GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN IN PUBLICA COMMODA SEIT 1737

Innovationen - Anforderungen an Betriebe, Beschäftigte und Menschen in Aus- und Weiterbildung?

Zukunftskonferenz 2.0 - Agentur für Arbeit und Jobcenter im Landkreis Northeim

Prof. Dr. Kilian Bizer

Innovation

Berufsaus/weiter/fortbildung

Digitalisierung

Nachhaltige Entwicklung

Unternehmenskultur

Wie innovieren Unternehmen?

STI-Modus („Science, Technology and Innovation“)

- Formalisierte Lernprozesse im Rahmen interner FuE-Tätigkeit
- Starke Relevanz wissenschaftlich-technischen Wissens mit hoher Kodifizierbarkeit
- Fokus auf wissenschaftliche Prinzipien und Methoden
- Enge Interaktion mit Hochschulen und anderen Wissenschaftseinrichtungen
- Eher radikale Innovationen (angebotsorientiert, „technology push“)

Bandbreite der Heterogenität, in der sich Innovationsprozesse in der Praxis abspielen

DUI-Modus („Doing, Using and Interacting“)

- Informelle Lernprozesse im Rahmen praxisnaher Problemlösungsfindung
- Hohe Relevanz erfahrungsbasierten Knowhows mit stark impliziten Elementen
- Fokus auf Methoden zur Förderung erfahrungsbasierten Lernens (Fehler- und Austauschkultur)
- Enge Interaktion mit Kunden und Lieferanten
- Eher inkrementelle Innovationen (nachfrageorientiert, „market pull“)

Jensen et al. (2007)

Rückläufige Innovationstätigkeit in DUI- KMU

- Anteil an Innovatoren in KMU seit 2005 deutlich zurückgegangen
- Weniger/nicht FuE-aktive KMU haben sich aus Innovationen zurückgezogen
- Gleichzeitig: Aggregierte Innovationsausgaben bei KMU nur wenig verändert
- Erklärung: Innovationen zunehmend in wenigen, forschungsintensiven KMU (STI-Modus)
- Innovationspolitik: KMU mit DUI-Modus können in DUI/STI-Modus hineinwachsen

Innovationspolitik

- Systemisches Verständnis statt klassischer Innovationsförderung
- Berufsausbildung, Weiterbildung einbeziehen
- Regionale Innovationssysteme berücksichtigen

Digitalisierung

HWK-Bezirk ca. 7600 Betriebe

Anfragen: ca. 475 Betriebe
Gründe für Absagen:

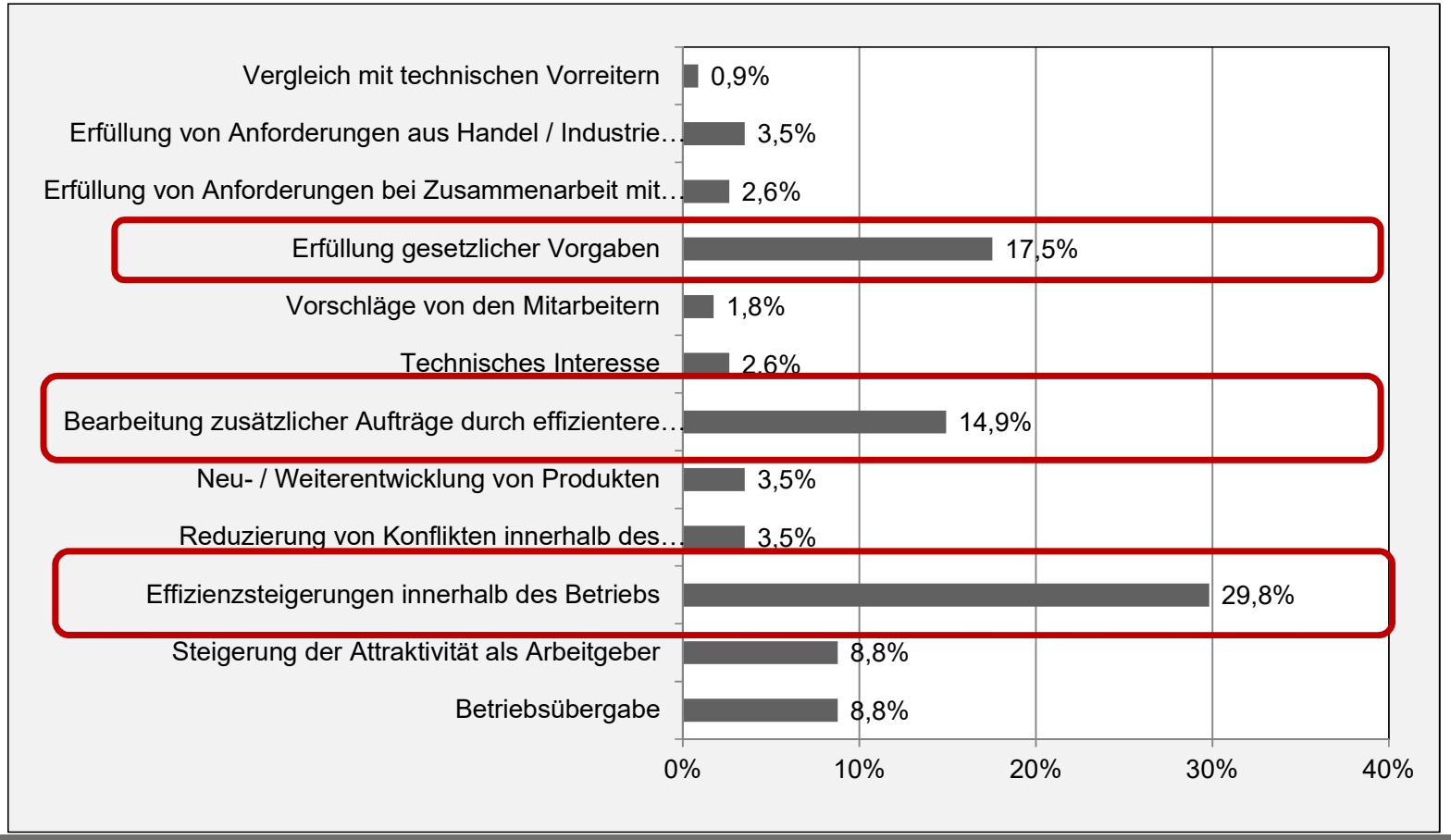
- Keine Zeit
- Kein Interesse
- **Digitalisierung findet nicht statt oder hat für den Betrieb keine Bedeutung**

Digitalisierung: Gewerke-spezifische Betrachtung

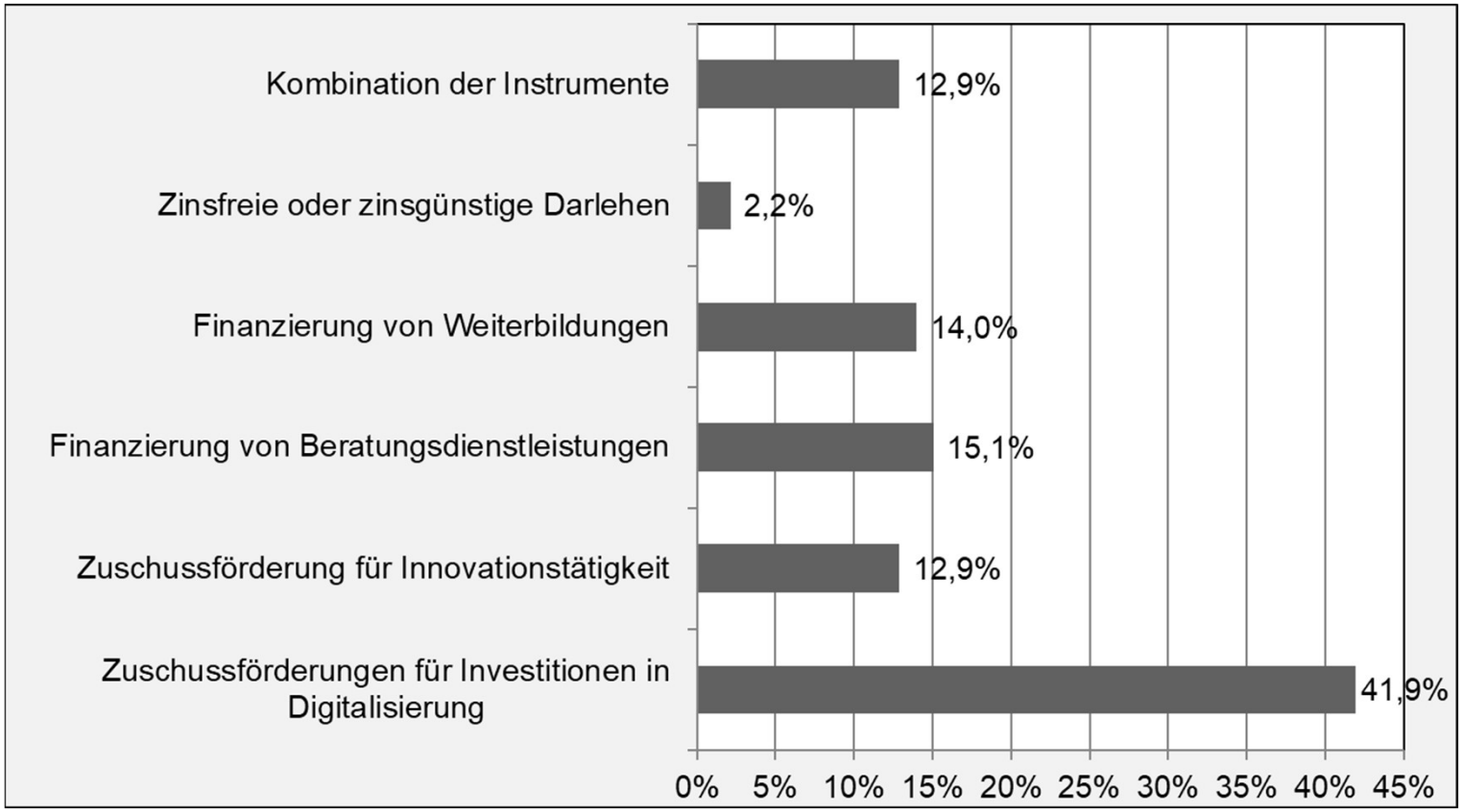
- Digitalisierungsverhalten variiert stark nach Gewerken
- Gewerke nach Gruppen in Bezug auf den Ausgangspunkt der Digitalisierung:

	Gruppe 1	**Gruppe 2**	**Gruppe 3**
Typische Gewerke	Zahntechniker, Orthopädieschuhtechniker Augenoptiker, KFZ-Mechantroniker	Installateure und Heizungsbauer, Elektrotechniker	Dachdecker, Zimmerer, Tischler, Fleischer, Müller, Bäcker
Ausgangspunkt der Digitalisierung	Digitale Technologien in Produktion/Dienstleistung	Digitale Produkte	Digitale Prozesse

Zentrale Gründe der Geschäftsführung für Digitalisierungsmaßnahme



„Welche finanziellen Förderungen schätzen Sie als erfolgreich für die Digitalisierung ein?“



Bizer, K., Proeger, T. & Thonipara, A. (2020) Handlungsfelder für die Digitalisierung des Handwerks in Südniedersachsen. GBH 45.

Digitalisierung: Mitarbeiterqualifikation, Aus- und Weiterbildung

Maßnahmen scheitern häufig an Mitarbeiterqualifikation

- Initiative bei Geschäftsführung, nur bei Mitarbeiterbeteiligung zielführend.
- Mitarbeiter von Anfang an einzubeziehen
- Sinnvolle Vermittlung der Neuerungen
- Ergänzende (Weiter)bildungsangebote

Grundtendenz: Arbeitsplätze fallen nicht weg, Anforderungsprofil ändert sich

- Weiterbildungen und lebenslanges Lernen durch Digitalisierung wichtiger
- Entsprechende gewerkeübergreifende Bildungsangebote fördern
- Bewusstsein bei Arbeitnehmern für Nachqualifizierung schaffen

Aufbau interdisziplinärer + branchenübergreifender Weiterbildungsformate

Gemeinsame Ausbildungsformate Mitarbeiter – Geschäftsführung

Digitalisierung: Mitarbeiterqualifikation, Aus- und Weiterbildung

Initiativen zur kontinuierlichen Einbeziehung digitaler Technologien in Handwerkslehrpläne.

Aufbau und Erprobung zusätzlicher interdisziplinärer und branchenübergreifender Weiterbildungsformate sinnvoll.

Gemeinsame Ausbildungsformate Mitarbeiter – Geschäftsführung

Ausblick

1. Innovation: Wenn man Weiterbildung fördert, fördert man Innovation!
2. Berufliche Ausbildung ist ein Innovationstreiber im DUI-Modus
3. Passende Aus/Fort/Weiterbildung ist Schlüssel für Innovationen, auch bei Digitalisierungen
4. Zukünftige Herausforderungen:
   - Daten lesen lernen!
   - Nachhaltige Entwicklung (= nur regenerative Energie + geschlossene Stoffkreisläufe)
5. Innovationen: Fehlerfreundlichkeit, offener Umgang, Empathie, Wertschätzung wichtige Bestandteile der Unternehmenskultur – Weiterbildung soft skills

KONTAKT

Sie wollen mehr erfahren? https://www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de

PROF. DR. KILIAN BIZER

bizer@wiwi.uni-goettingen.de