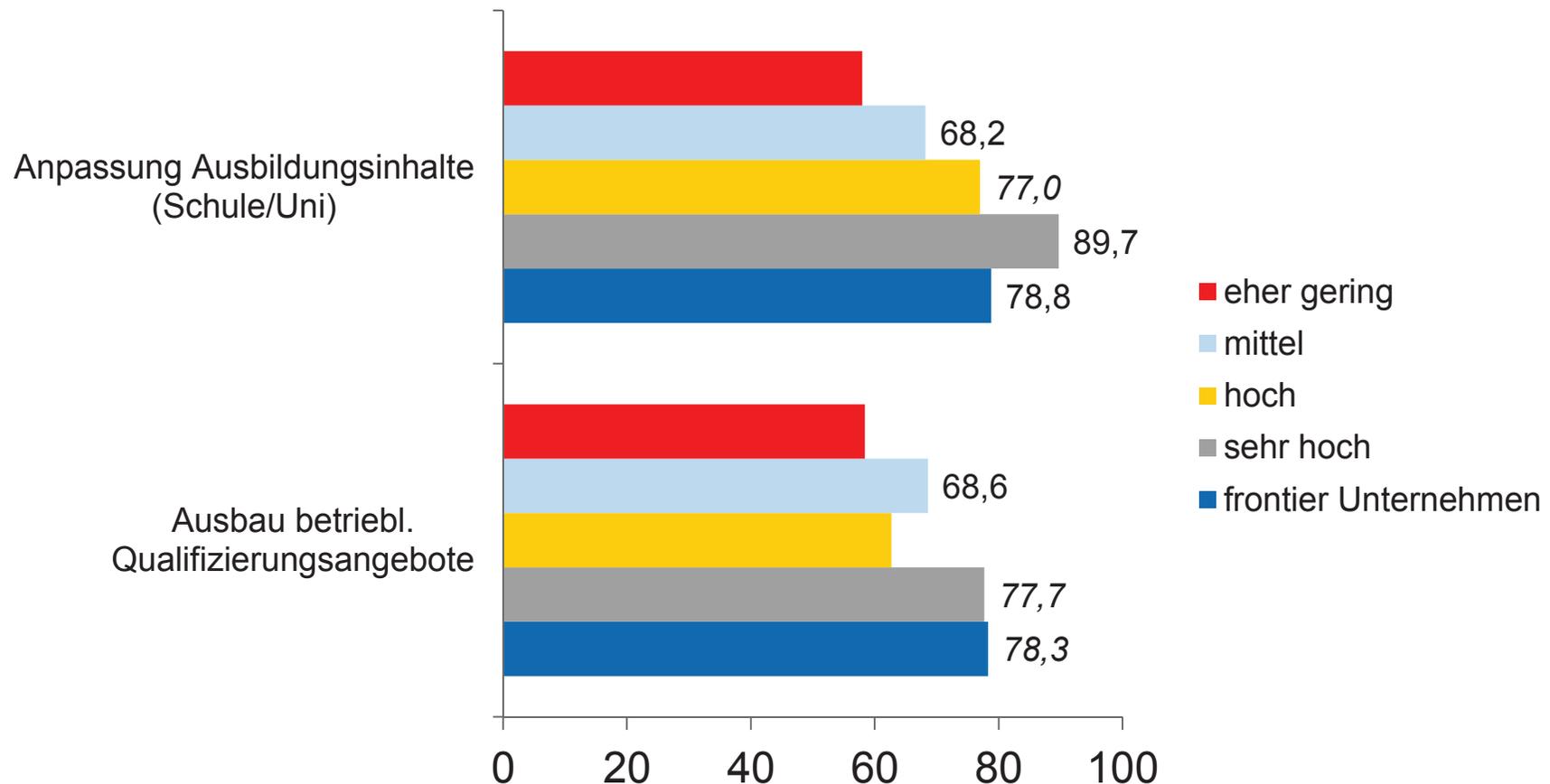


Fragestellung: Welche Chancen sehen Sie für Ihr Unternehmen in den nächsten 5 bis 10 Jahren, wenn die gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Internets weiter zunimmt?

Quelle: IW-Personalpanel 2014

Voraussetzung für Effizienzgewinne

Anteil der Unternehmen in Prozent – nach Digitalisierungsgrad



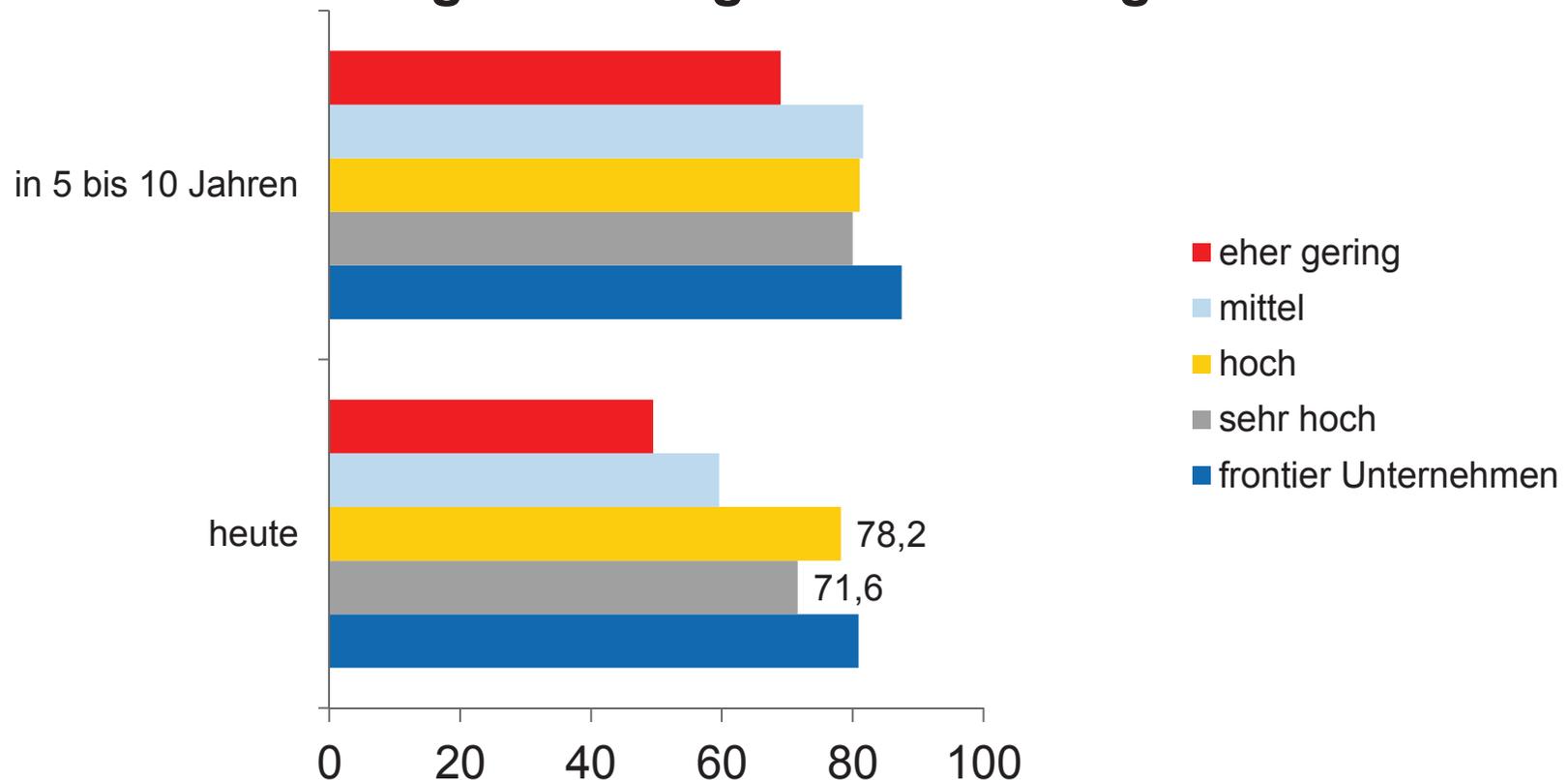
Fragestellung: Was ist aus Sicht Ihres Unternehmens erforderlich, damit es in den nächsten 5 bis 10 Jahren von einer zunehmenden gesamtwirtschaftlichen Bedeutung des Internets profitieren kann?

Quelle: IW-Personalpanel 2014

Bedeutung von Kompetenzen heute / morgen

Anteil der Unternehmen in Prozent – nach Digitalisierungsgrad

Planungs- und Organisationsfähigkeit



Heute: Sehr hohe oder eher hohe Bedeutung für den Großteil der Beschäftigten

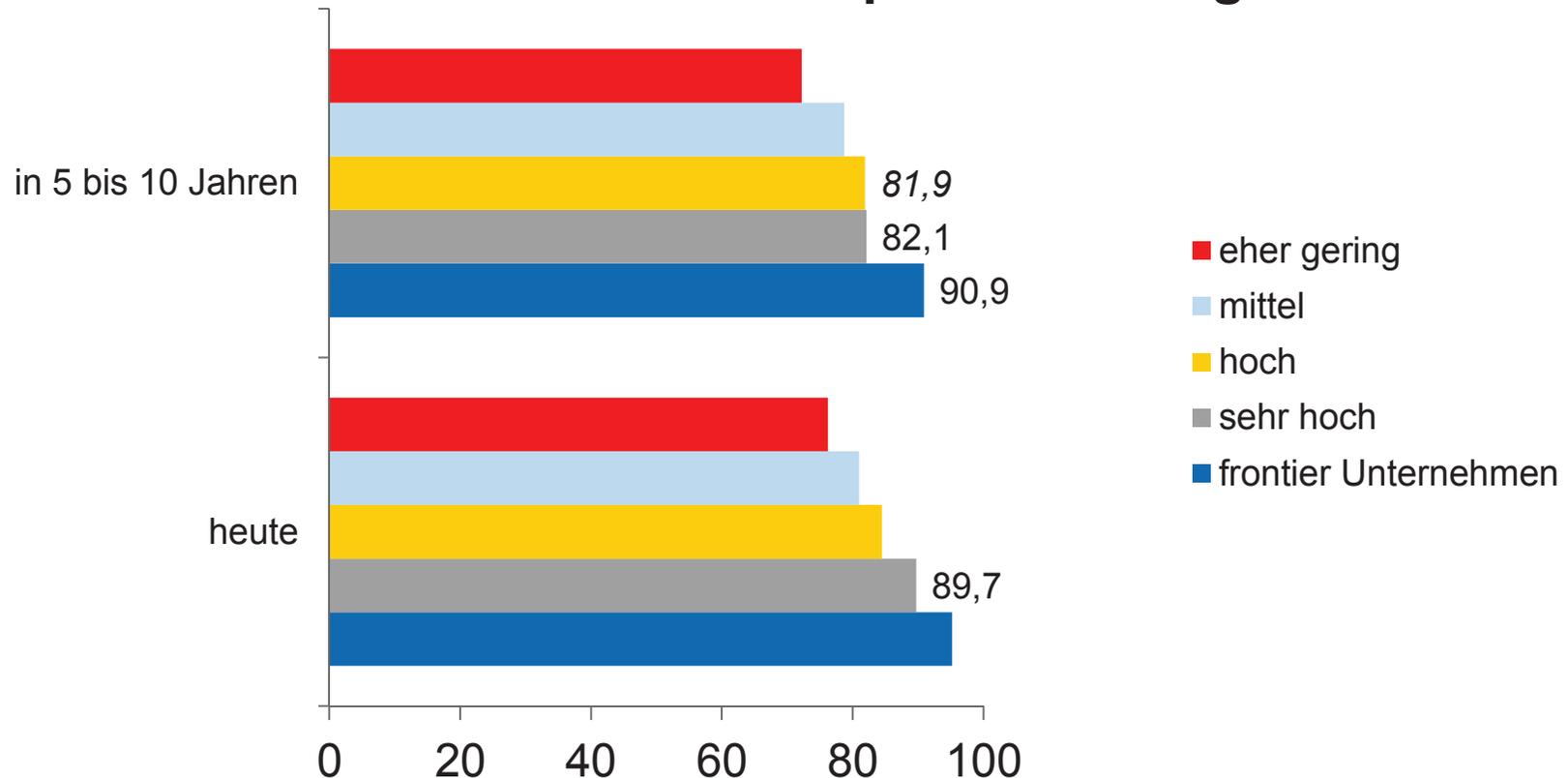
In 5 bis 10 Jahren: Bedeutung steigt etwas oder stark an

Quelle: IW-Personalpanel 2014

Bedeutung von Kompetenzen heute / morgen

Anteil der Unternehmen in Prozent – nach Digitalisierungsgrad

Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit



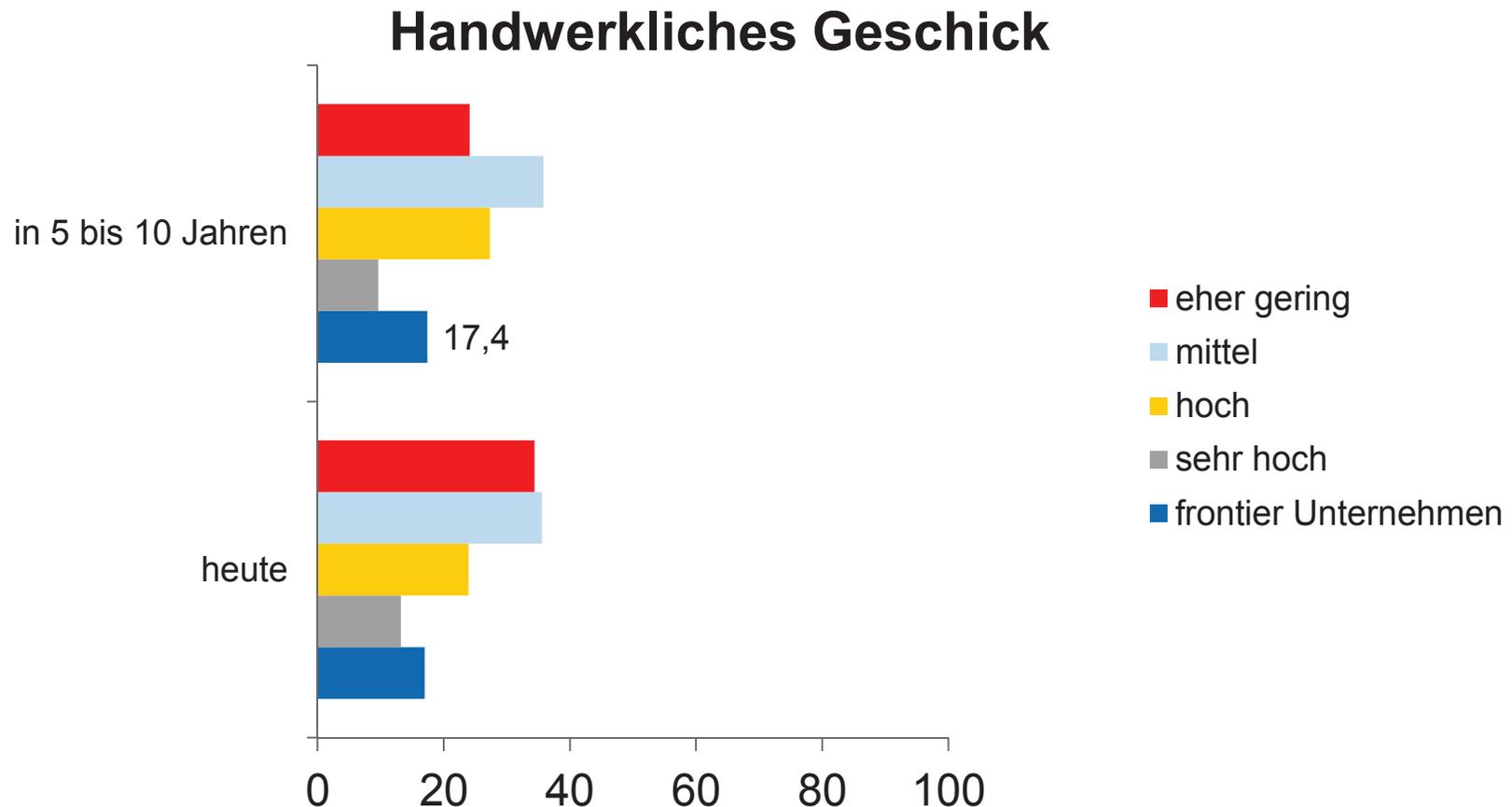
Heute: Sehr hohe oder eher hohe Bedeutung für den Großteil der Beschäftigten

In 5 bis 10 Jahren: Bedeutung steigt etwas oder stark an

Quelle: IW-Personalpanel 2014

Bedeutung von Kompetenzen heute / morgen

Anteil der Unternehmen in Prozent – nach Digitalisierungsgrad



Heute: Sehr hohe oder eher hohe Bedeutung für den Großteil der Beschäftigten

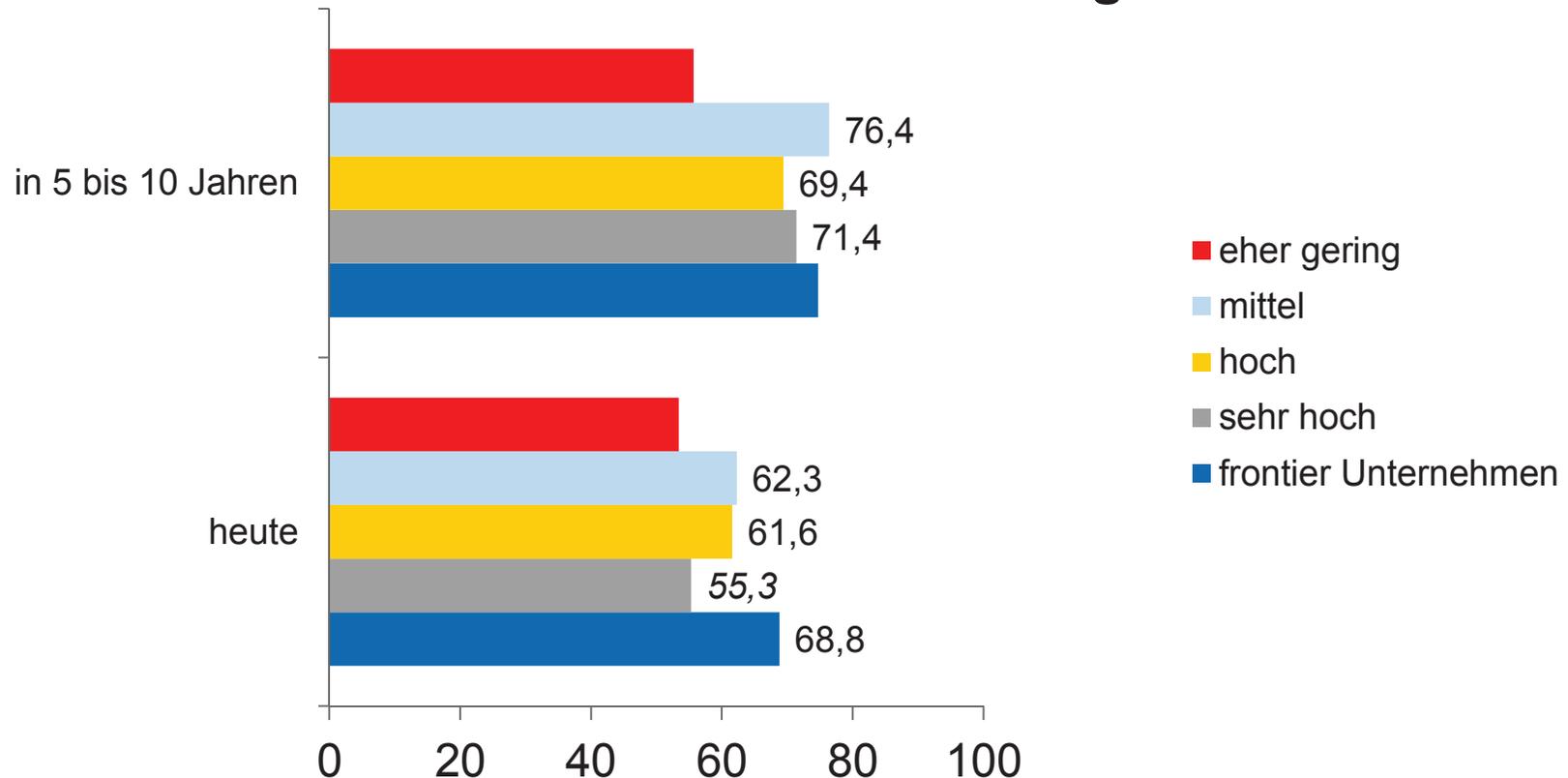
In 5 bis 10 Jahren: Bedeutung steigt etwas oder stark an

Quelle: IW-Personalpanel 2014

Bedeutung von Kompetenzen heute / morgen

Anteil der Unternehmen in Prozent – nach Digitalisierungsgrad

Betriebliches / berufliches Erfahrungswissen



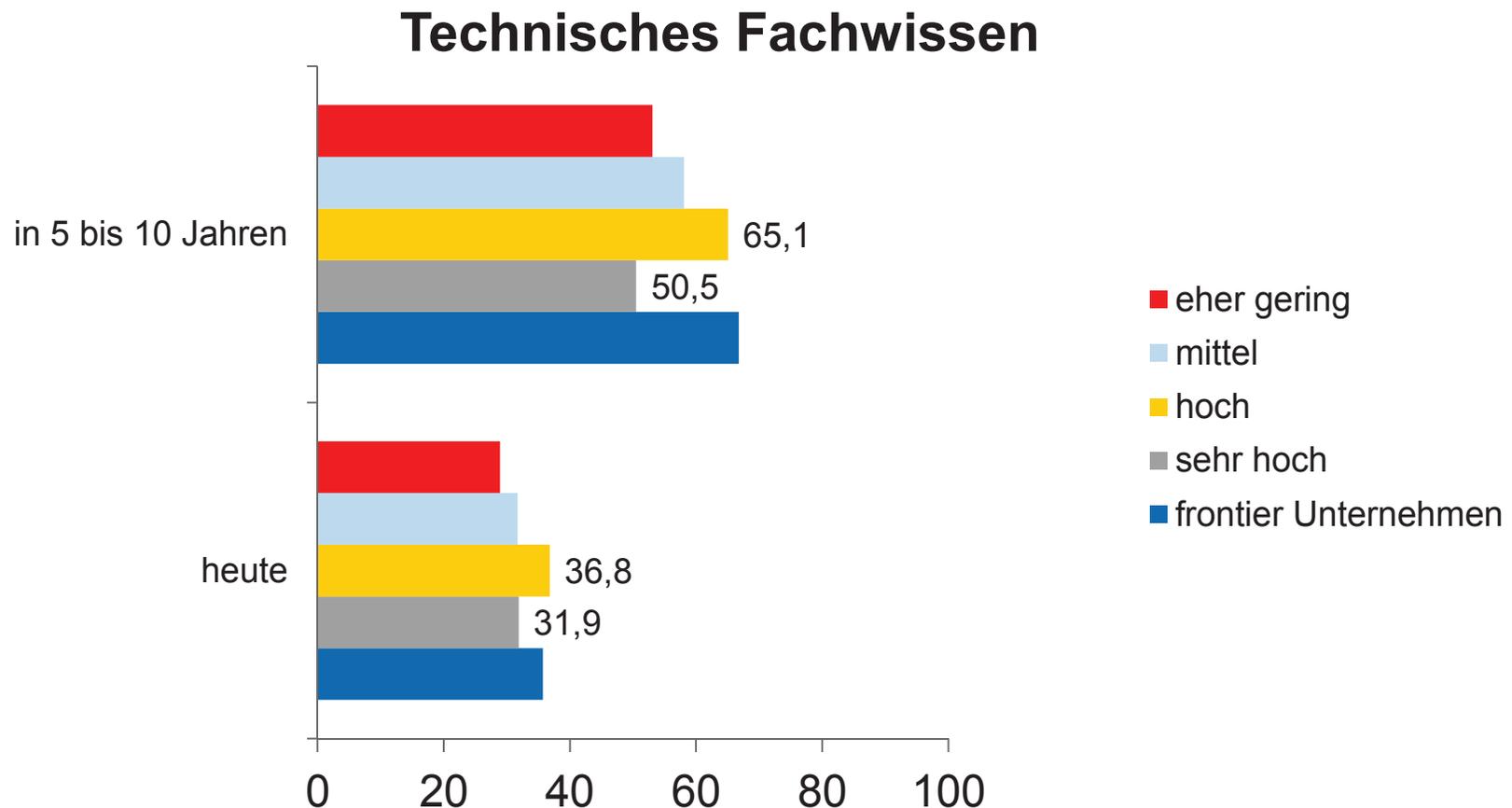
Heute: Sehr hohe oder eher hohe Bedeutung für den Großteil der Beschäftigten

In 5 bis 10 Jahren: Bedeutung steigt etwas oder stark an

Quelle: IW-Personalpanel 2014

Bedeutung von Kompetenzen heute / morgen

Anteil der Unternehmen in Prozent – nach Digitalisierungsgrad



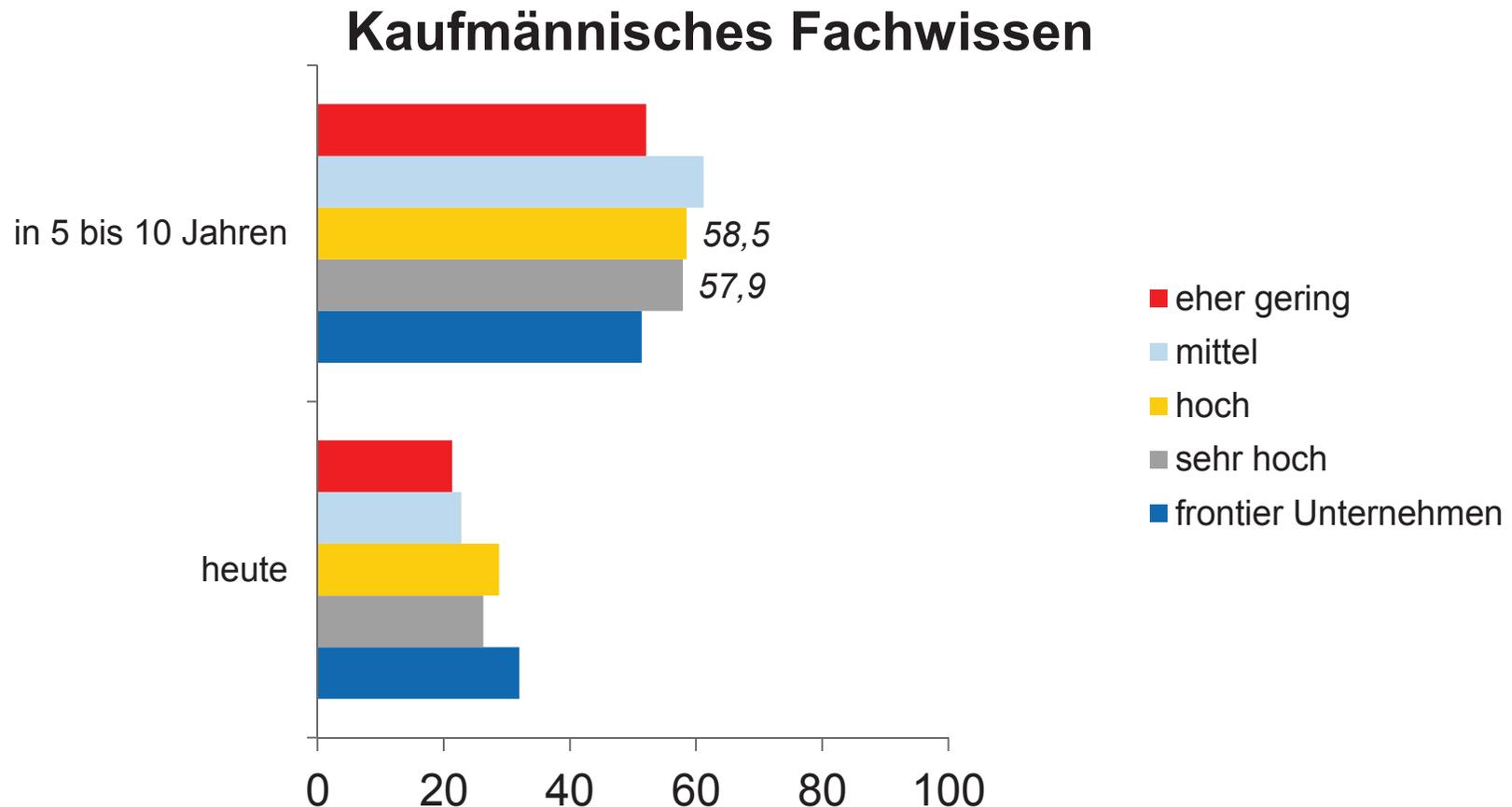
Heute: Sehr hohe oder eher hohe Bedeutung für den Großteil der Beschäftigten

In 5 bis 10 Jahren: Bedeutung steigt etwas oder stark an

Quelle: IW-Personalpanel 2014

Bedeutung von Kompetenzen heute / morgen

Anteil der Unternehmen in Prozent – nach Digitalisierungsgrad



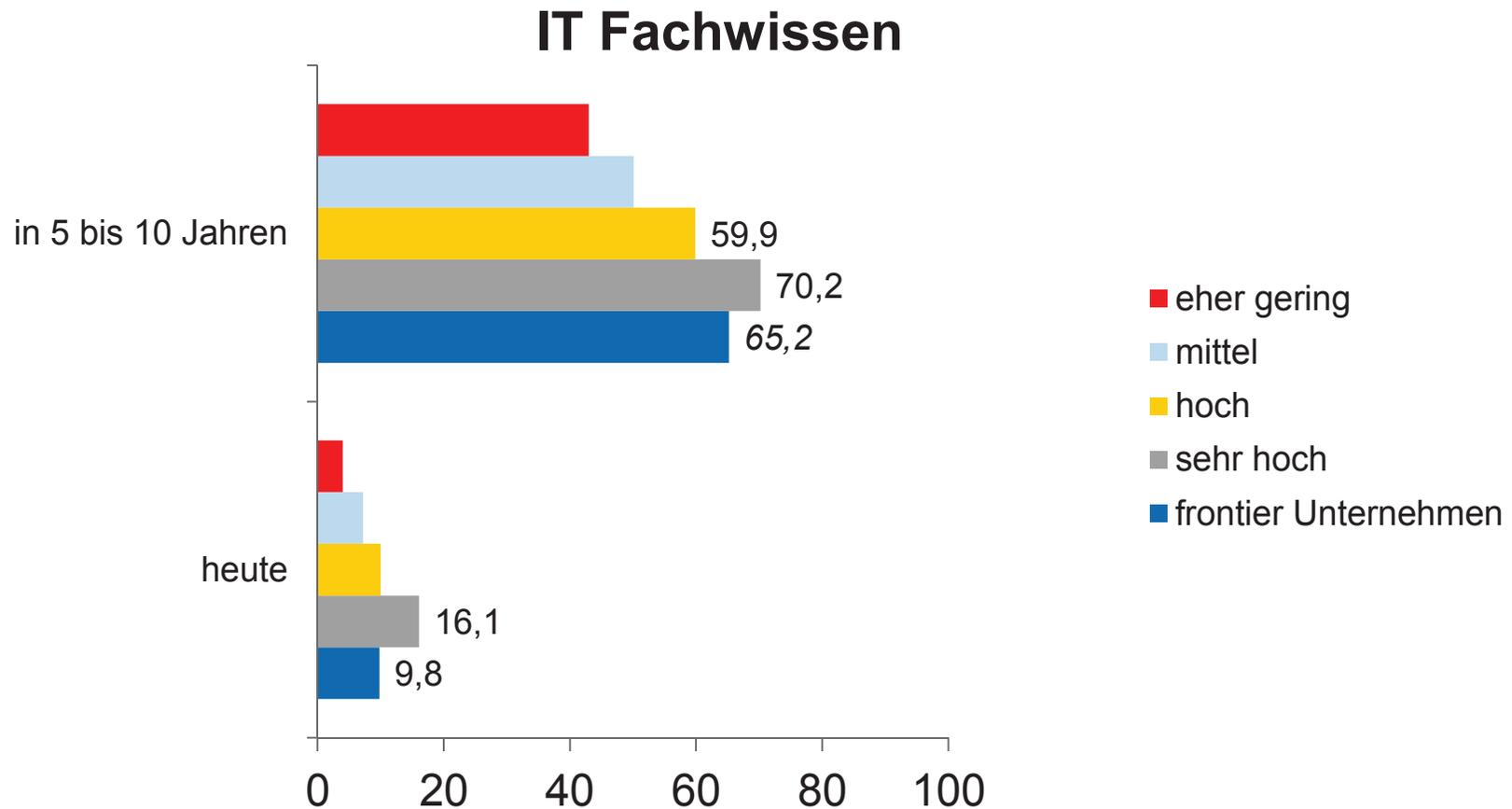
Heute: Sehr hohe oder eher hohe Bedeutung für den Großteil der Beschäftigten

In 5 bis 10 Jahren: Bedeutung steigt etwas oder stark an

Quelle: IW-Personalpanel 2014

Bedeutung von Kompetenzen heute / morgen

Anteil der Unternehmen in Prozent – nach Digitalisierungsgrad



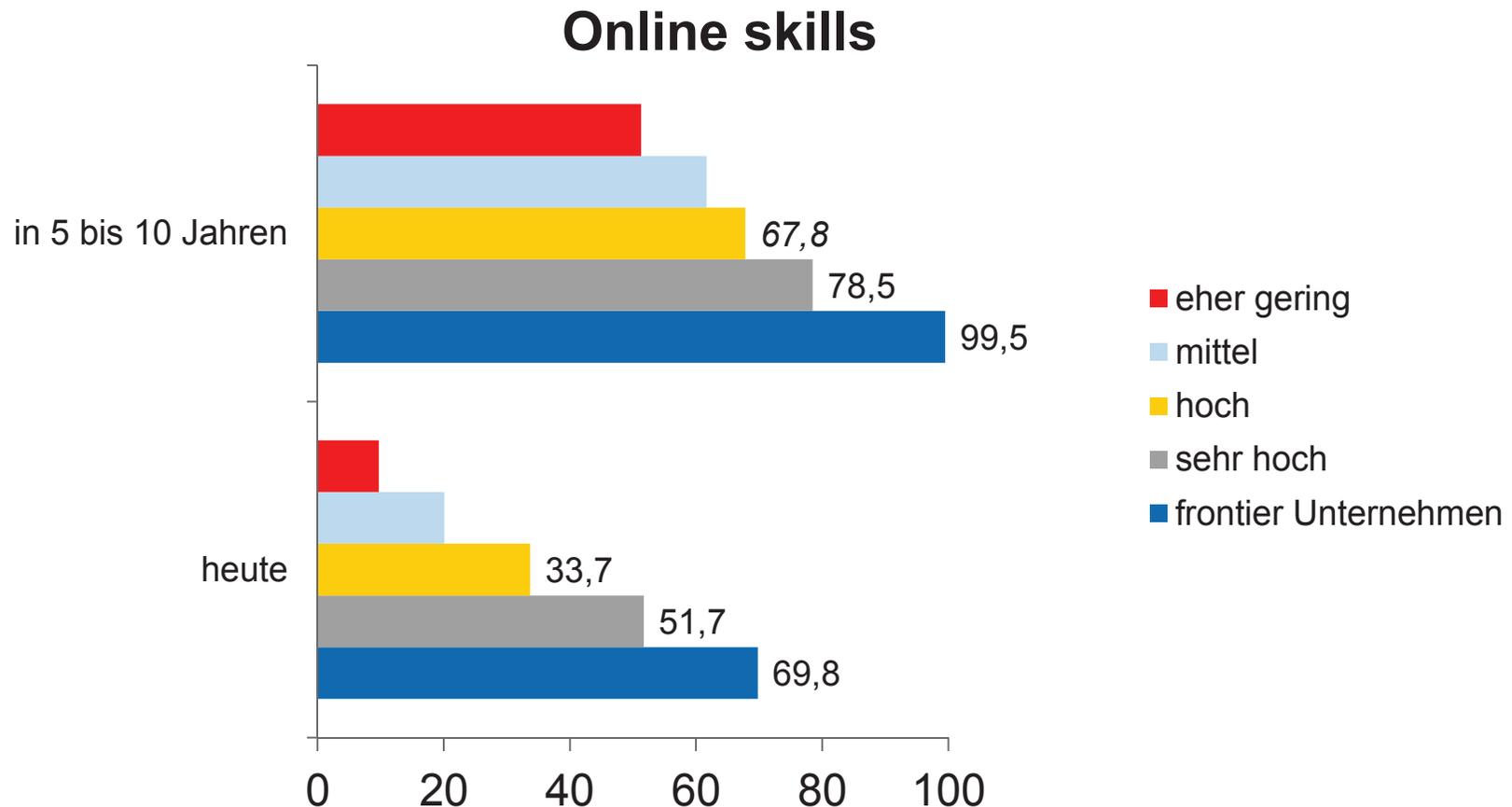
Heute: Sehr hohe oder eher hohe Bedeutung für den Großteil der Beschäftigten

In 5 bis 10 Jahren: Bedeutung steigt etwas oder stark an

Quelle: IW-Personalpanel 2014

Bedeutung von Kompetenzen heute / morgen

Anteil der Unternehmen in Prozent – nach Digitalisierungsgrad



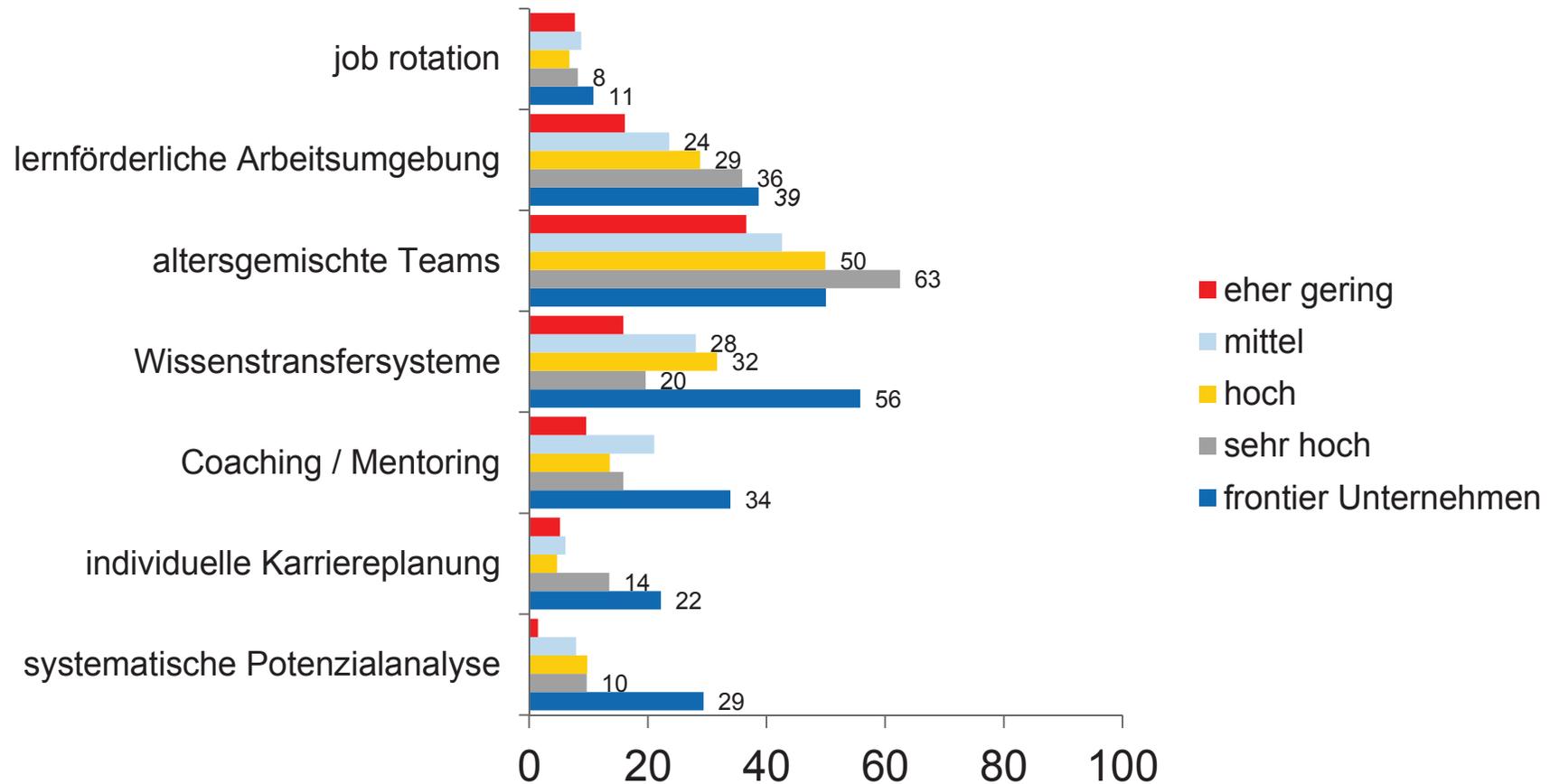
Heute: Sehr hohe oder eher hohe Bedeutung für den Großteil der Beschäftigten

In 5 bis 10 Jahren: Bedeutung steigt etwas oder stark an

Quelle: IW-Personalpanel 2014

Personalentwicklungsmaßnahmen

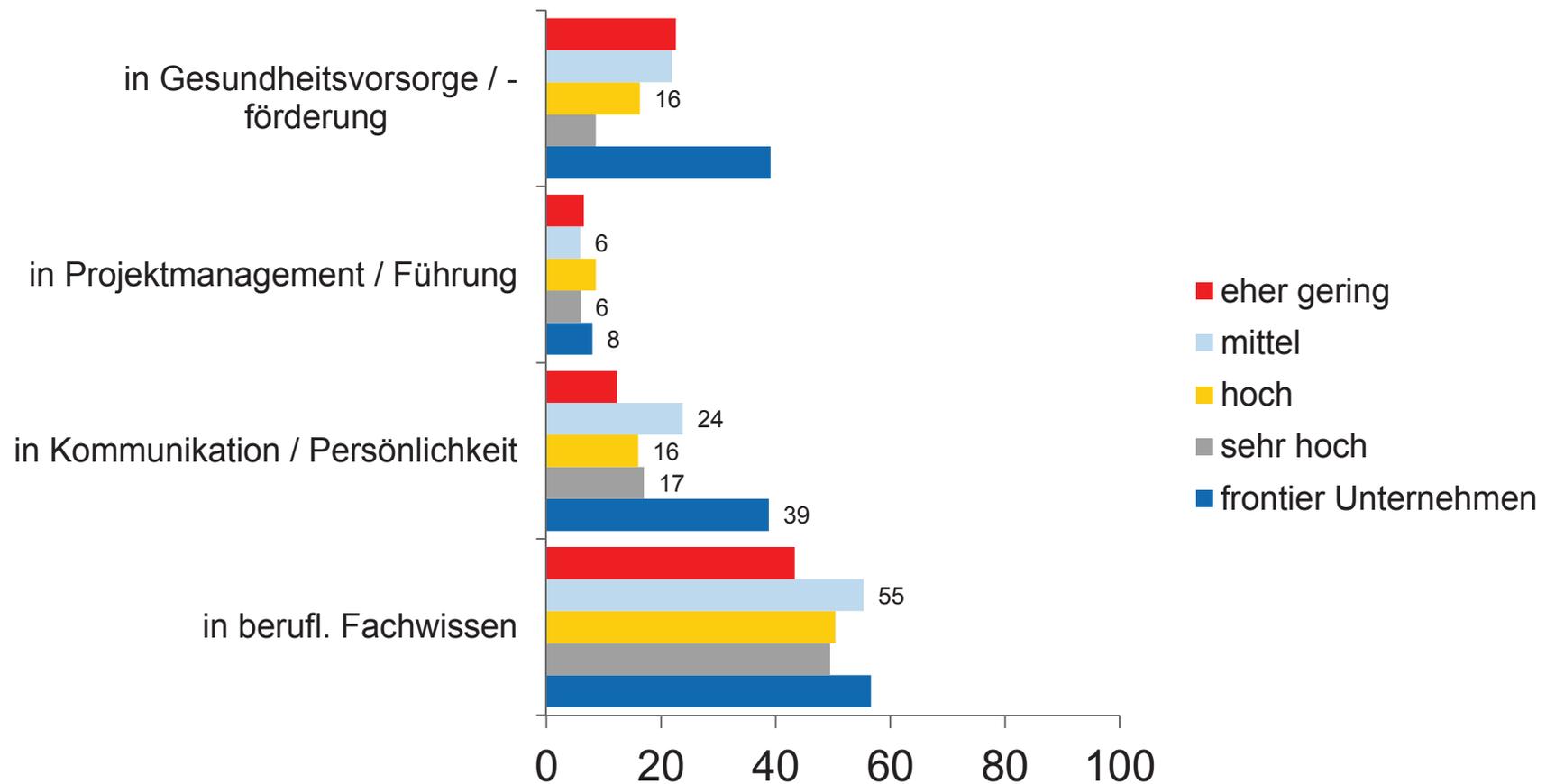
Anteil der Unternehmen in Prozent – nach Digitalisierungsgrad



Angebot für den Großteil der Beschäftigten
Quelle: IW-Personalpanel 2014

Weiterbildungsmaßnahmen

Anteil der Unternehmen in Prozent – nach Digitalisierungsgrad



Angebot für den Großteil der Beschäftigten
Quelle: IW-Personalpanel 2014

Die wichtigsten ersten Ergebnisse



In einer digitalisierten Arbeitswelt sind nicht nur IT-Fachkenntnisse und Kompetenzen im Umgang mit dem Internet als Basistechnologie von Bedeutung. Sie erfordert vielmehr auch ein umfassendes berufliches Erfahrungswissen sowie die Fähigkeit, mit Partnern zu kommunizieren und zu kooperieren.

Digital ausgerichtete Unternehmen sind sich der daraus entstehenden Herausforderung für die Personalpolitik durchaus bewusst. Sie sind in der Personalentwicklung deutlich aktiver als Betriebe, für die das Thema Digitalisierung noch nicht so im Fokus steht.

Digital ausgerichtete Unternehmen in der deutschen Wirtschaft sind daher auch deutlich optimistischer, dass ihnen das Internet als Basistechnologie der Digitalisierung große Chancen eröffnet.

Nächste Schritte bis Projektabschluss

Vertiefende Branchenbetrachtung

**Matching Bedarf an Kompetenzen
und Qualifizierungsangebote**

**Zusammenhang mit
Fachkräftesicherung**

**Ableitung von Hypothesen über
potenzielle Beschäftigungs-
effekte und Entwicklung von
Anknüpfungspunkten**

