

# Demografische Entwicklung, sozio-ökonomischer Strukturwandel und Digitalisierung der Arbeitswelt (DIGIND).

**Ansprechpartner:** Dr. Volker Baethge-Kinsky (volker.baethge@sofi.uni-goettingen.de)

## Ziel und methodischer Ansatz des Projektes

**Ziel:** Bilanzierende Abschätzung der Wirkungen der Megatrends (demografische Entwicklung, sozio-ökonomischer Strukturwandel, Digitalisierung) auf Arbeit, Qualifikation und Weiterbildungs(bedarfe) in der industriellen Produktion.

**Methodischer Ansatz:** Empirische Untersuchung in 4. Leitbranchen von Industrie 4.0 als Kombination aus einer 2-stufiger qualitativer (1.Stufe: Expertengespräche bei Gewerkschaften, Verbänden und Weiterbildungsorganisationen zur Exploration; 2.Stufe: multiperspektivische Betriebsfallstudien mit Hilfe von Expertengesprächen, Arbeitsplatzbeobachtungen, Beschäftigteninterviews) und quantitativer Erhebung (standardisierte 15-minütige Online-Erhebung in Mittel-/Großbetrieben; Befragungsgegenstände: u.a. Techniknutzung, Anforderungswandel, eingeleitete Weiterbildungsmaßnahmen).

## Zentrale Befunde, Ergebnisse und Erkenntnisse

1. Digitalisierung, demografische Entwicklung und sozio-ökonomischer Strukturwandel lassen sich als drei Treiber der gegenwärtigen Reorganisation der industriellen Produktion verstehen, unter denen freilich die Digitalisierung als geschäftspolitisch motivierte Strategie die entscheidende Rolle spielt.
2. Momentan ist Digitalisierung in erster Linie eine Rationalisierungsstrategie (Flexibilisierung, Verbesserung von Prozesssicherheit und Anlagenverfügbarkeit, Optimierung der Ausbeute, Verkürzung von Auftragsdurchlaufzeiten).
3. Die Wirkungen auf Arbeit und Qualifikation sind in Abhängigkeit vom Digitalisierungstyp und der arbeitsorganisatorischen Gestaltung durchaus unterschiedlich. Allgemein aber lässt sich sagen, dass psychische Belastungen eher zu und körperliche eher abnehmen, und dass traditionelle Kompetenzen wie beruflich strukturiertes Erfahrungswissen Bedeutung behalten, informationstechnologische Kenntnisse, Problemlöse-, organisationsbezogene und kommunikative Kompetenzen an Bedeutung gewinnen.
4. Zentrales Problem: die betriebliche Unterschätzung der Bedeutung lernförderlicher Arbeitsgestaltung für die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Kompetenzen.

## Produkte

**Publikationen** (in Planung): SOFI-Buch „Digitalisierung“

**Transferformate:** Vorträge auf BR-Versammlungen und in BR-Netzwerken