



**Institut für Beschäftigung
und Employability**

Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
rump@fh-ludwigshafen.de



Managing Electronic Mobility Ergebnisse einer Technikfolgeabschätzung

Schloss Vollrads, den 08. September 2009

1. Inhaltlicher Bezugsrahmen
2. Methodische Bezugsrahmen
3. Ergebnisse der Technikfolgeabschätzung
 - 3.1 Akzeptanz neuer Technologien
 - 3.2 Auswirkungen neuer Technologien auf betriebliche Handlungsfelder
4. Handlungsempfehlung
5. Schlussbetrachtung



1.1 Definition von Electronic Mobility

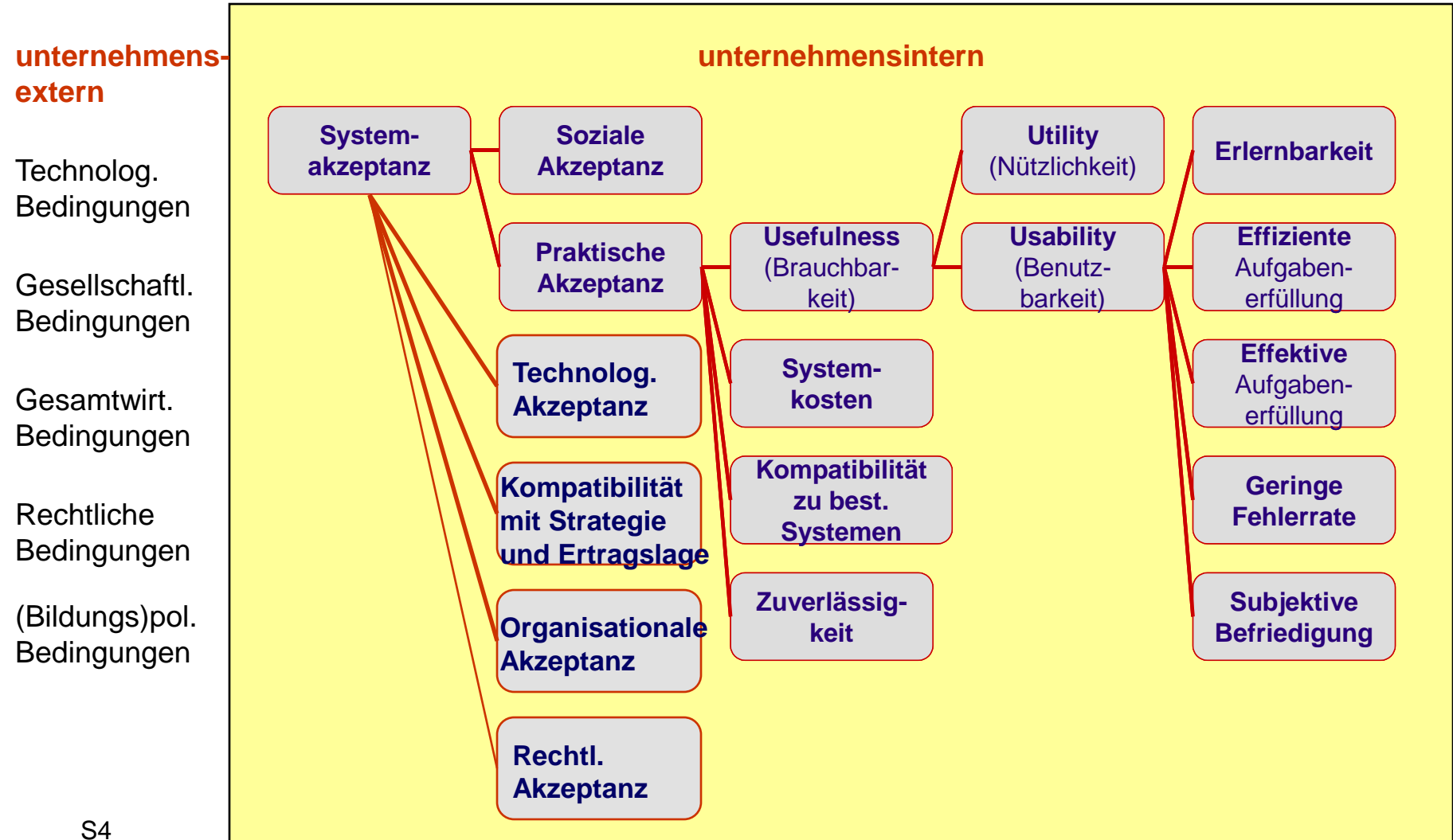
Die Auswirkungen der neuen Technologien auf die Arbeitswelt bzw. auf das System Arbeit und dessen Rahmenfaktoren sowie -bedingungen werden als Electronic Mobility bezeichnet.

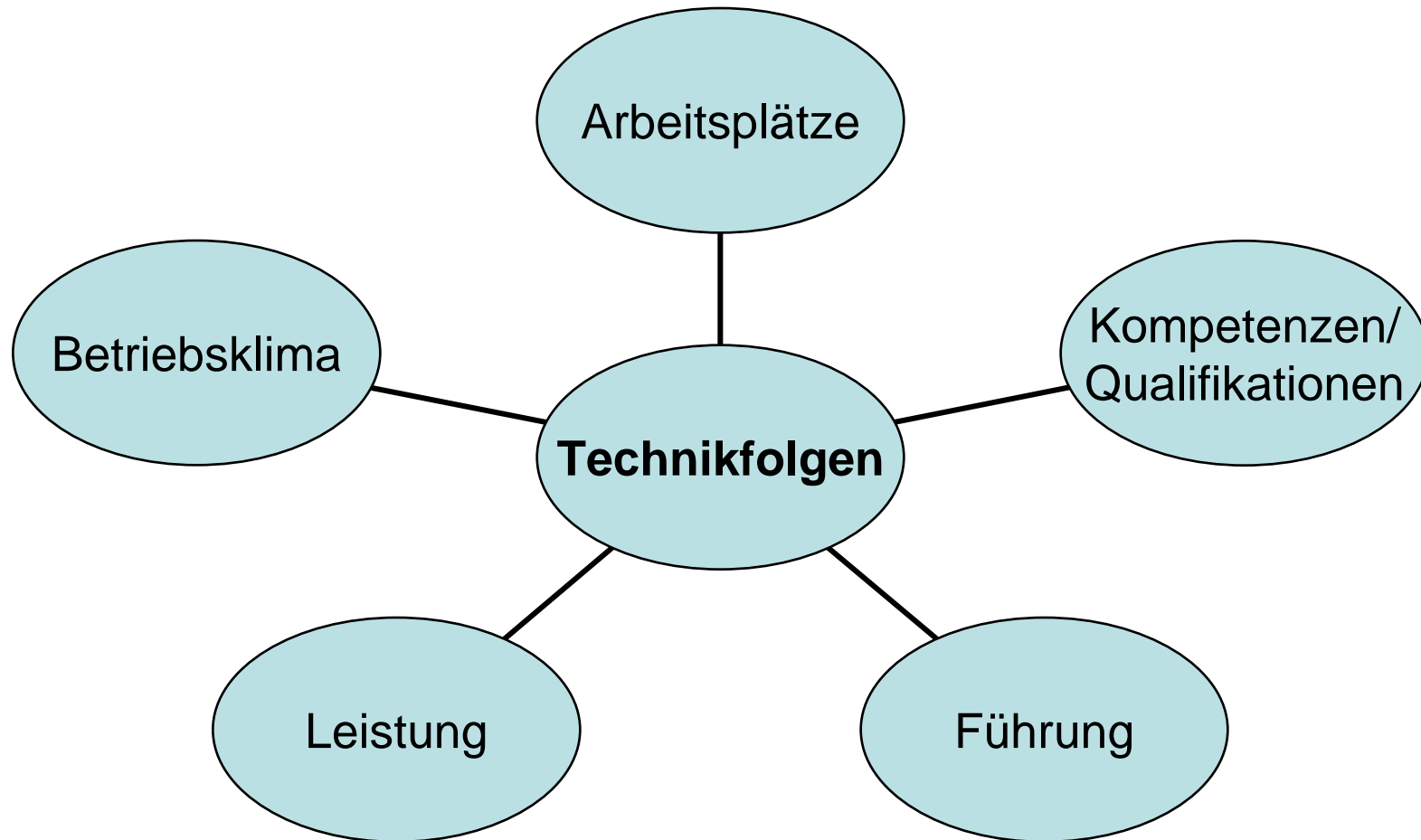


1.2 Einflussfaktoren in Bezug auf die Akzeptanz



Basis: Akzeptanzmodell von Nielsen





2. Der methodische Bezugsrahmen

Literaturrecherchen und -analysen

Entwicklung des inhaltlichen Bezugsrahmens

Explorative Phase mittels halbstrukturierter Interviews

Empirische Phase durch eine schriftliche Befragung

Explikation der Ergebnisse durch Interviews

Deskriptive und explikative Auswertung sowie Ableitung von Gestaltungshinweisen

kontinuierliche Evaluierung



Explorative Phase: in 5 Unternehmen wurden zwischen 10 Interviews durchgeführt = 50 Interviews).

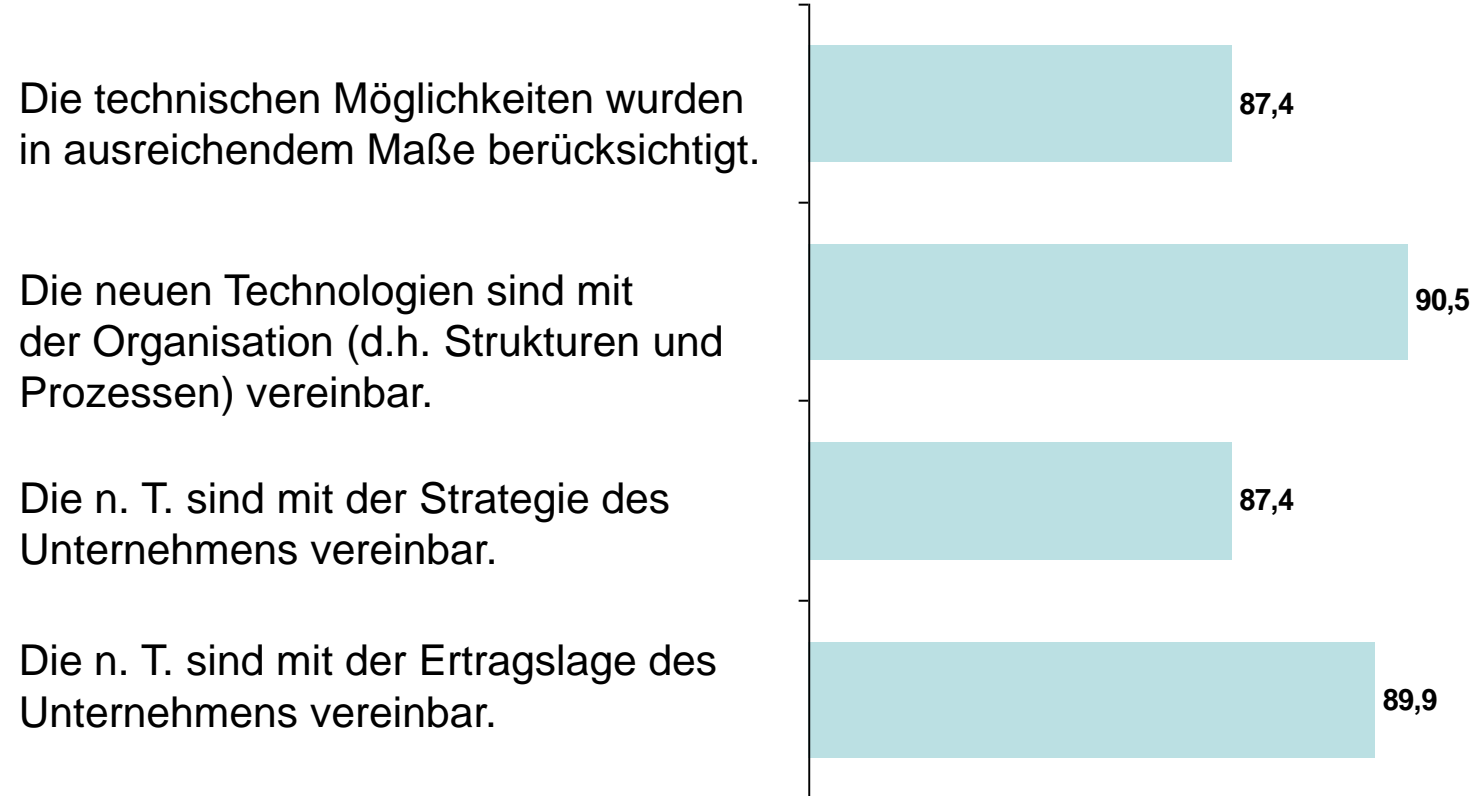
Empirische Phase: Mittels standardisiertem Fragebogen wurden knapp 200 Unternehmen in Deutschland befragt (n = 199).



3. Ergebnisse der Technikfolgeabschätzung

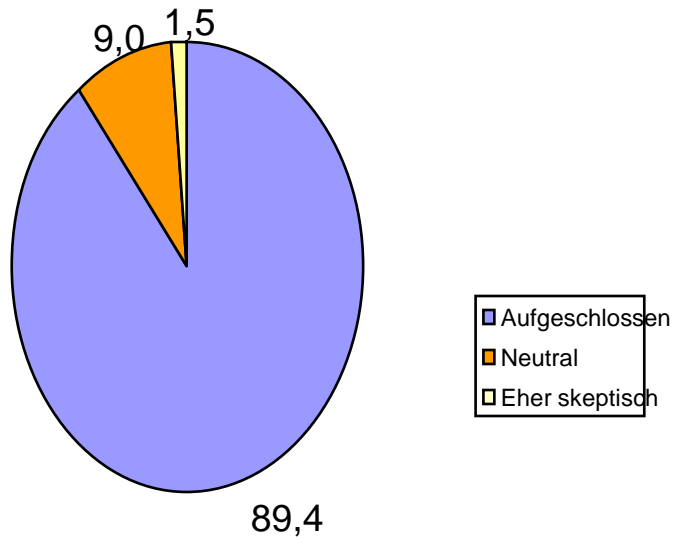


Systemakzeptanz



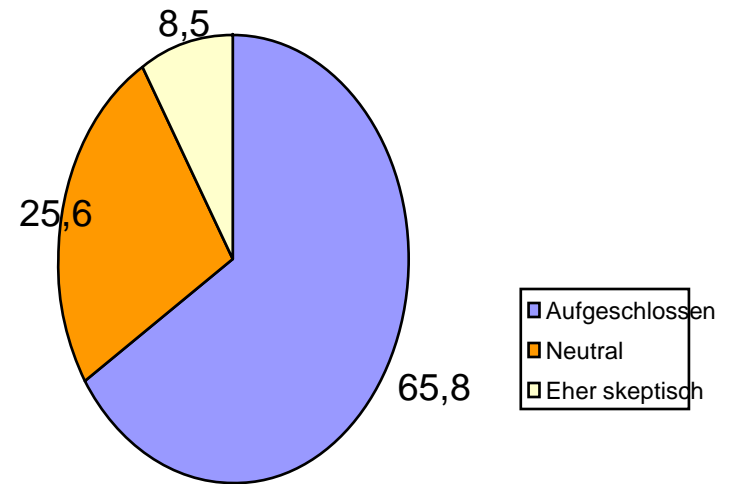
Soziale Akzeptanz

Aus persönlicher Sicht



(Basis, N=199 Befragte, Angaben in Prozent der Nennungen)

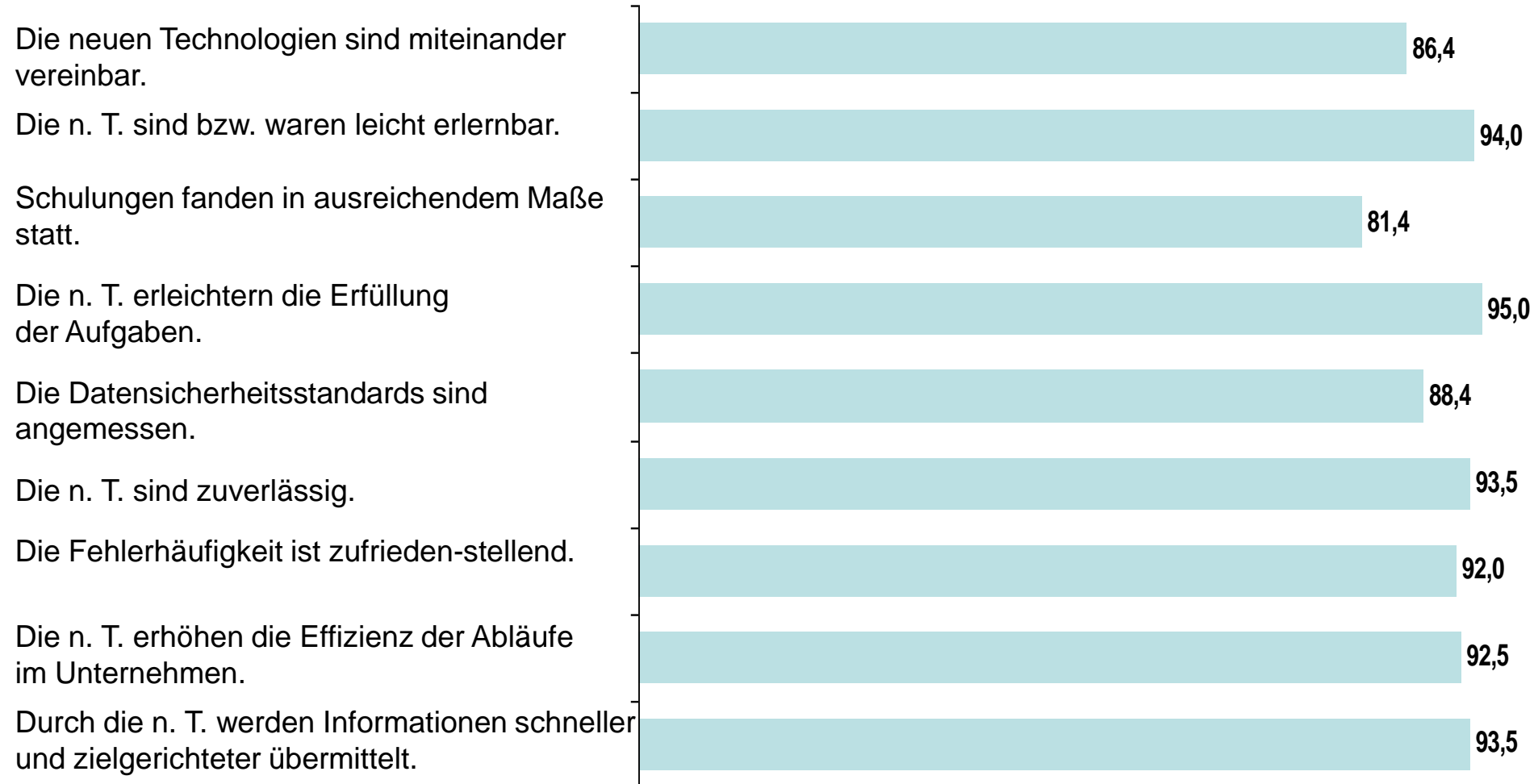
Aus Sicht eines Kollegen



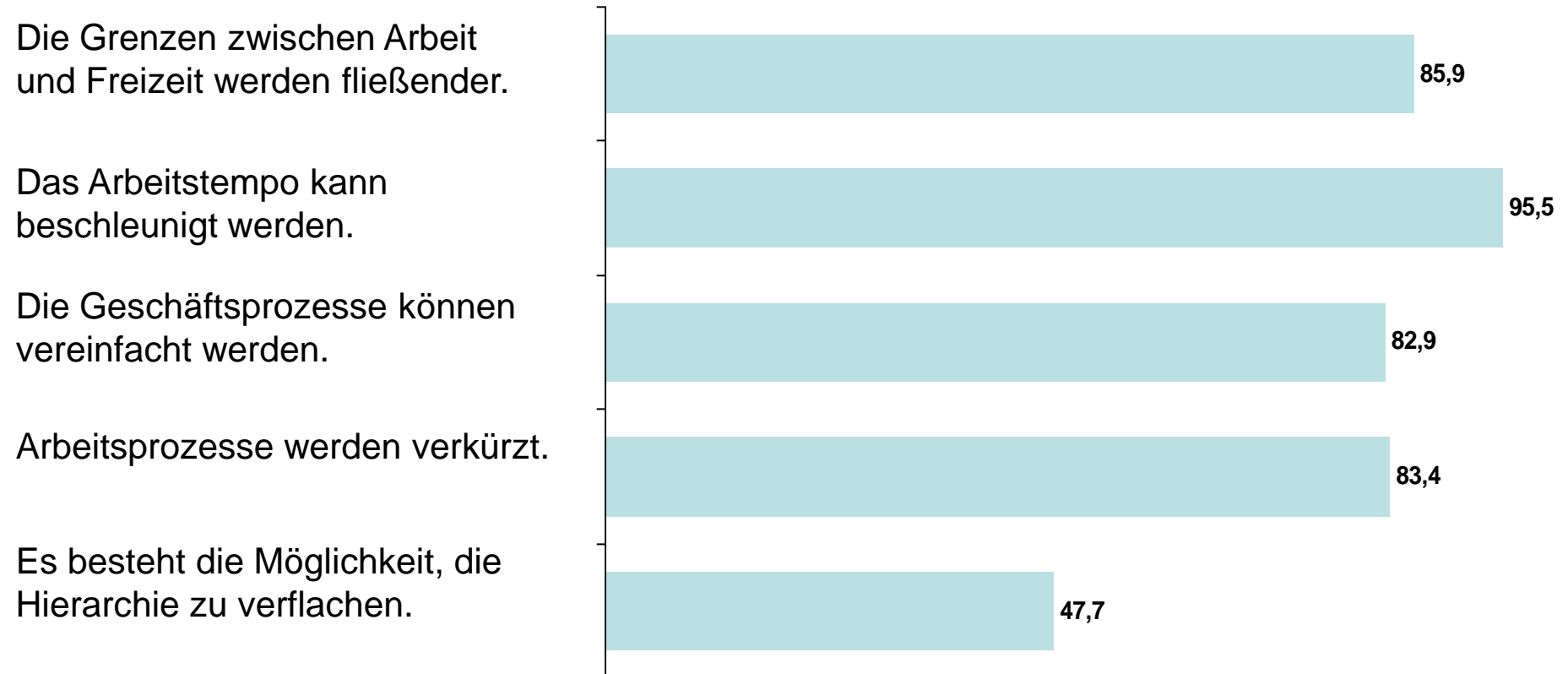
(Basis, N=199 Befragte, Angaben in Prozent der Nennungen)



Praktische Akzeptanz



Arbeitsplätze



Kompetenzen / Qualifikationen

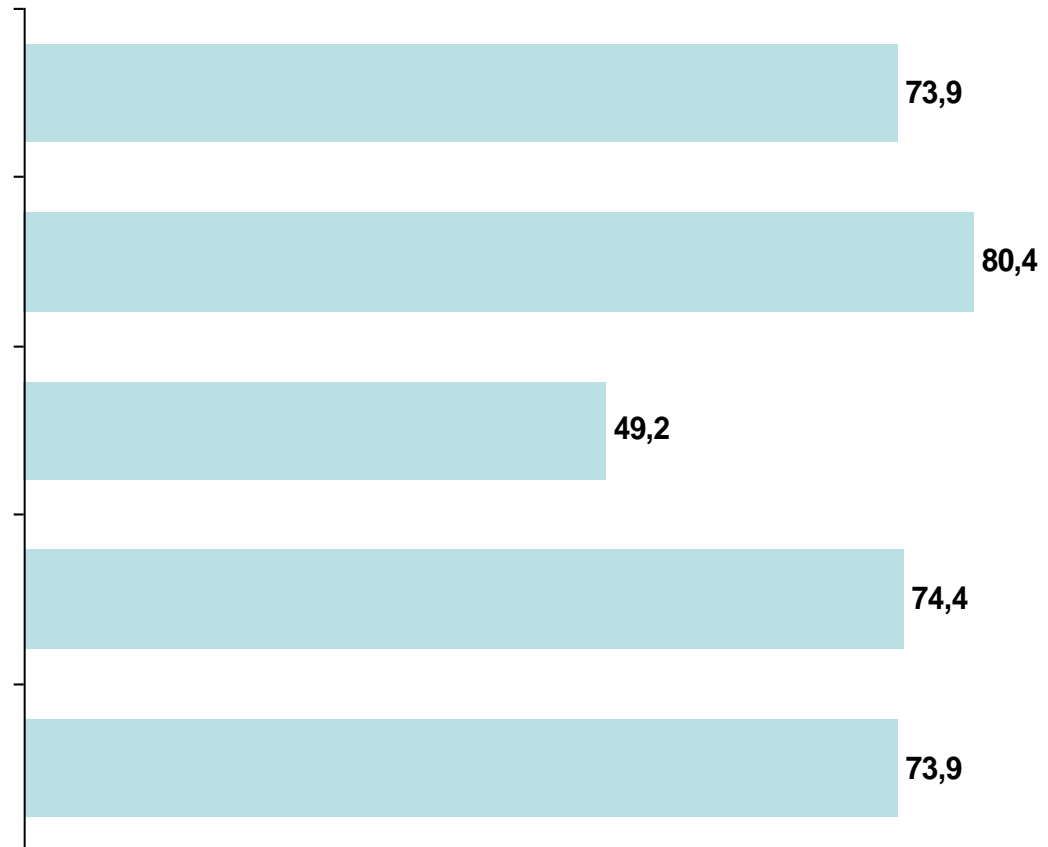
Die Anforderungen an fachliche Kompetenzen sind durch die neuen Technologien gestiegen.

Die Anforderungen an überfachliche Kompetenzen sind durch die n. T. gestiegen.

Die Einführung der n. T. hat zu einem Anstieg der Personalentwicklungsmaßnahmen im Unternehmen geführt.

Die n. T. nehmen Einfluss auf die Art und Weise des Lernens (z.B. E-Learning).

Durch die n. T. wird auch die betriebliche Ausbildung verändert.



Führung

Ein gleichberechtigteres Miteinander von Führungskräften und Mitarbeitern kann entstehen.

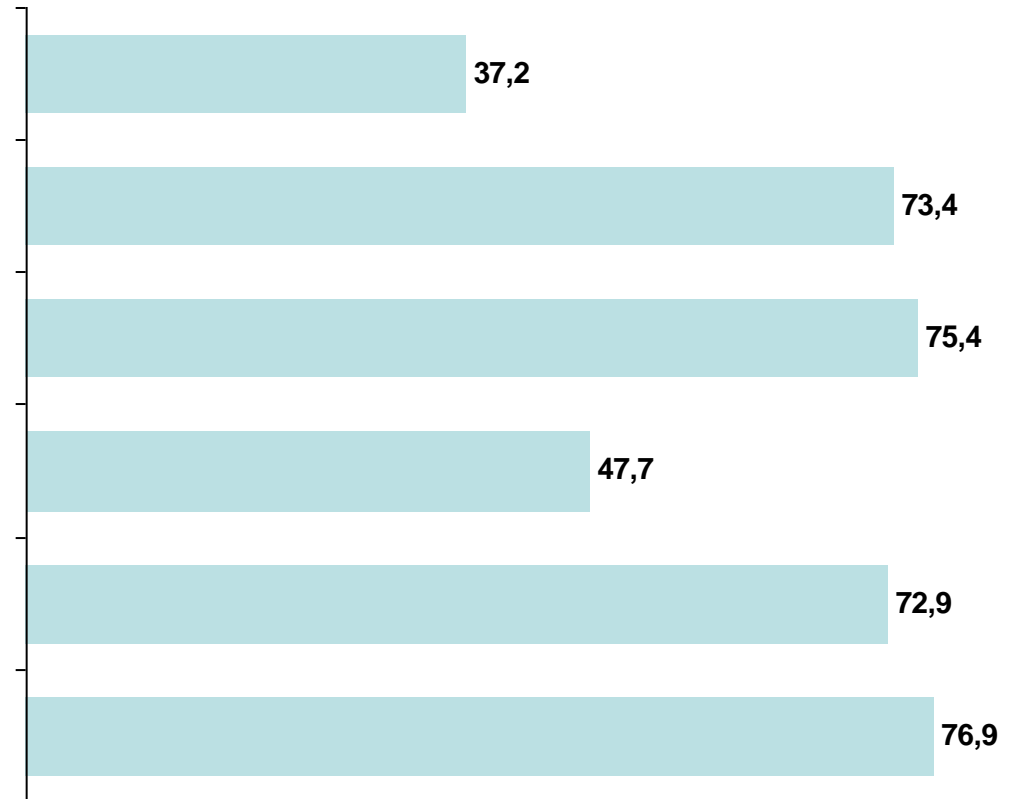
Der Überblick über die Kompetenzen der Mitarbeiter wird verbessert.

Die Eigenverantwortung der Mitarbeiter wird gestärkt.

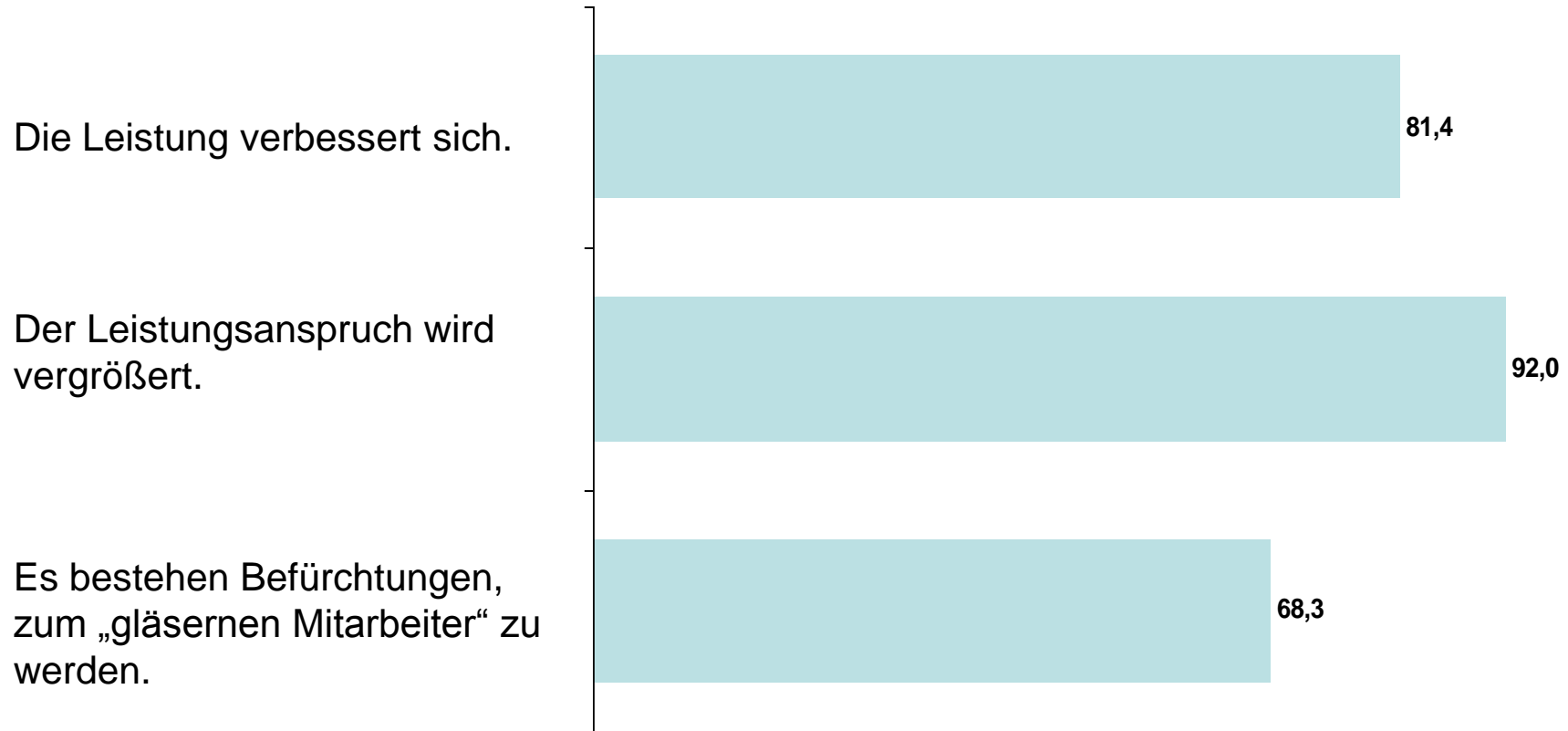
Die Führungskräfte müssen sich stärker mit den Belangen der Mitarbeiter auseinandersetzen.

Der persönliche Kontakt wird reduziert.

Das Aufgabenspektrum der Führungskräfte wird erweitert.



Leistung



Betriebsklima

Der persönliche Austausch verringert sich.



Die Zusammenarbeit wird klarer strukturiert und geregelt.



Die Transparenz steigt.



Entscheidungen werden nachvollziehbarer.



Der Wissenstransfer wird durch die Verringerung des persönlichen Austauschs erschwert.



4. Handlungsempfehlungen



Medienkompetenz ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Medienkompetenz ist:

Medienkunde, Medienkritik, Mediennutzung und Mediengestaltung



Medienkunde

- ❖ Wissen über unterschiedliche Formen von Medien
(informative Komponente)
- ❖ Fähigkeiten zum Umgang mit der Technik
(instrumentell-qualifikatorische Komponente)

Medienkritik

- ❖ Wissen um gesellschaftliche Prozesse, in die die Medien eingebettet sind
(analytische Komponente)
- ❖ Herstellen des Bezuges des Mediensystems zum eigenen Handeln
(reflexive Komponente)
- ❖ Soziale Verantwortung von Analyse und Reflexion
(ethische Komponente)



Mediennutzung

- ❖ Nutzung der Medien zur Informationsgewinnung, zum Wissenserwerb, zur Unterhaltung und zur Entspannung **(rezeptive, anwendende Komponente)**
- ❖ Wechsel vom Rezipienten zum Produzenten

Mediengestaltung

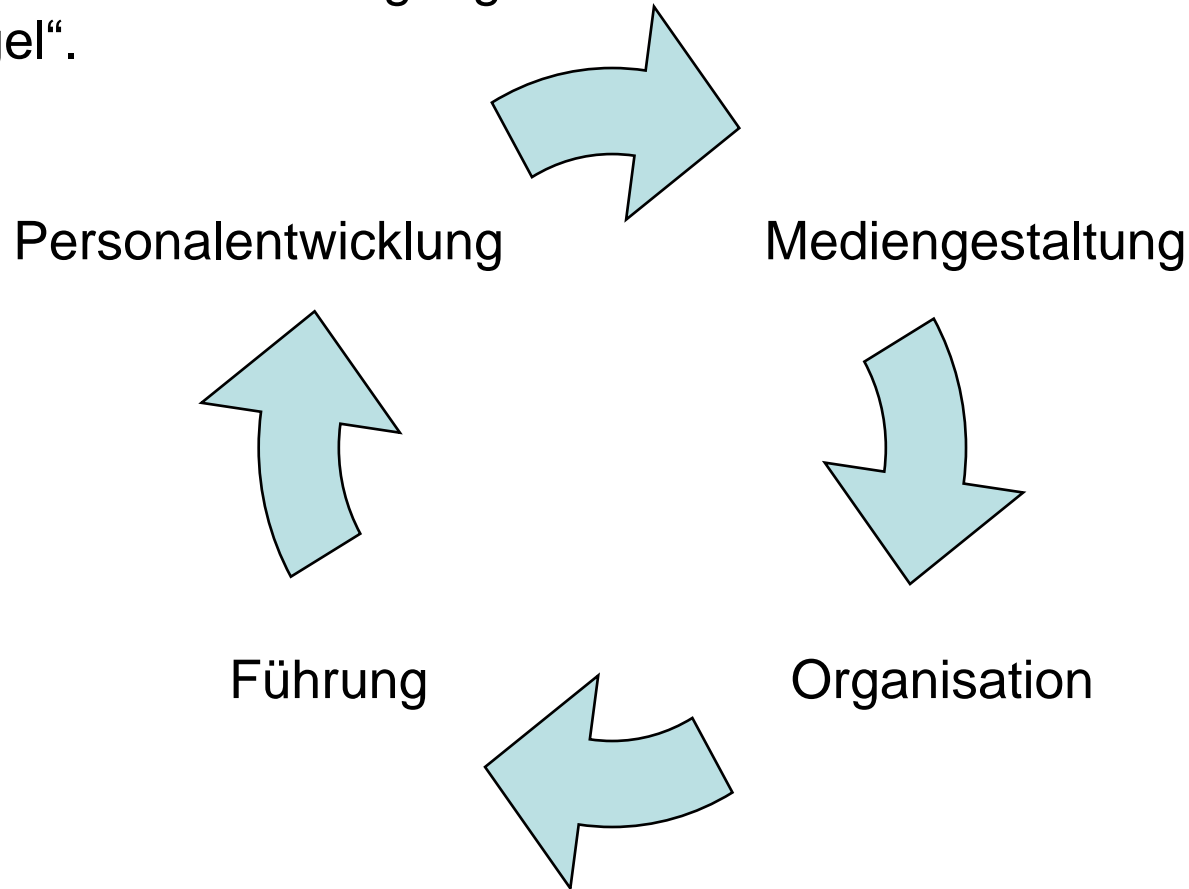
- ❖ Finden neuer Medienzweige und -instrumente **(innovative Komponente)**
- ❖ Entwicklung neuer Ausdrucksformen und Nutzungsmöglichkeiten bestehender Medien **(ästhetisch-inhaltliche Komponente)**



- Die technischen Entwicklungen und deren Integration in der Arbeitswelt erfordern, dass Medienkompetenz bereits heute, aber insbesondere in Zukunft einen wesentlichen Bestandteil der **Beschäftigungsfähigkeit** von Arbeitnehmern/innen darstellt.
- In diesem Zusammenhang ist die Gefahr der **digitalen Spaltung** zu beachten.



Damit Medienkompetenz zur Innovationskompetenz wird, bedarf es bestimmter Rahmenbedingungen im Unternehmen. Sie sind ein „Gütesiegel“.



Die neuen Technologien haben viele Vorteile.

Dies betrifft vor allem den Wissenstransfer, die Wissensbewahrung sowie die Wissensentwicklung.

Damit das Potenzial “gehoben” wird, bedarf es der Berücksichtigung von möglichen Technikfolgen im Entscheidungsfindungsprozess sowie im Rahmen der Implementierung der neuen Technologien.



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

