

Projektziel

Entwicklung und Erprobung konkreter Methoden zur Beratung von Unternehmen, Arbeitnehmern/-innen sowie ihrer betrieblichen Interessenvertretungen auf dem Gebiet eines partizipativen, ganzheitlichen und humange-rechten Übergangs zu Arbeit 4.0.

Gliederung

Start

Methodik

Gestaltung

Summary

Weiterführende Informationen zu jedem hier kurz dargestellten Thema werden in Kürze unter: <https://metop.de/index.php?id=arbeit> für Sie in Form von Transferpapieren kostenfrei zur Verfügung stehen.

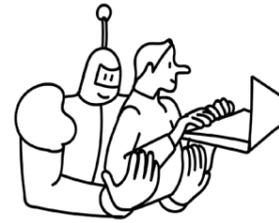
E-Mail: Sonja.schmicker@metop.de

Website: www.metop.de

Telefon: 0391 54486 - 250



Illustrationen: Nadine Kolodziej



Flexibel aber strukturiert ...

Was muss bei der Einführung oder Verstetigung ortsflexibler Arbeitsformen beachtet werden?

- Wichtige Kriterien
- Sinnvolle (aber nicht notwendige) Kriterien

Wie wird nach der Einführung weiter verfahren?

- Kontinuierliche Verbesserungsprozesse anstoßen

Wie kann man den organisatorischen und ergonomischen Herausforderungen begegnen?

- Aufbau eines ergonomischen Bildschirmarbeitsplatzes
- organisatorische Leitlinien schaffen

Von basalen technischen Grundkompetenzen zu spezifischen Aspekten der digitalen Kommunikation und Moderation.

Chancen der digitalen Interaktion

- Reduzierung des Dienstreiseaufkommens
- Vereinfachte Dokumentation
- Gemeinsame Einsichtnahme in Dokumentationen
- Erhöhung Partizipation

Risiken der digitalen Interaktion

- Unzureichende Pausengestaltung (ca. nach 90 Min. Erholungspause einräumen)
- Einseitige Kommunikation/ mangelnde Interaktion
- Reduktion nonverbaler Kommunikation
- Fehlende Kleingruppenphasen
- Fehlende Visualisierung über Metaplantchnik – Flipchart, Pinnwand etc.

Bildungsmodul zum sicheren Umgang

- Grundvoraussetzungen
- Kommunikationskanäle
- Kommunikationsplattform
- Einsatz von Tools

„Nur wenn wir die Chancen der Digitalisierung nutzen, können wir die Patientenversorgung besser machen“
Jens Spahn

Der Arbeitsalltag vieler Beschäftigter lässt sich durch digitale Lösungen optimieren. Am Beispiel der Pflege wird aufgezeigt, wie Smart Devices, smart eingesetzt, eine sinnvolle Unterstützung sein können, um arbeitsspezifische Belastungen nachhaltig zu reduzieren.

Welche Benefits können Smart Devices dabei grundsätzlich mit sich bringen?



Wie lässt sich ein Einführungsprozess für digitale Assistenz in Unternehmen exemplarisch gestalten?

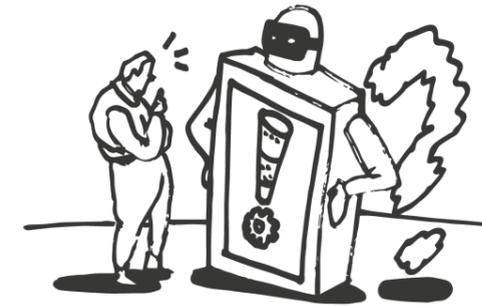
Welche Hinweise sollten bei der Implementierung unternehmens- und an-wenderspezifisch beachtet werden?

„Ist das traditionelle duale Arbeitsschutzsystem in Deutschland bezogen auf den digitalen Wandel noch anschlussfähig?“

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Veränderungen bedingen Chancen und Risiken.

Wie geht man mit dem Neuen um?

- Herausforderungen und Potentiale der digitalen Arbeitswelt kurz aufgezeigt
- Lösungsansätze zur Bewältigung der neuen Herausforderungen
- Informationen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
 - Merkmalsbereiche der Arbeit
 - Vorgehen



„Je größer das Maß der Digitalisierung in einer Organisation ist, desto mehr Aufmerksamkeit braucht der Mensch.“

Henrik Kehren

KMU-Spezifik in der Digitalisierung

Digitalen Wandel partizipativ managen

Herausforderungen/ Belastungsfaktoren in der digitalen Arbeitswelt

Konzept und Analyse der digitalen Kompetenzen (Instrument CheDiKo)

Reflexionsworkshops als Beteiligungsform

Workshopreihe zur Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie

*„Von den Vorreitern des Digitalen Wandels lernen – Culture First!“
Capgemini Consulting*

Wollen, können, dürfen wir so bleiben, wie wir sind? Was müssen wir ändern?

Setzen Sie auf Ihre Front-Runner!
Wer sind die Front-Runner?

Beachten Sie Ihre förderlichen und hinderlichen KMU-Rahmenbedingungen!
Welche sind das?

Gemeinsame KMU-Erfolgsfaktoren für Management, Beschäftigte und betriebliche Interessenvertretung:



- Partizipative Zielorientierung
- Pragmatik
- Exemplarität und Generalisierbar
- Effizienz und Effektivität

*„Vertrag: Vereinbarung, die erst wirksam wird, wenn das Vertragen endet.“
Peter E. Schumacher*

- Selbstverantwortung!
- Gleichberechtigung!
- Bottom-up!
- Ganzheitlichkeit!
- Zirkularität!
- Dynamik!



Diese Begriffe stehen für partizipatives Projektmanagement.

Bilde Beteiligungsgruppen! Aber wie?
Welches Ziel soll erreicht werden?
Welche Aufgaben sollen erfüllt werden?

Nutzen Sie die Checkliste für Partizipation!

Unternehmen, Mitarbeitende und betriebliche Interessenvertretung finden hier ihren gemeinsamen Ansatz.

Neu zu implementierende Ideen, Konzepte oder Prozesse gehen oft einher mit Ängsten, Sorgen und veränderten Belastungsbedingungen seitens der Belegschaft.

Wie geht man damit um?
Welche Lösungsmöglichkeiten gibt es?

Individuelle/ persönliche Ebene:

Leistungsüberwachung!

Wie kann ich den Beschäftigten das Gefühl der konstanten Überwachung nehmen?

Unzuverlässigkeit!

Wie kann neue Technik zuverlässig sein?

Unterbrechungen!

Wie kann man Unterbrechungen durch Informationsbereitstellung regeln?

Überflutung!

Wie kann man die Fülle an Informationen regulieren?

Nicht-Verfügbarkeit!

Wie kann das Potential vorhandener digitaler Prozesse und Technik genutzt werden?

Omni- und Dauerpräsenz!

Wie kann man die Grenze zwischen Beruf und Privatleben aufrecht erhalten?

Welche Kompetenzen seitens der Belegschaft und welche Voraussetzungen müssen unternehmensseitig gegeben sein?

Wie kann man eine solche "Digitalkompetenz" eines Unternehmens messen?

- Konzept **Check-up** der **Digital**kompetenz von Organisationen (CheDiKo)
- CheDiKo - Light als Check-up Liste
- Hinweise für Unternehmen
- Hinweise für Beschäftigte



„Keine Therapie ohne vorherige Diagnose!“

*"Nichts bewahrt uns so gründlich vor Illusionen wie ein Blick in den Spiegel."
Aldous Huxley*

Aldous Huxley

Partizipation in betrieblichen Veränderungsprozessen ist unvermeidlich.

Neben den Gründen dafür und allgemeinen Hinweisen zeigt das weiterführende Transferpapier einen Muster-Reflexionsworkshop (als Beteiligungsform) in 4 Schritten zur selbstständigen Nutzung auf.

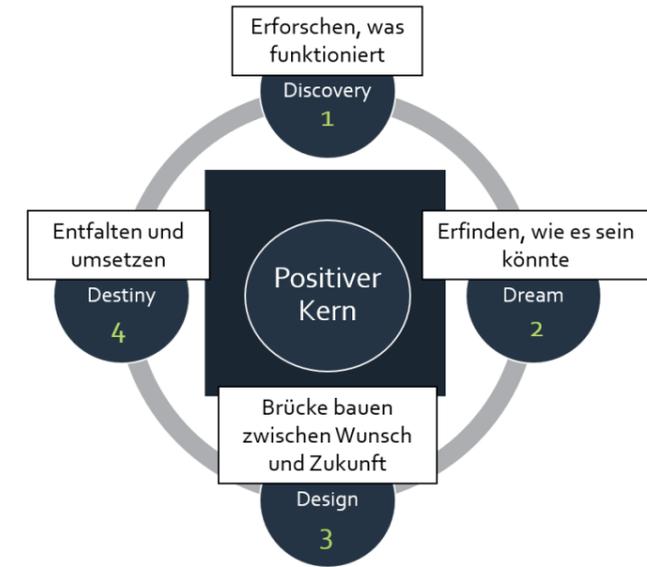


- Ist-Zustand
- Ursachenforschung
- Verbesserungsideen
- Maßnahmenableitung

Von der Idee bis zur Umsetzung! Wie kommt man zu einer erfolgsversprechenden digitalen Unternehmensstrategie?

Unternehmensstrategie anfassbar machen - Umsetzungsszenarien definieren mit den Beschäftigten

Erläuterung einer 3-teiligen Workshopreihe zur Selbstdurchführung.



Eigene Darstellung METOP