



KOMPETENZZENTRUM SOZIALE INNOVATION SACHSEN-ANHALT

ZWISCHENRESUMÉE IM PROJEKT

ÜBERGANG ARBEIT 4.0

SOZIAL GESTALTEN

10. MÄRZ 2020



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

ESF

Europäischer
Sozialfonds

Übergang Arbeit 4.0 sozial gestalten

Ablauf des Workshops

Uhrzeit	Inhalt
12:30	Ankommen der Gäste
13:00	Begrüßung und Einführung Vorstellung der METOP GmbH und des Kompetenzzentrums Soziale Innovation Sachsen-Anhalt (KomZ) Beitrag von Thomas Brammer vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration
	Warmup Speed-Dating
14:00	Vorstellung erster Ergebnisse und Erkenntnisse der CheDiKo-Analyse Dr. Sonja Schmicker, Dr. Stefan Waßmann
	Was können wir für Sie tun? Vorstellung von Möglichkeiten zu Finanzierung, Beratung und Unterstützung
14:40	Pause
15:00	Parallele Workshop in Kleingruppen mit Moderation
15:45	Zusammenfassung der Ergebnisse und Austausch
	Ausblick und Verabschiedung
16:15	Ende des Zwischenbilanz-Workshops

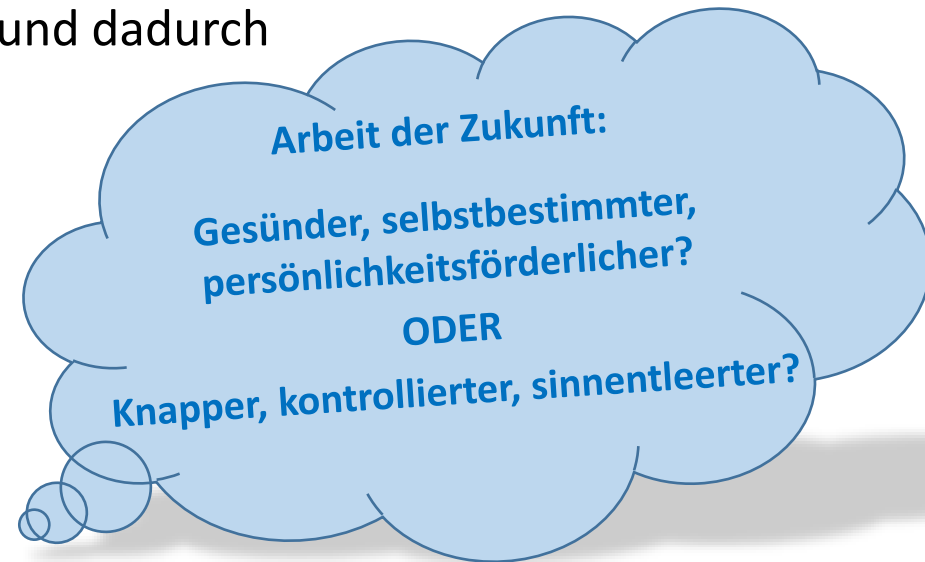
Projekt

Übergang zu Arbeit 4.0 sozial gestalten



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT
WISSEN. WAGEN. WANDEL

- Zunahme der psychischen Belastungen und dadurch bedingter Krankenstände
- Demografische Herausforderungen
- Entgrenzungsprobleme
- Flexibilisierung von Arbeit
- Substitution menschlicher Arbeit
- New Work und Prekarität
- Digitale Assistenzen
- Neue Erwerbsbiografien
- ...



- Steigerung der Digitalkompetenz: Entwicklung und Erprobung konkreter Methoden zur Beratung von Unternehmen, Arbeitnehmern/-innen sowie ihrer betrieblichen Interessenvertretungen auf dem Gebiet eines *partizipativen und humangerechten Übergangs zu Arbeit 4.0*
- Ganzheitlicher Mensch-Technik-Organisations-Ansatz
- Credo: „Der Experte für die eigene Arbeit ist immer derjenige, der diese Arbeit ausführt!“

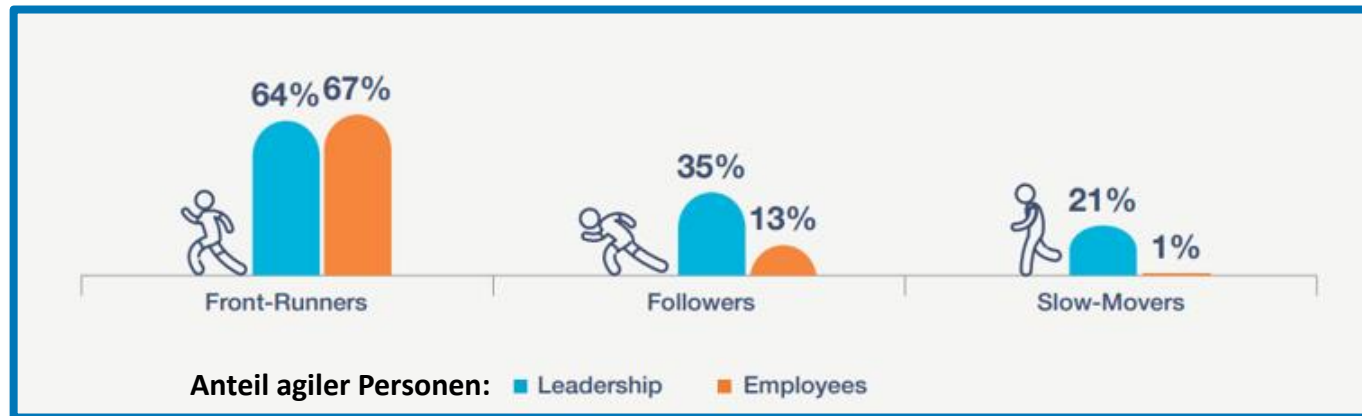
Digitales Onboarding neuer Mitarbeiter/-innen und Wissensmanagement

Ökologische, kundenfreundlich und
ökonomische Logistiko Optimierung

Humangerechtes und wirtschaftliches
Enterprise-Resource-Planning-System

Mehr als 60 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehen die Unternehmenskultur als größte Hürde für die digitale Transformation.

„Learn from the Front-Runners“



Potenziale im Projekt Übergang 4.0: Lernen voneinander!!!

(capgemini 2017)

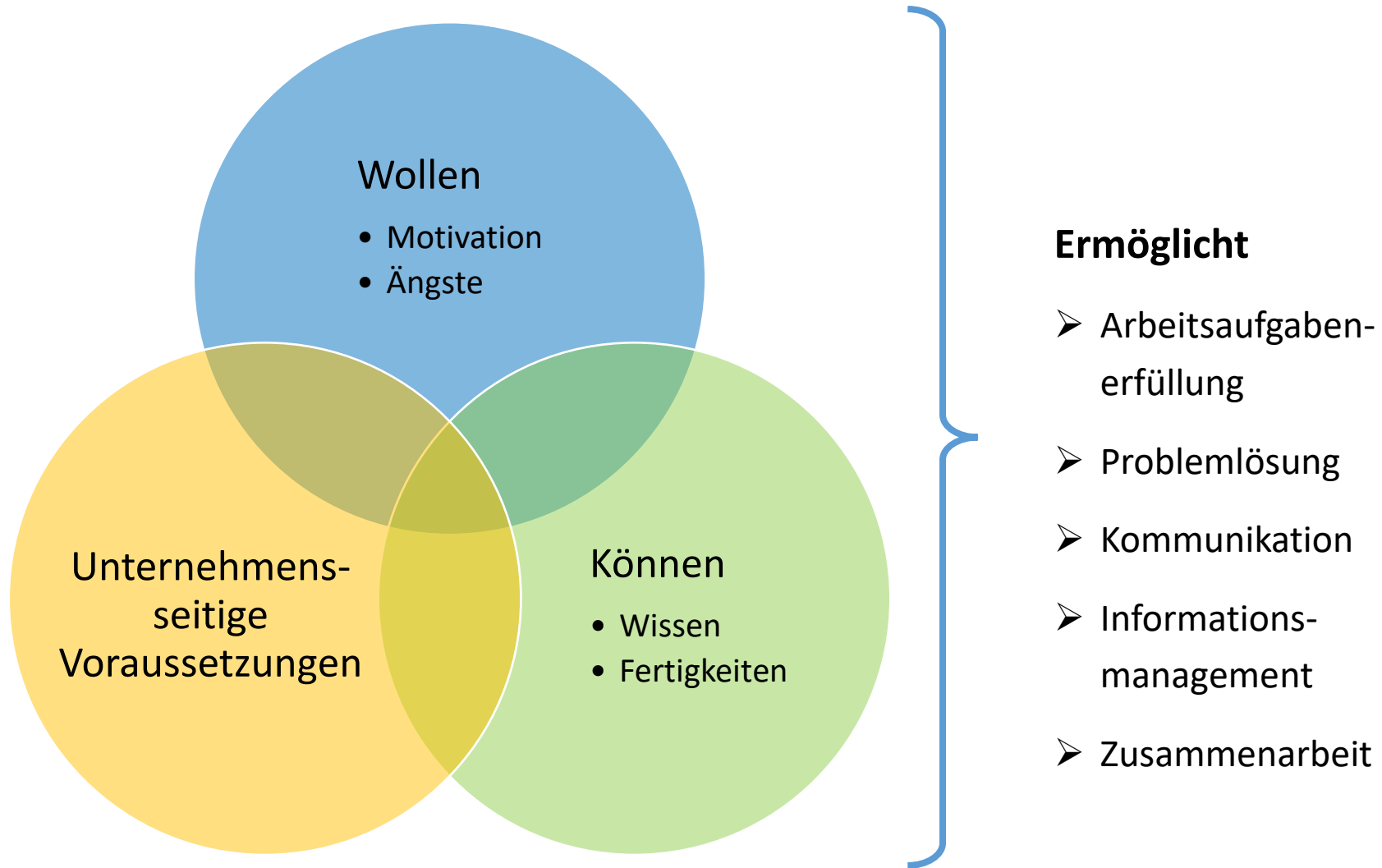
Es ist nicht die stärkste Spezies, die überlebt, auch nicht die intelligenteste, es ist diejenige, die sich am ehesten dem Wandel *anpassen* kann.

(Charles Darwin)

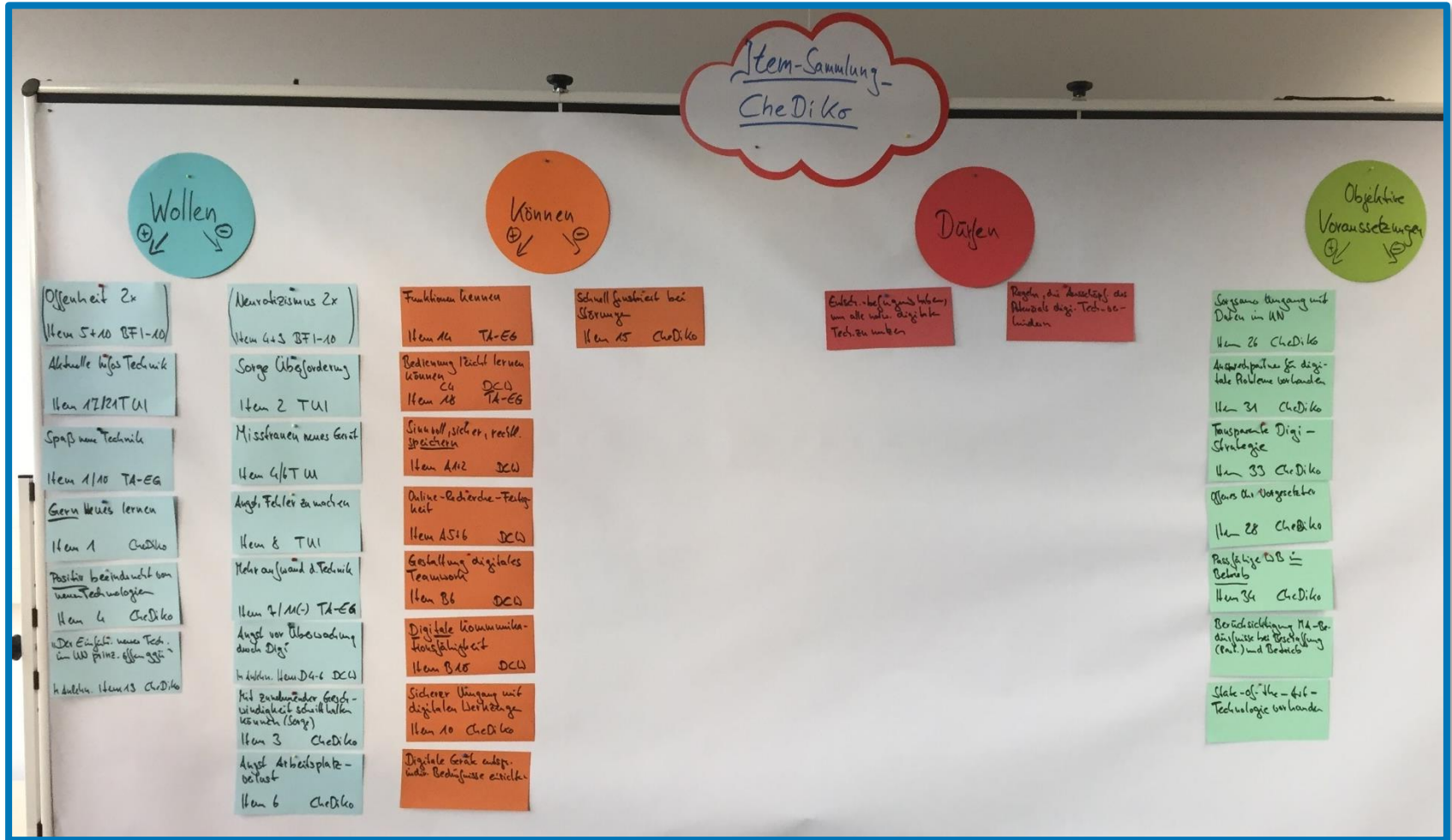
Front-Runners setzen auf...

- Kollaboration: Interdisziplinäre Zusammenarbeit und Unterstützung
- Innovation und Lernen: Kreativitätsförderliches Umfeld / alte Prozesse kritisch hinterfragen
- Agilität: FK und MA reagieren schnell auf veränderte Umweltbedingungen

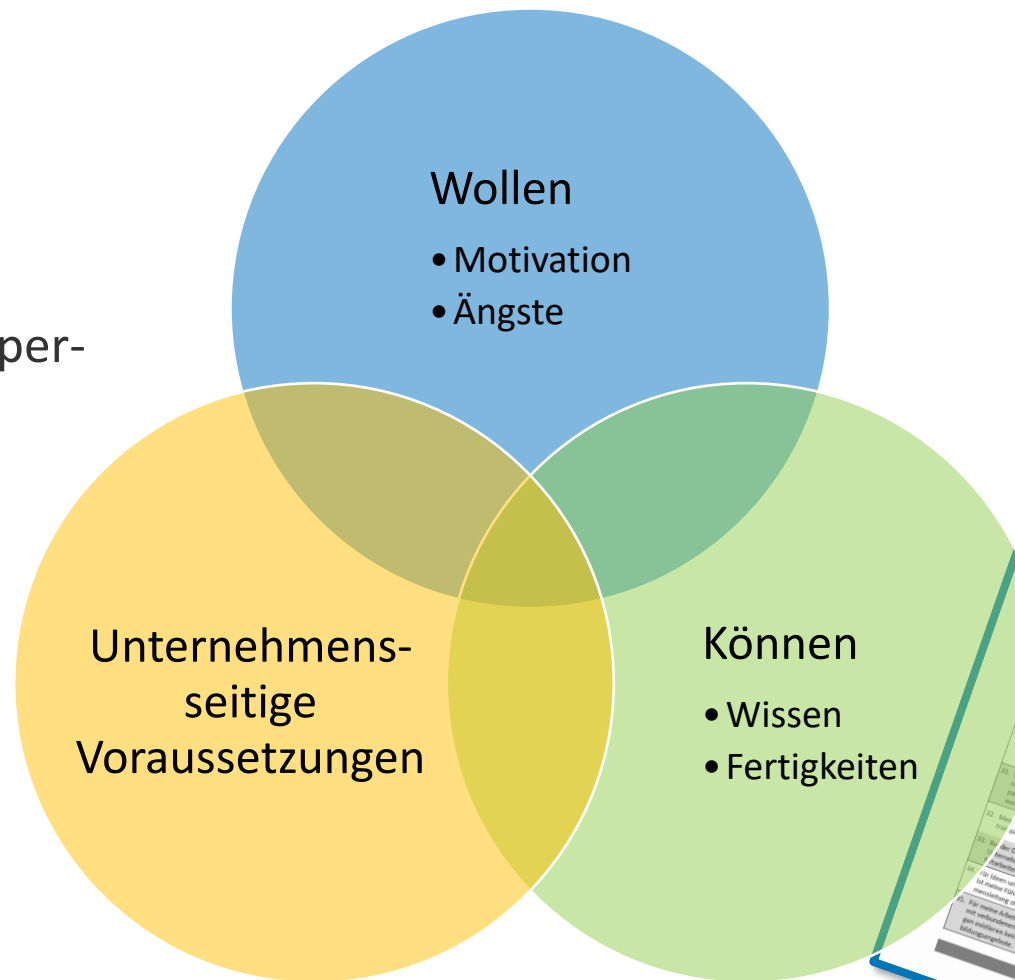
(capgemini 2017)



- TA-EG – Fragebogen zur Technikaffinität (Karrer et al., 2009)
 - 19 Items
 - Bezieht sich ausschließlich auf Umgang mit elektronischen Geräten
- TUI – Technology Usage Inventory (Kothgassner et al., 2012)
 - 30 Items
 - Erfragt Technikaffinität auf sehr abstrakter Ebene
- DCW – Digital Competence Wheel (Center for Digital Dannelsen, 2009-2020)
 - 49 Items
 - Adressiert primär Privatpersonen / Kompetenzen für das digitale Privatleben
- Digitrain – Digitalisierungsindex (Kaiser et al., o. J.)
 - 87 Items
 - Adressiert primär Führungskräfte / Organisationsleitung



- Items: 39
- Zielgruppe: Arbeitspersonen
- Durchführung: Paper-Pencil- und/oder Online-Version

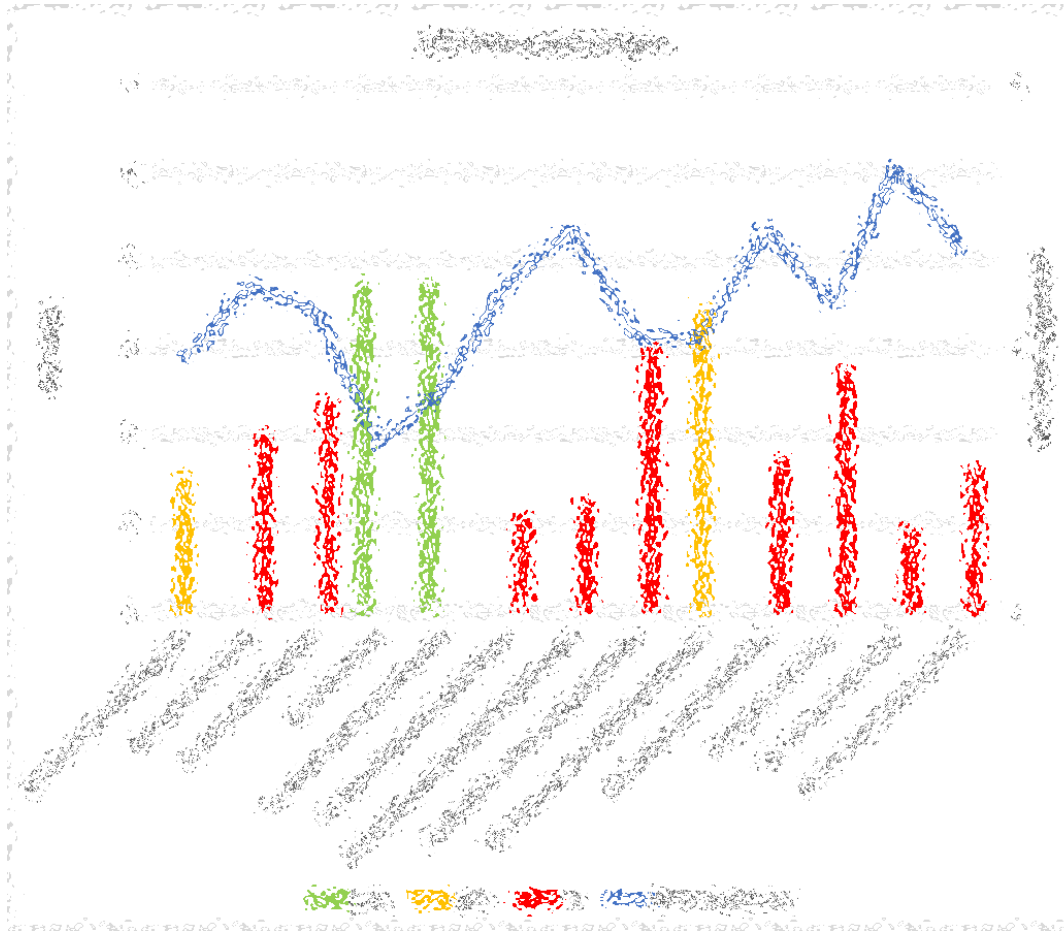


Ministerialberatung, CheDiKo

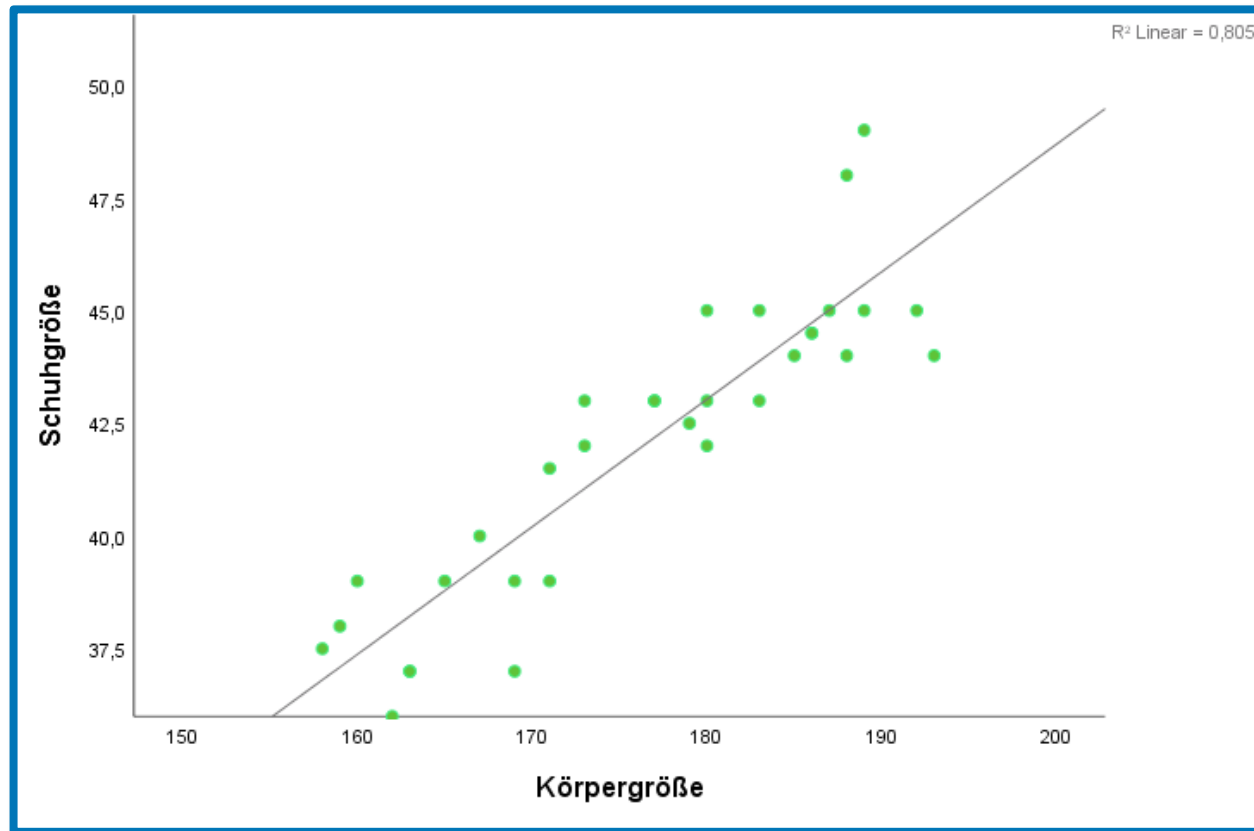
Kompetenzbereich 3: unternehmensseitige Voraussetzungen

Bitte beachten: An dieser Stelle benötigen wir zusätzlich zu Ihrer Einschätzung auf der 5-stufigen Skala noch alle Informationen darüber, ob Sie bezüglich der abgefragten unternehmerischen Voraussetzungen einen Änderungsbedarf verspüren. Bitte tragen Sie dies jeweils in der letzten Spalte ein.

Anfragen zur Situation bzw. Tätigkeit	keine Änderung möglich		keine/geringfügige Änderung		deutliche/erhebliche Änderung		Änderungsbedarf
	ja	nein	ja	nein	ja	nein	
10. Ist verfügbar oder alle notwendigen Entscheidungsbefugnisse, um alle von mir gestellten digitalen Tätigkeiten zu realisieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. In meinem Unternehmen existieren Kenntnisse und Fertigkeiten, die mit den abgefragten Tätigkeiten und vorrangigen Aufgaben des Personalabtes zusammenhängen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ich bin bereit, meine Verantwortung für die Digitalisierung meines Unternehmens zu übernehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ich bin bereit, meine Verantwortung für die Digitalisierung meines Unternehmens zu übernehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Ich bin bereit, meine Verantwortung für die Digitalisierung meines Unternehmens zu übernehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Ich bin bereit, meine Verantwortung für die Digitalisierung meines Unternehmens zu übernehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Ich bin bereit, meine Verantwortung für die Digitalisierung meines Unternehmens zu übernehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Ich bin bereit, meine Verantwortung für die Digitalisierung meines Unternehmens zu übernehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Ich bin bereit, meine Verantwortung für die Digitalisierung meines Unternehmens zu übernehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Ich bin bereit, meine Verantwortung für die Digitalisierung meines Unternehmens zu übernehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Ich bin bereit, meine Verantwortung für die Digitalisierung meines Unternehmens zu übernehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Rückmeldung individueller Ergebnisse **NUR** für das jeweilige Unternehmen / die betroffenen Personen!



- Korrelation ist ein Zusammenhangsmaß (Wertebereich -1 bis +1)
- Positive Korrelation: Je höher Variable A desto höher auch Variable B
- Hier sehen wir eine Korrelation von $r_{\text{Schuhgröße, Körpergröße}} = .90$

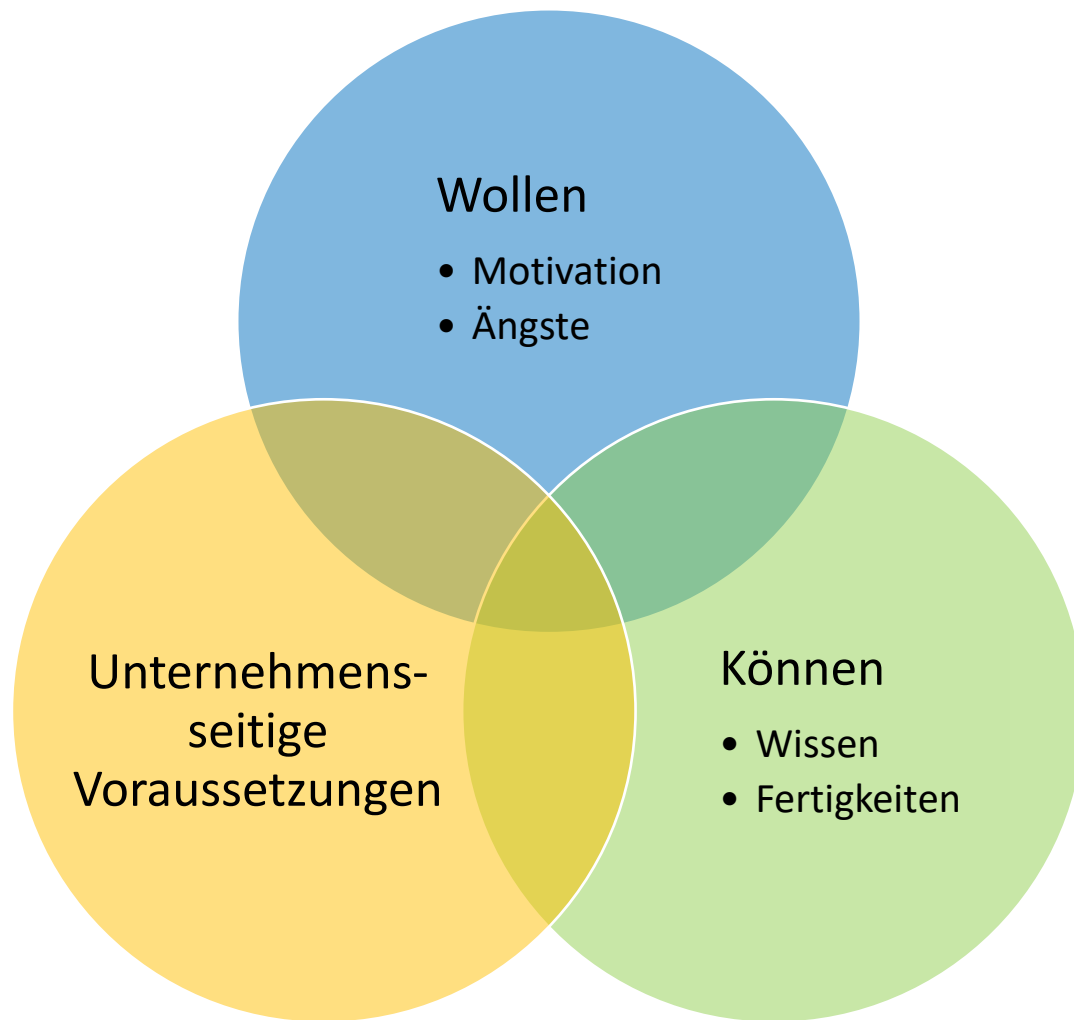
- Personen mit hoher **Technologieaffinität** betrachten Digitalisierung eher als **Chance** – Personen mit geringer Technologieaffinität als Risiko...
($r=.38^{**}$)
- Diese Personen mit hoher **Technologieaffinität** haben auch geringere Ängste bzgl. **Überwachung** ($r=.16$), **Informationsüberflutung** ($r=.29^{**}$) und **Arbeitsplatzverlust** ($r=.38^{**}$)

- Wer die **Unternehmenskultur** als eine Kultur des wertschätzenden Miteinanders erlebt, neigt in höchstem Maße auch dazu, die unternehmensseitigen **Voraussetzungen für eine gelungene Digitalisierung** als gegeben zu betrachten. ($r=.60^{**}$)
- Wird die **Unternehmenskultur** positiv bewertet, ist auch die **Angst vor Arbeitsplatzverlust** geringer ($r=.31$)

- Die Einschätzung der bestehenden **unternehmensseitigen Voraussetzungen für die Digitalisierung** korrespondiert eng mit der Einschätzung der **vorhandenen technischen Voraussetzungen** ($r=.65^{**}$)
- Aber auch **Partizipation** (.58**) und **Kommunikation** (.54**) sind für den erfolgreichen digitalen Transformationsprozess wichtig → Wer informiert ist und das Gefühl hat, mitreden zu können, bewertet die **unternehmensseitigen Voraussetzungen für die digitale Transformation** tendenziell besser

- **Beteiligungsqualifizierung**
 - Entwicklung organisationaler Digitalisierungsstrategien „auf Augenhöhe“
- **Arbeit 4.0 und digitale Assistenzsysteme**
 - Abbau unbegründeter Ängste, Potenziale und Grenzen moderner Technologie
- **Digitale Kommunikation und Digitales Teamwork**
 - Methoden, Tools und Fallstricke
- **Datenschutz und Cybersecurity**
 - Schutz eigener, organisationaler und fremder Daten





- Rückmeldungen Detail-Ergebnisse CheDiKo
- Feinplanung Trainings / Workshops
- Durchführung Trainings / Workshops
- Reflexion „Lessons Learned“
- Abschlussveranstaltung (KW 49 / 50)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT
WISSEN. WAGEN. WANDEL**



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT

**Vielen Dank
für Ihr Kommen!**