

Von Raluca Abaseaca

Zusammenfassung

Digitalisierung verändert den Arbeitsmarkt, die Art und Weise, in der Menschen arbeiten und ausgebildet werden. Vor diesem Hintergrund untersucht diese Forschung das Eindringen digitaler Technologien in den WISE-Sektor (Integrationsbetriebe) in Europa, die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern geforderten digitalen Fähigkeiten und die derzeit am Arbeitsplatz verfügbaren digitalen Fähigkeiten. Die Hauptherausforderung dieser Forschung war, dass der WISE-Sektor in Europa sehr heterogen ist, einschließlich der WISE mit unterschiedlichen historischen Hintergründen, organisatorischen, steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Diese Fragmentierung und Heterogenität macht es schwierig, einen gemeinsamen Satz für den Bedarf an digitalen Fertigkeiten und Lücken im gesamten Sektor in Europa zu schaffen. Während die WISEs in ihrem Versuch, benachteiligten Gruppen Ausbildung, Arbeitsplätze und Möglichkeiten zu bieten, ähnlich sind, sind ihre konkreten Möglichkeiten zur Erreichung dieses Ziels unterschiedlich. Dort, wo die WISEs schlecht anerkannt sind und keine langjährige Geschichte haben (z.B. im Fall von Mittel- und Osteuropa), haben sie Schwierigkeiten, vor allem weil sie von der öffentlichen Politik nicht angemessen bewertet werden und der öffentliche und private Sektor nicht vollständig versteht, welche sozialen Auswirkungen soziale Unternehmen zur Arbeitsintegration haben könnten. Gleichzeitig schienen die Herausforderungen im Bereich der Qualifikationen verstreut zu sein, weil verschiedene Bereiche unterschiedliche Qualifikationsanforderungen haben und stärker von der Digitalisierung betroffen sind (z.B. das verarbeitende Gewerbe), und weil das Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage in den einzelnen Mitgliedstaaten und Sektoren unterschiedlich ist.

Da die WISEs darauf abzielen, berufliche Fähigkeiten zu entwickeln und die Berufsausbildung zu organisieren, ist die digitale Kompetenz ein wichtiger Teil dieses Berufsbildungsangebots. Technologie hat Auswirkungen auf alle diese Ebenen und

Akteure: benachteiligte Arbeitnehmer / Arbeitnehmer mit Behinderungen, Unterstützer und Befähiger. Erstens hilft Technologie Menschen mit Behinderungen, Unterstützung von Sozialarbeitern, Job-Coaches und Psychotherapeuten zu erhalten. Technologie hilft ihnen außerdem, mit ihrer Behinderung zu leben, produktiver, beschäftigungsfähiger und autonomer zu werden. Insbesondere kann die Unterstützungstechnologie sie in die Lage versetzen, Arbeiten zu verrichten, die sonst unmöglich wären, mobiler zu sein und stärker an der Gesellschaft und der Arbeitswelt teilzunehmen. In vielen Fällen ist digitale Kompetenz ein ermächtigender Prozess. Zweitens hilft Technologie den Unterstützern, mit ihrer Zielgruppe zu kommunizieren und bietet Online-Job-Coaching, persönliche Beratung und Schulung auf interaktive und personalisierte Weise. Technologieunterstütztes Lernen bietet mehr Flexibilität, Zugang, Zusammenarbeit, Innovation und eine effektivere Kommunikation und Beteiligung. Und schließlich erhöht Technologie die Gesamteffizienz, Produktivität und Innovation der WISEs und ihre Fähigkeit, auf dem freien Markt zu handeln. Eine wirksame Entwicklung der digitalen Fähigkeiten ist nicht nur für das Wohlbefinden, die persönliche und berufliche Entwicklung der verschiedenen Beschäftigten, für ihre Teilnahme an den Aktivitäten und Entscheidungen der WISE, für die Bereitstellung von Beschäftigungsunterstützung, sondern auch für die Entwicklung des WISE-Sektors im weiteren Sinne von wesentlicher Bedeutung.

Digitale Technologien werden von den WISEs in Europa in großem Umfang genutzt. Unsere Befragten waren sich einig, dass die meisten Lern-, Kommunikations- und Managementprozesse auf digitalen Technologien basieren. Am Arbeitsplatz werden Desktop-Computer, Laptops, Breitbandtechnologie für den Zugang zum Internet, tragbare Computer und andere tragbare Geräte (z.B. Smartphones, Personal Digital Assistants, GPS-Navigator), Intranet-Plattform, CNC-Maschine oder Roboter (Fertigungsbereiche), programmierbare Roboter verwendet. Unterstützungstechnologie wird eingesetzt, um Arbeitnehmer mit Behinderungen bei ihren alltäglichen Aufgaben zu unterstützen, wie z.B. Bildschirmlesegeräte, Lerntechnologien in Gebärdensprache, Braille-Notizzähler, Rollstühle, sprachgesteuerte Bediener (Alexa, Dot), angepasste

Maschinen. Besondere Software wird zur Unterstützung der Ausbildung (insbesondere bei der Ausbildungsüberwachung) und bei Managementaspekten eingesetzt. Trotz der zunehmenden Durchdringung der WISE-Arbeitsplätze mit digitalen Technologien, die von allen Befragten bestätigt wurde, bestehen im WISE-Sektor ähnlich wie in den regulären Wirtschaftssektoren digitale Qualifikationslücken. Dies zeigt, dass die Digitalisierung zu einer erhöhten Nachfrage nach digitalen Fertigkeiten geführt hat und dass die Geschwindigkeit, mit der die Arbeitnehmer mit digitalen Fertigkeiten ausgestattet werden, in vielen Fällen langsamer ist als die Geschwindigkeit, mit der sich die digitalen Technologien entwickeln und die Arbeitskräfte beeinflussen. Daher sind bestehende digitale Fertigkeiten oft überholt. Im WISE-Sektor lässt sich ein altersbedingtes Muster erkennen, da ältere Arbeitnehmer mit geringerer Wahrscheinlichkeit mit digitalen Fertigkeiten ausgestattet sind als jüngere.

Lücken bei den digitalen Fertigkeiten, definiert als eine Fehlanpassung oder die zukünftig mögliche Fehlanpassung zwischen den für die bestmögliche Ausführung der Arbeit erforderlichen Fertigkeiten und den Fertigkeiten der Arbeitnehmer, sind je nach den drei Kategorien unterschiedlich: Arbeitnehmer mit Behinderungen oder aus einem benachteiligten Umfeld, Unterstützer und Befähiger. Da sich die digitalen Qualifikationslücken auf digitale Unterqualifikation beziehen, kann dies die Leistung des Unternehmens beeinträchtigen und Produktivität, Innovation und Anpassung an neue Technologien verlangsamen. Die meisten WISEs sind der Ansicht, dass sich digitale Qualifikationslücken auf die Leistung am Arbeitsplatz auswirken. Arbeitnehmer mit Behinderungen und Arbeitnehmer aus benachteiligten Gruppen haben manchmal Schwierigkeiten bei der Durchführung grundlegender Tätigkeiten auf einem Computer, Tablet oder mobilen Gerät für E-Mail, einschließlich Navigationsfunktionen für die Fahrt zu Arbeitsstellen sowie Kalender- und Terminplanungs-Tools, Internet-Browsing, Word- und Excel-Programme. Dies verhindert, dass sie Zugang zu Informationen und Dienstleistungen in Bezug auf Beschäftigung und e-learning erhalten. Ältere Arbeitnehmer in gering qualifizierten Berufen sind von diesen digitalen Qualifikationslücken am stärksten betroffen. Auch für Menschen mit geistigen

Behinderungen gestaltet sich der Umgang mit neuen Medien teilweise schwierig. Im Fall der Befürworter fehlt es dieser breiten Kategorie an Wissen und Fähigkeiten bei der Nutzung von Mainstream-Technologie zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. Einige von ihnen haben Schwierigkeiten bei der Nutzung bestimmter Software auf Apple-, Windows- und Android-Smartphones, insbesondere Multimedia-Funktionen, Buchhaltungssoftware, Augmented Reality und (im Falle älterer Unterstützter) bei der Nutzung sozialer Medien für die Kommunikation mit ihren Zielgruppen. Sie haben auch nur begrenzte Kenntnisse über die Nutzung elektronischer Dashboard-Funktionen, die es ihnen ermöglichen könnten, die Fortschritte der Mitarbeiter zu überwachen und Feedback und Unterstützung zu geben. Manager haben oft Lücken in ihren E-Business-Fähigkeiten (oder E-Leadership-Fähigkeiten), die genutzt werden können, um die Geschäftsmöglichkeiten, die die Digitalisierung bietet, zu nutzen und Möglichkeiten für neue Arten der Durchführung von Geschäfts- und Organisationsprozessen zu erkunden. Schwierigkeiten treten manchmal bei der Nutzung von Programmen zur Verwaltung (wie Free cloud, Google drive) auf, aber auch bei der Nutzung von E-Commerce-Plattformen, HRM-Tools, und digitalen Marketinginstrumenten.

Zu den Haupthindernissen für die Nutzung der Technologie und die Entwicklung digitaler Fertigkeiten im WISE-Kontext gehören: a) hohe Kosten und unzureichende Finanzierung; b) fehlende Informationen über die vorhandenen digitalen Technologien; c) mangelnde Kenntnisse und Fertigkeiten zur Nutzung digitaler Geräte im WISE-Umfeld; d) unzureichend an die Bedürfnisse des WISE-Sektors angepasste Ausbildung. Erstens scheinen die übermäßigen Kosten das Haupthindernis zu sein, das bei Maßnahmen zur Bewältigung der digitalen Qualifikationslücken auftritt. Kleinere WISEs und WISEs in Mittel- und Osteuropa berichten am ehesten über die überhöhten Kosten der meisten verfügbaren Optionen. Dies wurde auch in Bezug auf den regulären Wirtschaftssektor betont. Zweitens sollte der Bedarf an digitalen Fertigkeiten mit dem Zugang zur Technologie und dem Zugang zur Ausbildung verbunden werden. Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen haben weniger Chancen, Zugang zu Schulungen zur

Entwicklung digitaler Fertigkeiten zu erhalten, da es an Ressourcen für die Erstellung von Schulungsprogrammen fehlt und es schwierig ist, Schulungsinhalte zu entwickeln, die speziell auf die Bedürfnisse der WISEs zugeschnitten sind. In den meisten Ländern besteht eine Lücke bei der Teilnahme an der Ausbildung zwischen Arbeitnehmern, die in weniger qualifizierten Positionen beschäftigt sind, und Arbeitnehmern in höher qualifizierten Positionen, Arbeitnehmern im Haupterwerbsalter und älteren Arbeitnehmern, Arbeitnehmern in großen und kleineren WISEs. Drittens hängen die wichtigsten Qualifikationslücken im WISE-Sektor mit der Tatsache zusammen, dass es potenziellen Nutzern an Informationen über die vorhandenen Technologien mangelt. Insbesondere haben behinderte Arbeitnehmer nur begrenzte Möglichkeiten, sich außerhalb der WISE über assistive Technologien zu informieren und diese zu nutzen. Eine besondere Diskrepanz beim Technologiezugang besteht zwischen den WISE in Mittel- und Osteuropa einerseits und zwischen kleinen und größeren WISE andererseits.

Unsere Forschung stimmt mit anderen Untersuchungen überein, die ebenfalls gezeigt haben, dass viele Unternehmen das Potenzial neuer digitaler Technologien nicht optimal nutzen und nicht genug in die Entwicklung neuer digitaler Fertigkeiten investieren, um mit technologischen Fortschritten mithalten zu können. Da die Digitalisierung im Laufe der Zeit wahrscheinlich die Nachfrage nach hoch qualifizierten Personen steigern wird, die mit kognitiven Fähigkeiten und technischem Wissen ausgestattet sind, um mit den von neuen Technologien geforderten Aufgaben und Verfahren umgehen zu können, sollten die WISEs über Strategien nachdenken, um digitale Qualifikationslücken zu schließen und das Entstehen neuer Lücken zu verhindern.

Digitalisierung kann Chancen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und von benachteiligten Gruppen bringen, aber wenn die Zugänglichkeit und der "Konzeption für alle"-Ansatz ungleich verteilt sind, können diese Chancen verpasst werden. Digitalisierung kann nur dann effektiv sein, wenn (a) die Technologie ausreichend zugänglich ist, (b) Schulungen angeboten werden, um mit der technologischen Entwicklung Schritt zu halten, und (c) die Rahmenbedingungen für den

Erwerb neuer Fähigkeiten und optimale Prozesse und Organisationsstrukturen innerhalb der WISEs gegeben sind.



This publication has been produced with the financial support of the European Union Programme for Employment and Social Innovation “EaSI” (2014-2020). The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission. Copyright © EASPD 2019 All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in or introduced into a retrieval system without the prior permission of the copyright owners.