



Digitalisierte Arbeitswelt, neue Normalität

Welche Qualifikationen und Kompetenzen braucht die Arbeit der Zukunft?

JULIAN ALGNER, INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER ZU BERLIN

AGENDA



1 Status Quo

- Berliner Unternehmen zum Stand der Digitalisierung

2 Zukunft

- Qualifikations- und Kompetenzbedarfe in der Berliner Wirtschaft

3 D's

- Digitalisierung, Demografie und Diversity

4 Fazit

Berlin: Post-Corona-Gewinnerregion?



Start-Up Capital + Digi-Wirtschaft
+260 Tsd. Arbeitsplätze bis 2040¹
Rang 1 bei IKT-Durchdringung
Geringe Automatisierungswahrscheinlichkeit
Berlin wächst (Prognose 2040: 4 Mio.)²

¹Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

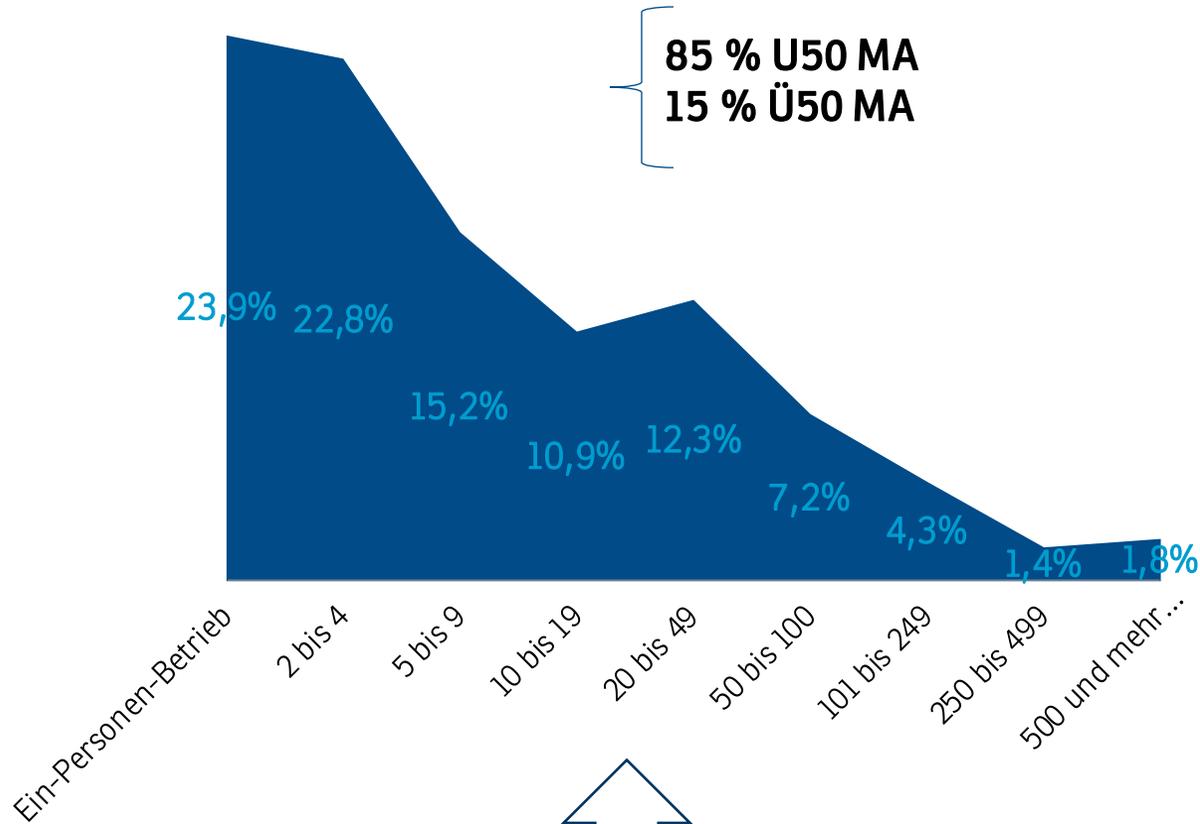
² Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR)



IHK-Umfrage: Digitalisierte Arbeitswelt, neue Normalität

Welche Qualifikationen und Kompetenzen braucht die Arbeit der Zukunft?

Wen haben wir befragt?

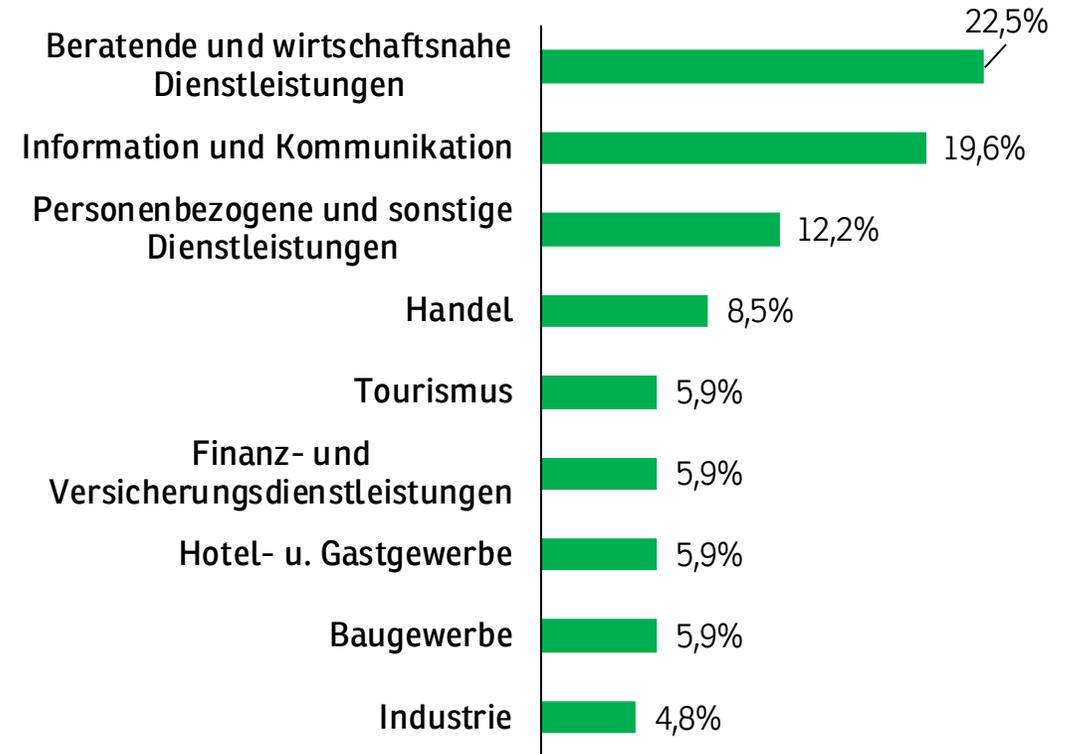


85 % U50 MA
15 % Ü50 MA

¾ aller Berliner Betriebe (rund 96.000) sind Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten

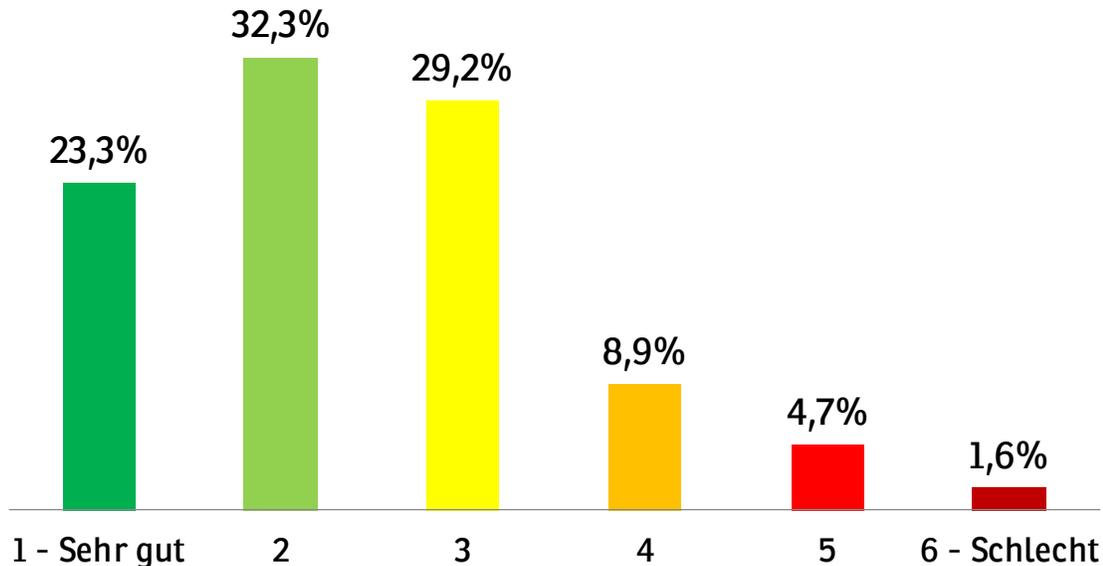
n = 289

Zeitraum: Juli-September 2021



So schätzen sich Berliner Unternehmen ein:

Wie schätzen Sie den Stand der Digitalisierung in Ihrem Unternehmen ein?



Ø-Note nach Branche:

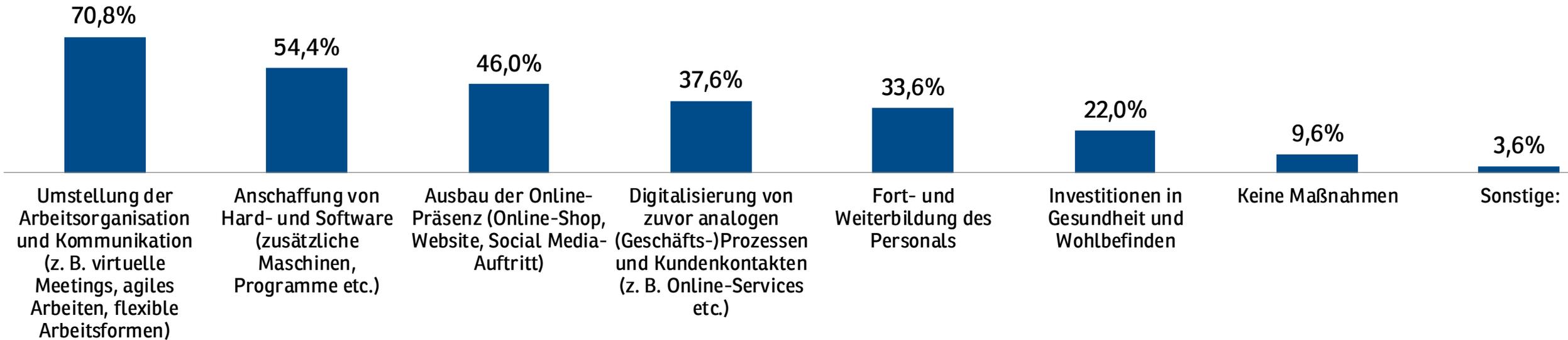
	2021	2020
Industrie	2,7	2,7
Baugewerbe	2,2	2,5
Handel	3,4	3,3
Verkehr	3,4	3,4
Gastgewerbe	2,7	3,2
IKT	1,6	2,3
Finanzen u. Versicherungen	2,7	3,1
Beratende u. wirtschaftsn. DL	2,2	3
Tourismus	2,7	/
Personenbez. U. sonst. DL	2,7	3
Gesundheits- und Sozialwesen	2,9	/
Öff. DL	2,5	/
Durchschnittsnote	2,6	2,9

Vergleich zur Digitalumfrage 2020

Corona als Digi-Schub?



Welche Maßnahmen im Kontext der Digitalisierung haben Sie in den letzten 12 Monaten umgesetzt?



Hauptmotive für die Digitalisierung
IHK-Digitalumfrage 2020



61%
Strategische Unternehmensentwicklung



55%
Flexibilisierung des Arbeitens/neue Arbeitsmodelle

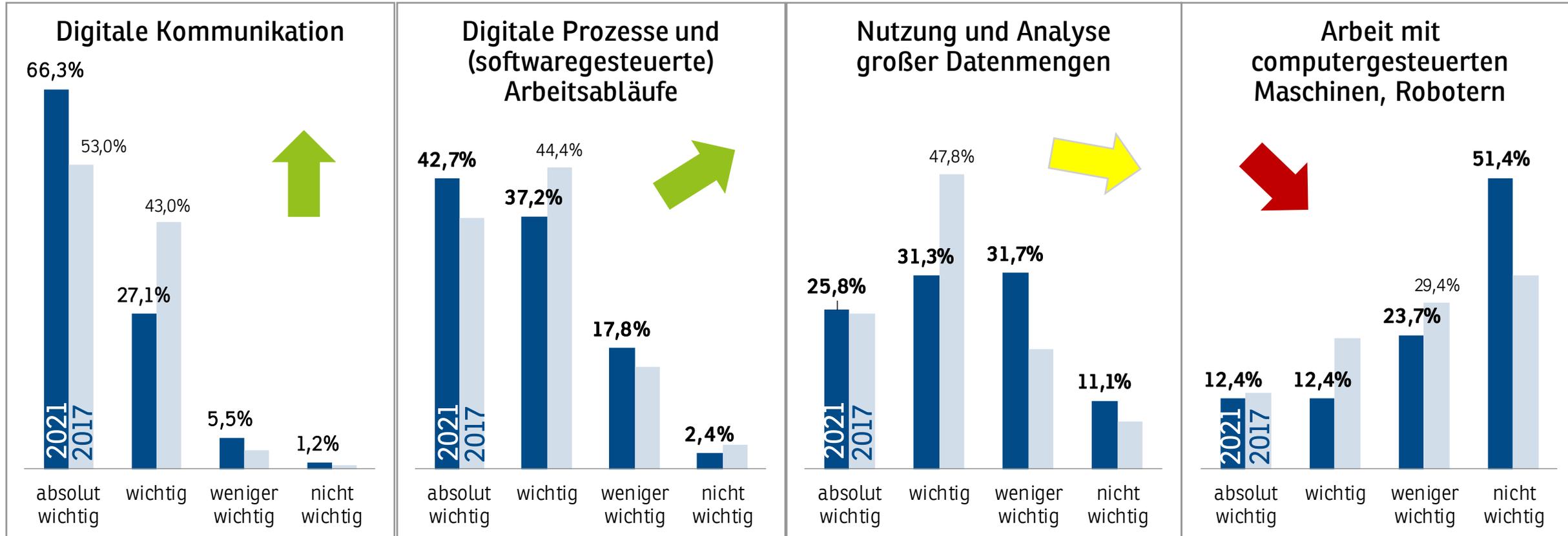


51%
Realisierung von Kostensenkungspotenzialen (Material, Energie, Zeit etc.)

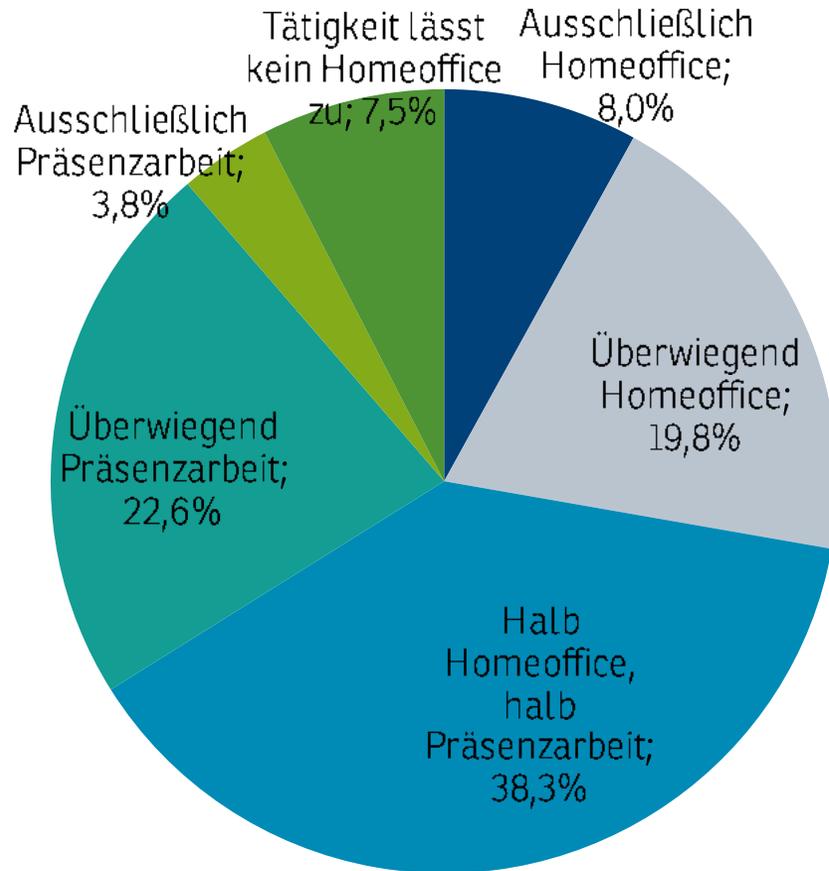


Sondereffekt: 42%
gestiegene Notwendigkeit durch Corona-Pandemie

Effekt der Digitalisierung – 2021 vs. 2017



Arbeitsflexibilität oder *New Normal*



Corona hat Kulturwandel angestoßen

Herausforderung „hybrid“: New Normal bedeutet Präsenz- und Homeoffice-Arbeit in Einklang zu bringen

Ein Viertel der UN plant dauerhafte Reduzierung von Büroflächen, über die Hälfte will keine Büroflächen reduzieren

Personalplanungen

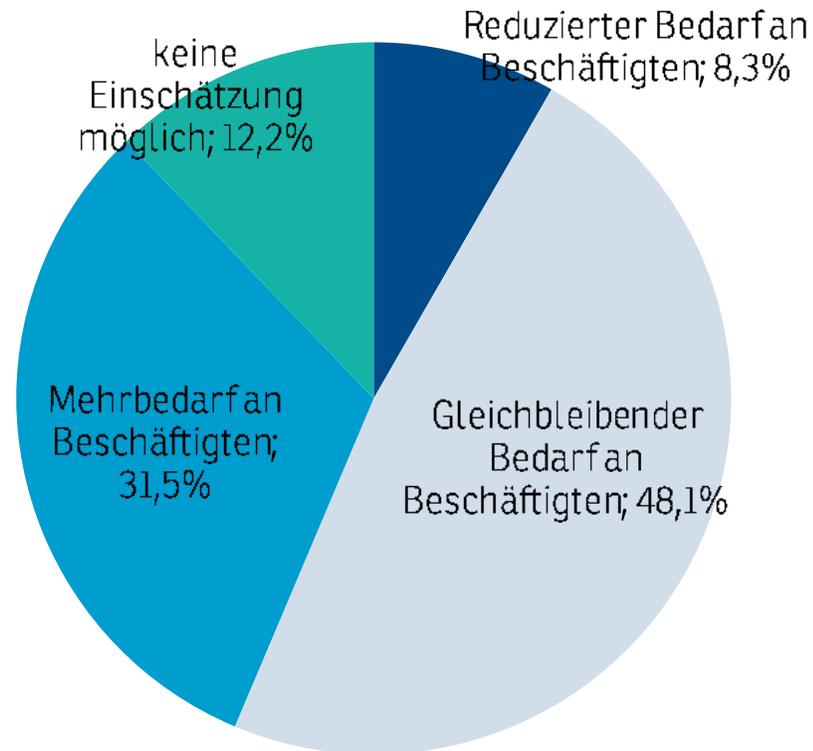
In letzten 3 Jahren hatten/haben...

3/4 der Unternehmen gleichbleibenden Personalbedarf

20 % aufgrund d. Digitalisierung zusätzlich eingestellt

Kein Jobkiller!

Digitalisierung & Beschäftigungsentwicklung in den nächsten drei Jahren:



<https://www.spiegel.de/spiegel/print/index-2016-36.html>



„Routearbeiten werden weiter automatisiert, in vielen Prozessen wird der Mensch überflüssig“

„Dienstleistung lässt sich nicht überall automatisieren“

„Wir bauen Verwaltung ab und stellen neue Kundenberater ein“

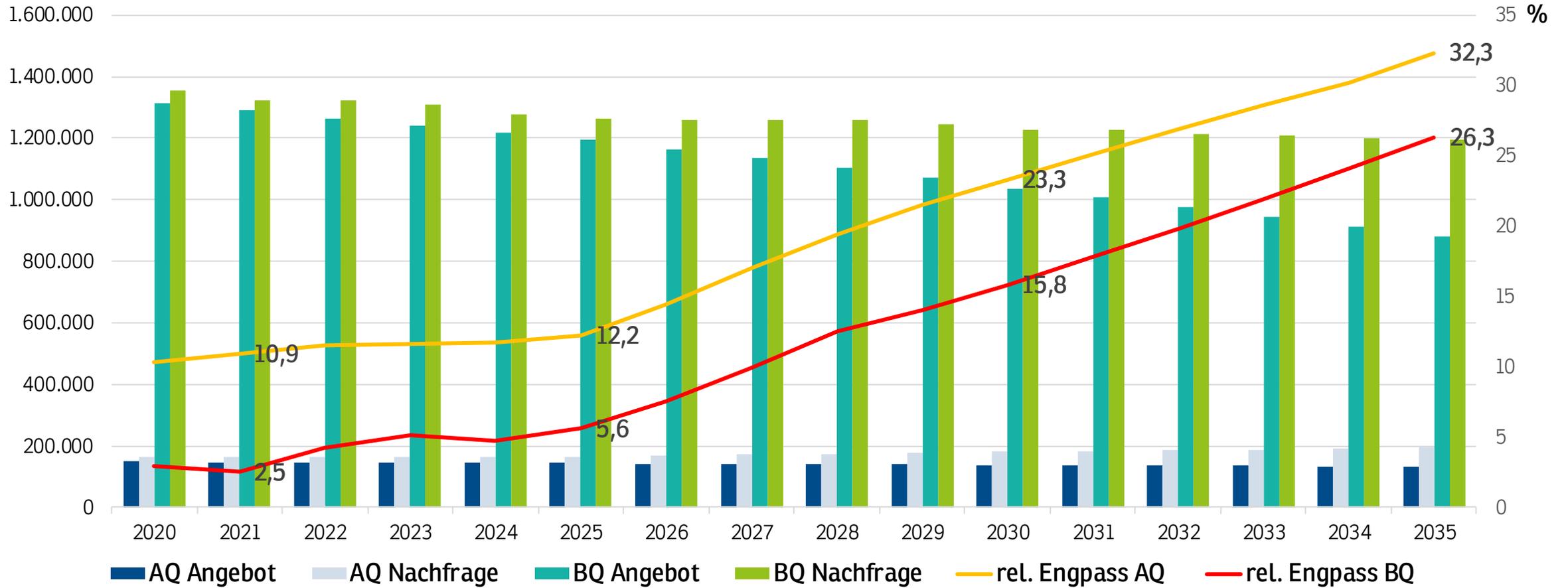
„Höhere Effizienz = höheres Projektvolumen = erhöhten Anzahl von Beschäftigten“

„Fortschritt an in der Vergangenheit immer gezeigt, dass Business durch Digitalisierung größer und Unternehmen erfolgreicher geworden ist“

„Fachkräfte für personalintensive Aufgaben fehlen“

Relativer Engpass bis 2035

Akademisch Qualifizierte, beruflich Qualifizierte



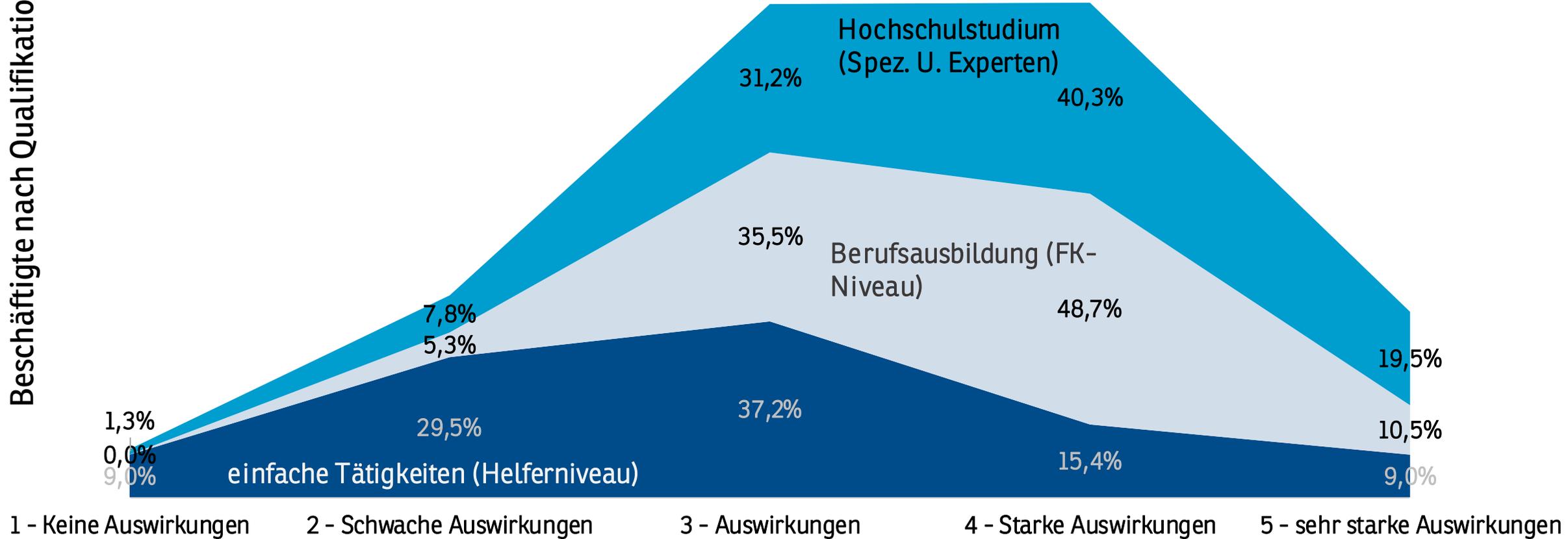


Qualifikations- und Kompetenzbedarfe

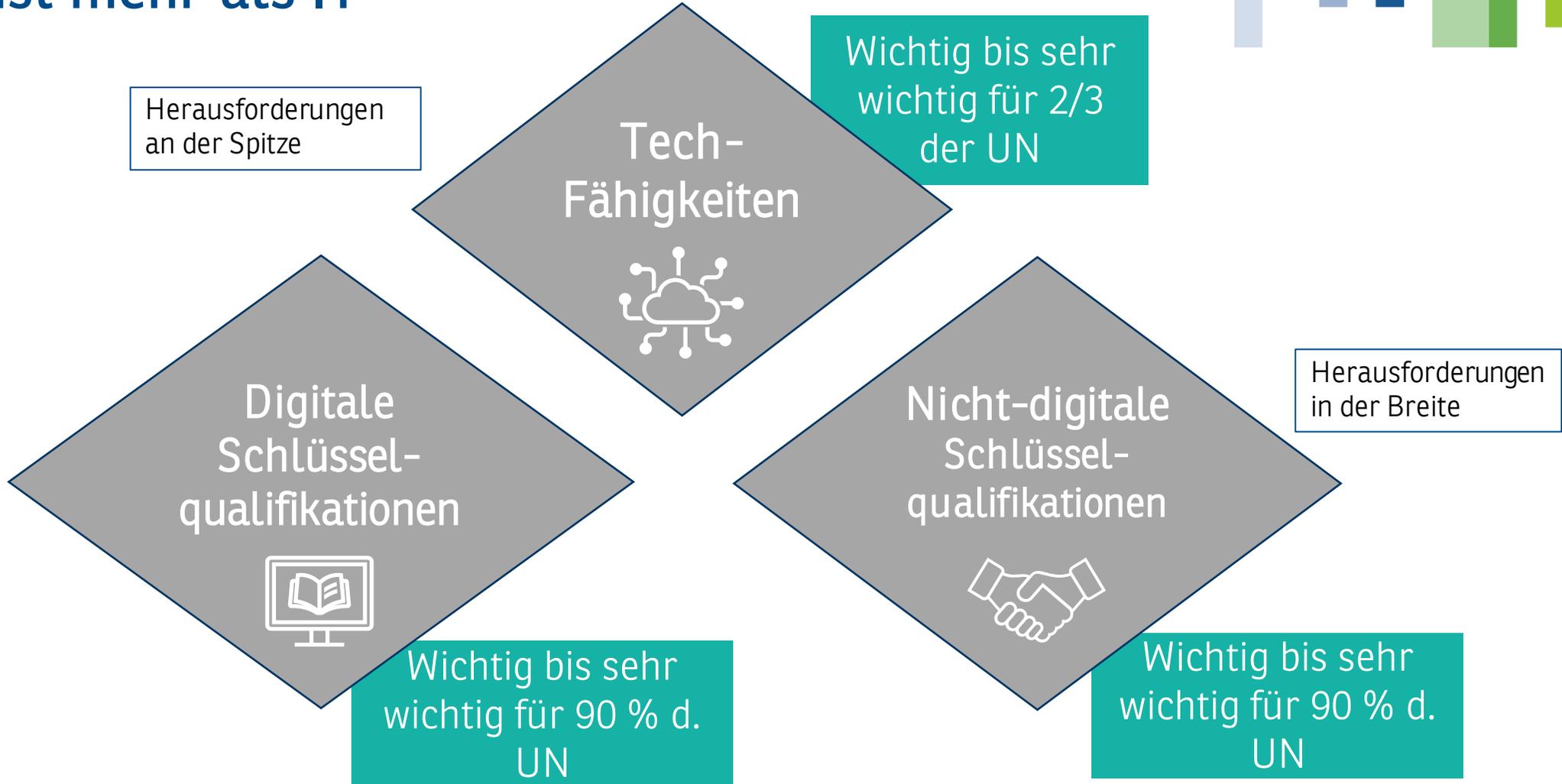
Auswirkungen d. Digitalisierung auf Beschäftigte nach Qualifikationsniveau



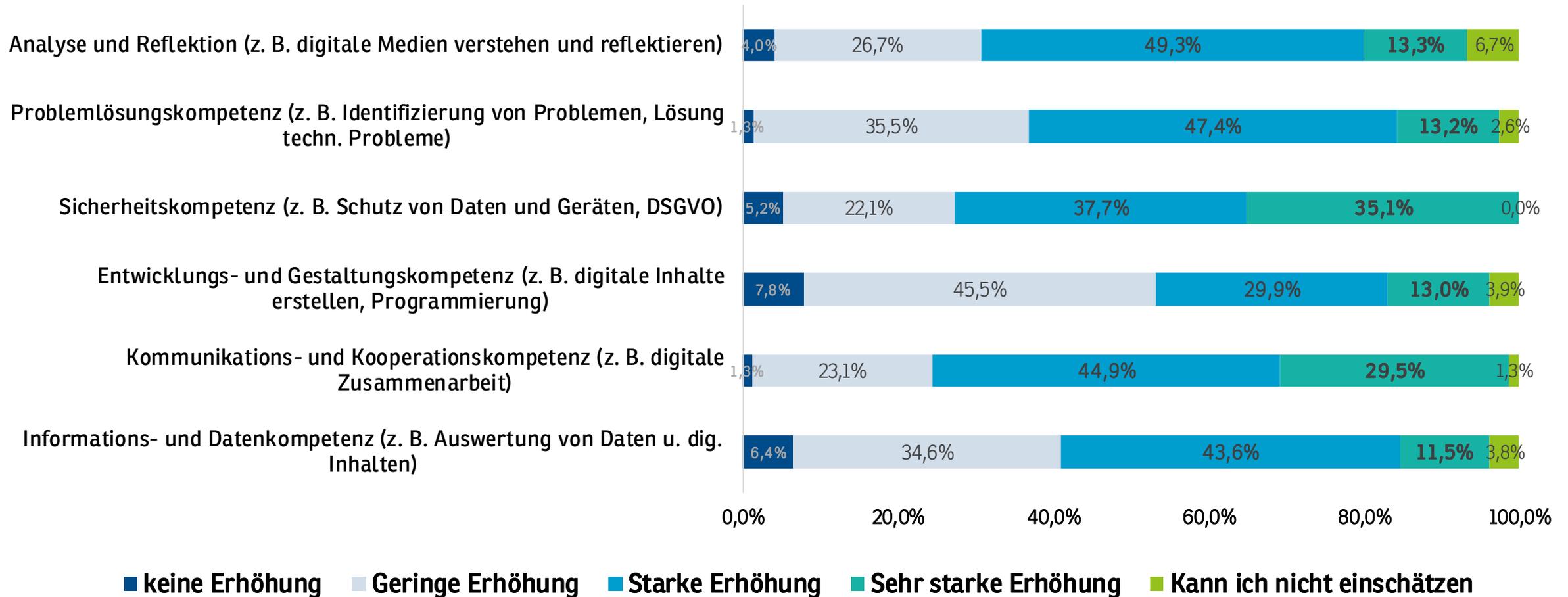
Beschäftigte nach Qualifikation



4.0 ist mehr als IT



Erhöht die Digitalisierung die folgenden Kompetenzanforderungen an Ihre Beschäftigten?



Einordnung der Ergebnisse



Kompetenzermittlung

Einige „must haves“, tieferer Einstieg nach Branche u. Tätigkeiten aber notwendig

Kompetenzaufbau

Bestehendes Angebot u./o. neue Angebote

Informationsdefizite (Erfassung Bildungsstand u. Tätigkeitsstruktur, Weiterentwicklung)

Herausforderungen

Wettbewerb, Fachkräftegewinnung und -sicherung, Diversität der Belegschaft, Weiterbildung

Exkurs - Kompetenzanalyse



Systematisierung der beruflichen Anforderungen durch fünf Kategorien



 Fokus der Analyse

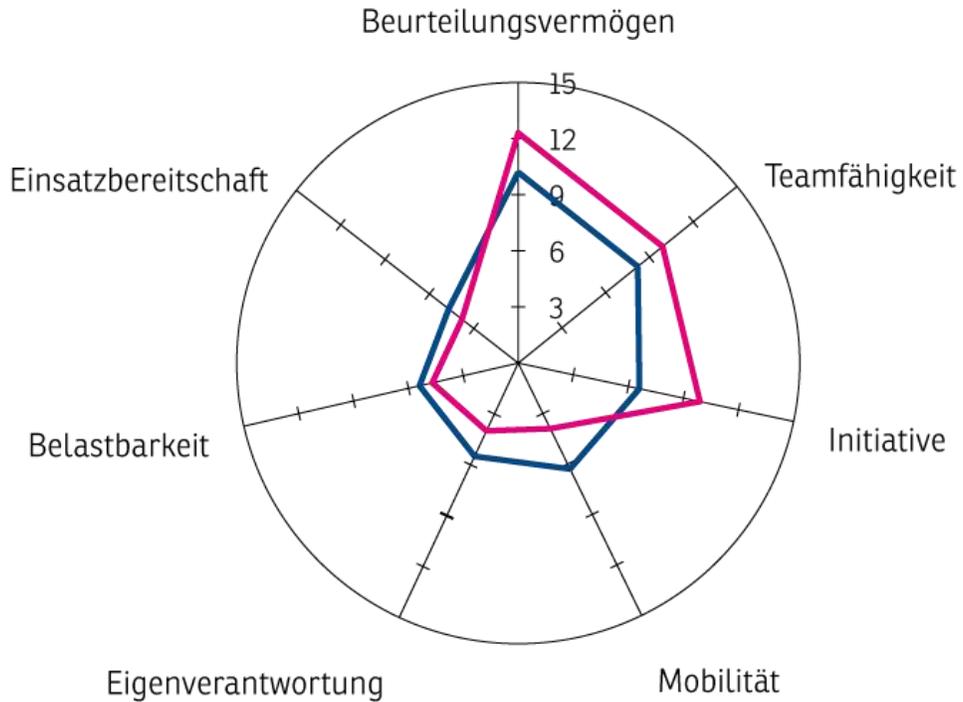
Ähnlichkeitsmatrix erlaubt Bemessung der Übereinstimmung beruflicher Anforderungen



Beispiel: Kompetenzprofil



Von „Versicherungs- und Finanzdienstleistungen, hoch “ zu „Rechnungswesen, Controlling und Revision, Steuerberatung, hoch “





Digitalisierung, Demografie, Diversity



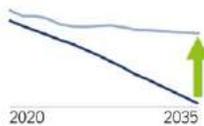
Prognose des IHK-Fachkräftemonitors bis 2035



377.000 Fachkräfte werden 2035 nach der aktuellen Prognose in allen Branchen **fehlen**.

2030 fehlen 238.000 Fachkräfte,
2025 sind es 92.000 fehlende Fachkräfte.

FACHKRÄFTE-ENGPASS



Damit wäre 2035 die Lücke zwischen Nachfrage und Angebot mehr als **7X höher** als heute.



Das Angebot an Fachkräften wird in Berlin deutlich sinken: 2035 werden dem Arbeitsmarkt **423.000 weniger Fachkräfte** zur Verfügung stehen als heute.

BERUFLICH QUALIFIZIERTE



Hier wird sich der **Engpass von fehlenden Fachkräften** zwischen 2027 und 2033 **verdoppeln**.

AUCH...

... die Alterung der Gesellschaft nimmt weiter zu. Bis 2035 wird das **Durchschnittsalter aller Fachkräfte** von aktuell 45,2 auf 47,9 Jahre steigen.

DENN...



... insbesondere ab Mitte der zwanziger Jahre werden viele Babyboomer **in Rente** gehen.

FRAUEN-ANTEIL

Sind **heute 50,1%** aller Fachkräfte in Berlin Frauen, werden es 2035 voraussichtlich **52,3%** sein.



Integration in der Ausbildung



darunter aus TOP5-Asylherkunftsländern*								
	Azubis insgesamt	davon mit ausl. Staatsangehörigkeit	Syrien	Afghanistan	Iran	Irak	Eritrea	SUMME
2013	25.132	1.391	1	8	6	6	0	21
2014	23.894	1.365	2	11	7	4	0	24
2015	22.937	1.454	5	14	11	7	0	37
2016	22.074	1.582	32	30	19	10	4	95
2017	21.602	1.771	123	75	34	14	10	256
2018	21.837	2.213	253	200	48	36	14	551
2019	21.536	2.507	332	292	65	47	17	753
2020	20.513	2.510	338	296	63	58	19	774



Demografischer Wandel zeigt Notwendigkeit zur dauerhaften Migration u. Integration

Digitalisierung benötigt hohen Grad an Innovationskraft

Studienergebnisse mit positiver Korrelation zw. Diversität u. Innovationskraft

Unternehmenswerte Stabilität, Flexibilität und Zukunftsfähigkeit

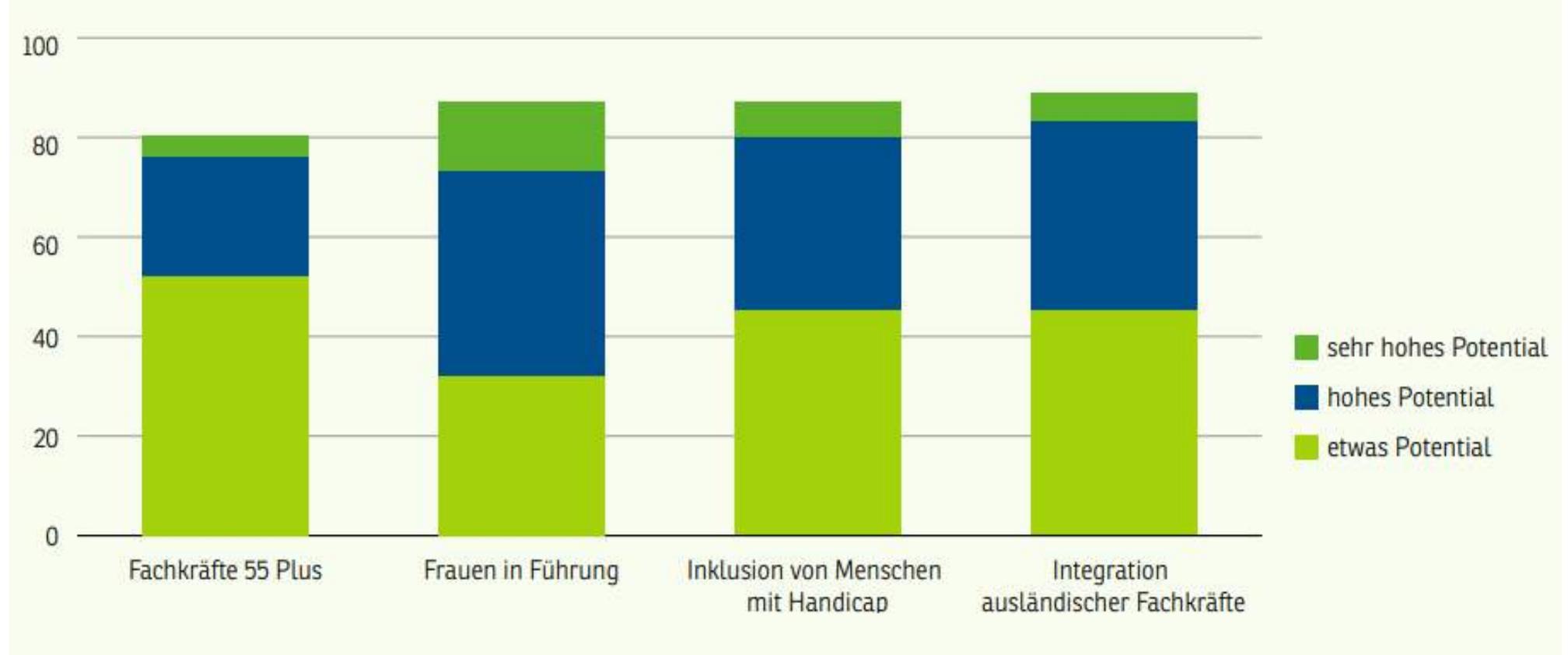
Zusätzl. Chancen/Herausforderungen: Mobilität, Verfügbarkeit, Vereinbarkeit

Diversity Management  Digitalstrategie



Berliner Unternehmen sehen die Digitalisierung als Chance bei Diversity

Quelle: IHK-Umfrage zur Digitalisierung der Arbeitswelt (2017)



Best Practices



- Diversity Guide m. Definitionen
- Stellenausschreibungen
- Anti-Stereotyping
- Community Netiquette
- Rechtl. Informationen

<https://www.game.de/guides/diversity-guide/>



- praktische Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kinder im Büro, flexible Arbeitszeitgestaltung

Intensiv-Sprachkurse für Team-Mitglieder (in der Arbeitszeit)

<https://www.charta-der-vielfalt.de/erfolgsgeschichten/zeige/diversity-massnahmen-im-kleinstunternehmen/>



- Eigenes Female Leadership Programm
- Horizonte Programm (EQ u. Ausbildung für Menschen mit Fluchthintergrund)

<https://www.impact-of-diversity.com/winitiative-gender-inclusion-berliner-wasserbetriebe/>



- Programmierkurse f. Menschen mit Fluchthintergrund
- Zusatzangebote f. Frauen u. Kinder

Tech Skills, Networking u. Soft Skills
Jobquote von 94%

<https://de.redi-school.org/>

Zukunftsfähige Unternehmenskultur



[Quelle: Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“, INOA](#)

Fazit: Berlin = Post-Corona-Gewinnerregion?



Ja, wenn...

Migration und Integration gestärkt

Flächendeckende Fort- und Weiterbildung

Öffentliche Infrastruktur und Prozesse mithalten

**Transformations-Trilogie meistern: digital –
ökonomisch – ökologisch**

Vielen Dank!



Julian Algner

IHK Berlin

Wirtschaft & Politik

julian.algner@berlin.ihk.de

Tel. 030 – 31510-373

