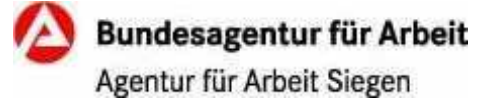




kreishandwerkerschaft westfalen-süd
verstehen | bündeln | handeln



Fortschreibung/ Ergänzung Regionale Fachkräfte-Strategie 2012ff /2016

zu Digitalisierung - Industrie 4.0 - Arbeit 4.0



Die regionale Fachkräfte-Strategie 2012ff wurde seinerzeit von den relevanten Arbeitsmarktakteuren der Region Siegen-Wittgenstein und Olpe entwickelt und verabschiedet. Sie versteht sich als ein „atmender Prozess“ und ist daher fortlaufend zu ergänzen, wenn aktuelle Entwicklungen dies erfordern. Der gesamtgesellschaftliche Megatrend „Industrie 4.0“, der 2012 noch nicht so ausgeprägt war, entwickelt sich rasant und macht es jetzt erforderlich, die Fachkräftestrategie zu erweitern.

Das Integrierte Handlungskonzept für Südwestfalen vom August 2015 greift das Thema bereits auf und stellt dazu folgendes fest:

Intelligente Vernetzung und Digitalisierung aller Lebensbereiche sowohl bezogen auf

- *die Industrie (additive Manufacturing, Industrie 4.0), Dienstleistungen und Handel und damit die Entstehung neuer Geschäftsmodelle bzw. Wertschöpfungsketten*
- *die öffentliche Verwaltung und Versorgung (neue Modelle bei der Vernetzung von z.B. Bildung, Gesundheit, eGovernment etc.)*
- *Privatpersonen z.B. im Bereich der Gestaltung von Arbeitsplätzen, aber auch der Versorgung ist ein zukunftsrelevanter Megatrend und hat damit Auswirkungen auf die Risiken und Chancen der Regionalentwicklung.*

Unsere nahe und fernere Zukunft wird von Entwicklungen und Trends aus der „Digitalisierung“ und dem „Internet der Dinge“ zu „Industrie 4.0“ und „Arbeit 4.0“ dominiert werden und insbesondere für die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Siegen-Wittgenstein und Olpe einen immer wichtigeren Wettbewerbsfaktor darstellen. Wer nicht mitmacht, wird am Markt nicht bestehen können. Weiterentwicklungen sind dabei nicht zuletzt von einer gut ausgebauten Infrastruktur (Breitbandversorgung) abhängig. Hieran muss in unserer Region unter Hochdruck gearbeitet werden. Dazu liegt eine aktuelle Publikation aus der Schriftenreihe der IHK Siegen von Januar 2016 vor – Heft 121, *Gewerbe- und Industriegebiete brauchen Breitband – jetzt*. Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung machen die Problematik mehr als deutlich. Kern der Digitalisierung ist die intelligente Vernetzung von Menschen und Maschinen, und insbesondere die sich selbst organisierende Produktion durch Maschinen – und zwar über das Internet, weltweit und in Echtzeit. Die Produktion wird dadurch kundennäher, schneller und flexibler. So lautet die Vision.

Aber es gibt auch einige unübersehbare Risiken. Das vorhandene Fachkräftepotential sollte im Zuge des digitalen Wandels optimal ausgeschöpft und weiterentwickelt werden. Dazu müssen die Menschen bereit sein. Die Digitalisierung ersetzt an mancher Stelle komplett die menschliche Arbeitskraft. In Betrieben mit Massenfertigung ist davon auszugehen, dass im betrieblichen Transformationsprozess von „Industrie 4.0“ Arbeitsstellen in größerem Umfang entfallen werden. In der quantitativen Betrachtung des Fachkräftemangels kann es zu einer Entlastung des Arbeitsmarktes führen. Es werden aber auch neue Arbeitsplätze geschaffen; allerdings mit neuen Anforderungsprofilen, die auf dem Arbeitsmarkt qualifiziert werden müssen (qualitative Betrachtung des Fachkräftemangels). Für die brauchen wir dann aber spezialisierte und motivierte Fachkräfte. Uns ist wichtig, dass der digitale Wandel die Menschen mitnimmt und wir uns auch zukünftig in einer humanen Arbeitswelt bewegen.

Zurzeit gibt es im Zusammenhang mit allem rund um den technischen Wandel mit dem Schwerpunkt Digitalisierung viel mehr Fragen als Antworten.

Die nächsten Jahre und Jahrzehnte und auch einige Projekte im Rahmen der Fachkräfteinitiative werden hoffentlich eine Reihe dieser Fragen beantworten:

- Welche Veränderungen in der Arbeitswelt sind zwingend erforderlich, um die technischen Chancen der Digitalisierung und Vernetzung optimal zu nutzen?
- Wie verändern sich die Qualifikationsanforderungen/-profile der Beschäftigten? Wird es eine Erweiterung interdisziplinärer Berufsbilder geben? Werden sich der Stellenwert und die Notwendigkeit der betrieblichen Weiterbildung (Qualifizierung) verändern?
- Wie verändern sich Arbeitszeitmodelle?
- Wie wirkt sich eine erhöhte Arbeitszeitflexibilität gesundheitlich aus?
- Welche neuen digital gestützten Geschäftsmodelle bieten Chancen?
- Welche Risiken im Hinblick auf Datensicherheit sind erkennbar?

Zieldefinitionen sind noch zu entwickeln und könnten im Rahmen des neuen Fachkräfteauftrags umgesetzt werden. Bei der Entwicklung kann unter anderem die Beratungskostenförderung im Rahmen der Potentialberatung genutzt werden. Das Thema „Digitalisierung“ wurde dort als neuer Arbeitsschwerpunkt aufgenommen.

Redaktion:

Petra Kipping, Regionalagentur Siegen-Wittgenstein/Olpe

Elvira Schmengler, Regionalagentur Siegen-Wittgenstein/Olpe