



KOMPETENZZENTRUM SOZIALE INNOVATION SACHSEN-ANHALT

**GEMEINSAME PRÄSENTATION DES
PROJEKTS „ÜBERGANG ZU ARBEIT 4.0
SOZIAL GESTALTEN“ DER METOP GMBH IN
ZUSAMMENARBEIT MIT DEN KMU-PILOTEN**

06. JULI 2021



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

ESF

Europäischer
Sozialfonds

PROJEKTPARTNER:

PROJEKTLEITUNG

METOP GMBH



MENSCH | TECHNIK
ORGANISATION | PLANUNG

AN-INSTITUT DER OTTO-VON-GUERICKE-UNIVERSITÄT

KMU-PILOTEN

ANHALTISCHE ELEKTROMOTORENWERK DESSAU GMBH (AEM)



ALTENHILFE NIEDERNDODELEBEN GMBH



HASOMED GMBH

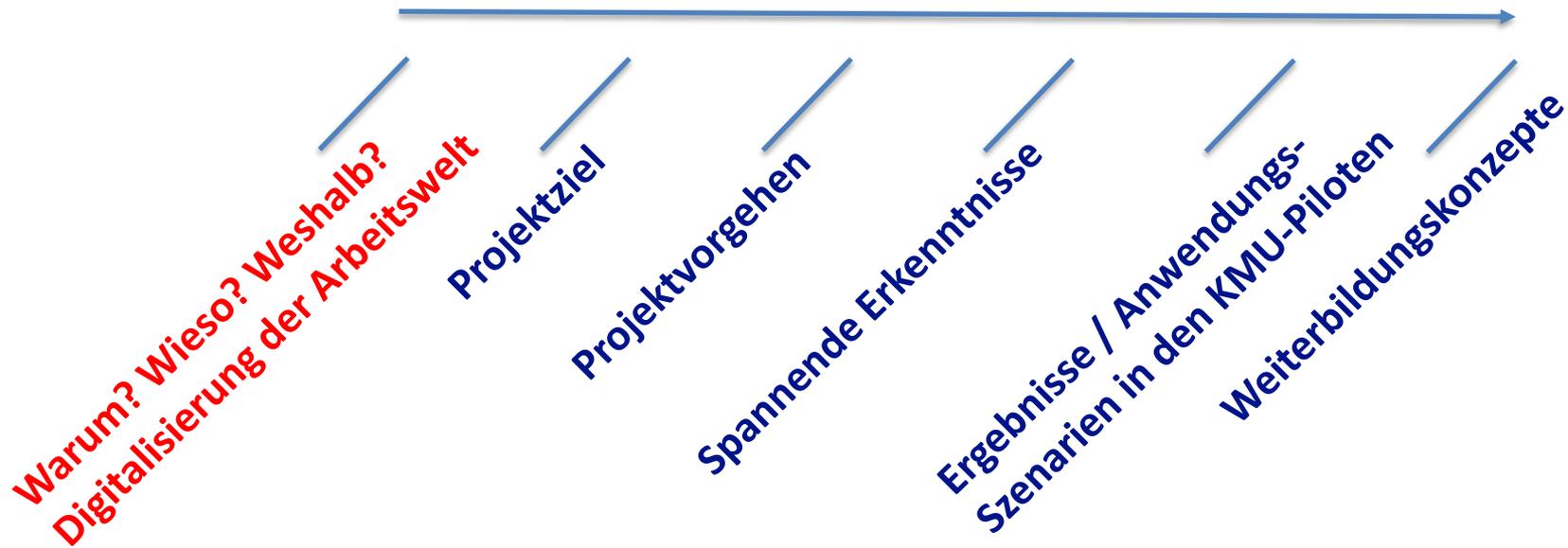


SCHÜNEMANN HEIZUNG-SANITÄR GMBH





Fahrplan



*Über die Verbreitung moderner digitaler Technologien in deutschen Betrieben ist bisher **wenig bekannt** – IAB-Kurzbericht, 2016*

***Ein Drittel** aller Betriebe hat sich noch nicht mit den modernen digitalen Technologien beschäftigt – IAB-Kurzbericht, 2016*

*In den nächsten 10 Jahren werden wir an einem Punkt sein, an dem **nahezu alles digitalisiert wird**. – Satya Nadella, CEO von Microsoft*

Die Fabrik der Zukunft wird zwei Angestellte haben, einen Menschen und einen Hund. Der Mensch ist dazu da, den Hund zu füttern. Der Hund, um den Menschen davon abzuhalten, die Geräte anzufassen. – Warren G. Bennis

***Alles was digitalisiert werden kann, wird digitalisiert**. – Carly Fiorina, CEO von Hewlett-Packard*

Der Druck steigt...

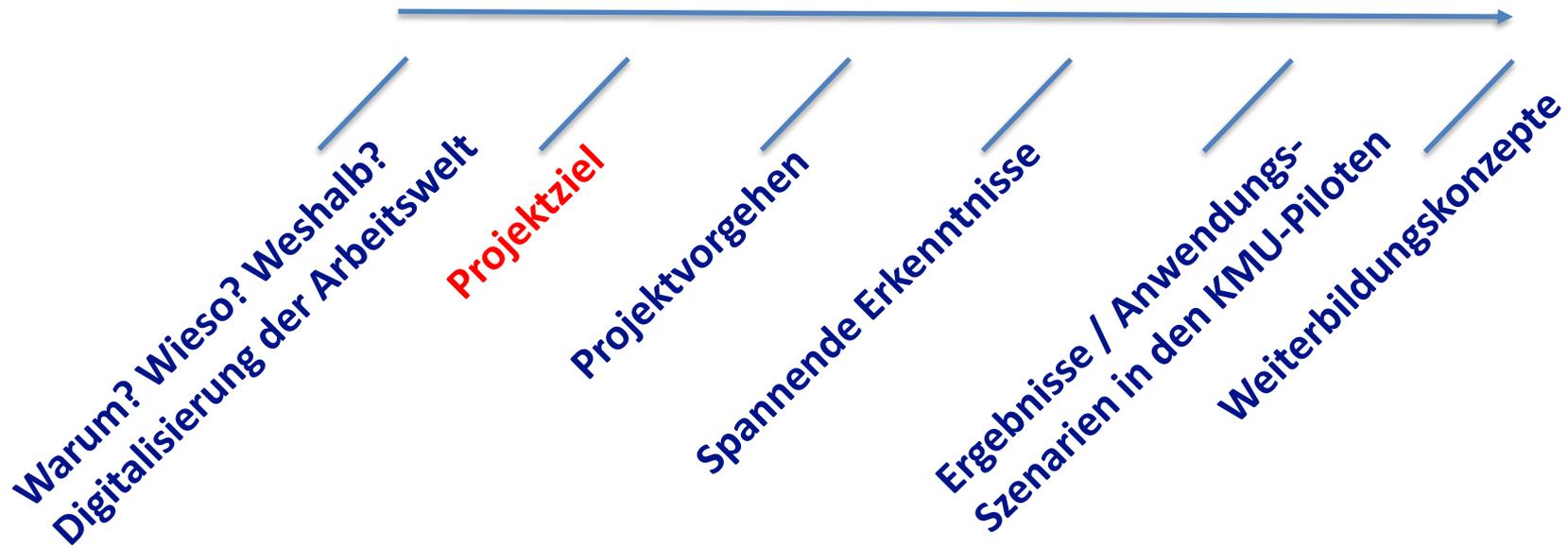
Was bewirken die Veränderungen?

- Ängste, Sorgen, Nöte vor Veränderungsprozessen
- 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
- ...





Fahrplan



*Wenn man Digitalisierung richtig betreibt, wird aus einer **Raupe ein Schmetterling**. Wenn man es nicht richtig macht, hat man bestenfalls eine **schnellere Raupe**. – George Westerman*

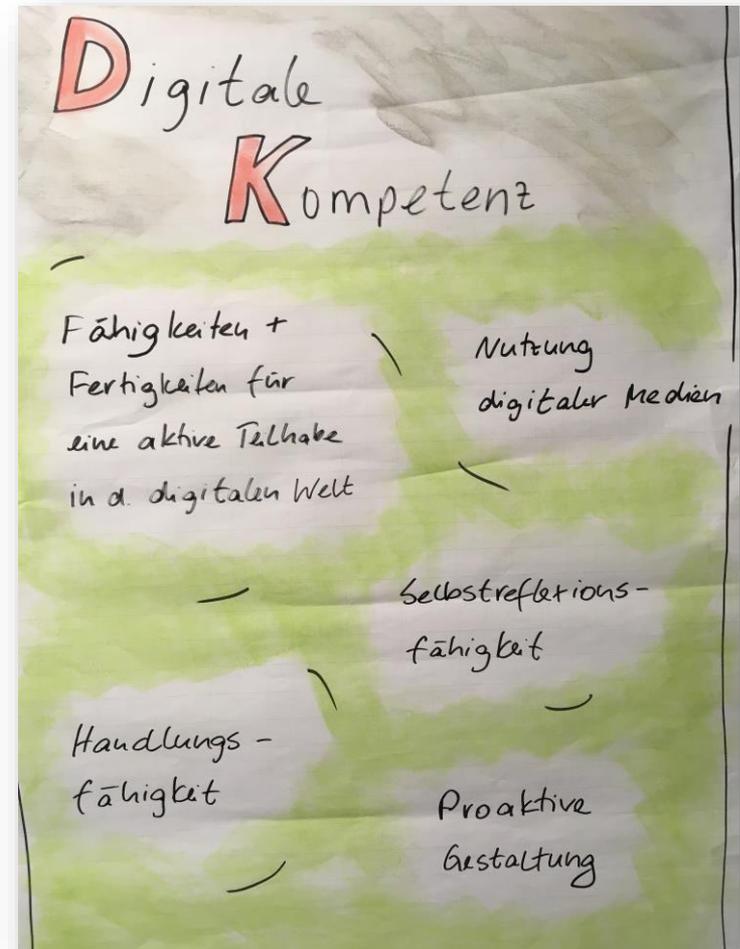
➤ Steigerung der Digitalkompetenz:

Entwicklung und Erprobung konkreter Methoden zur Beratung von **KMU, 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!“

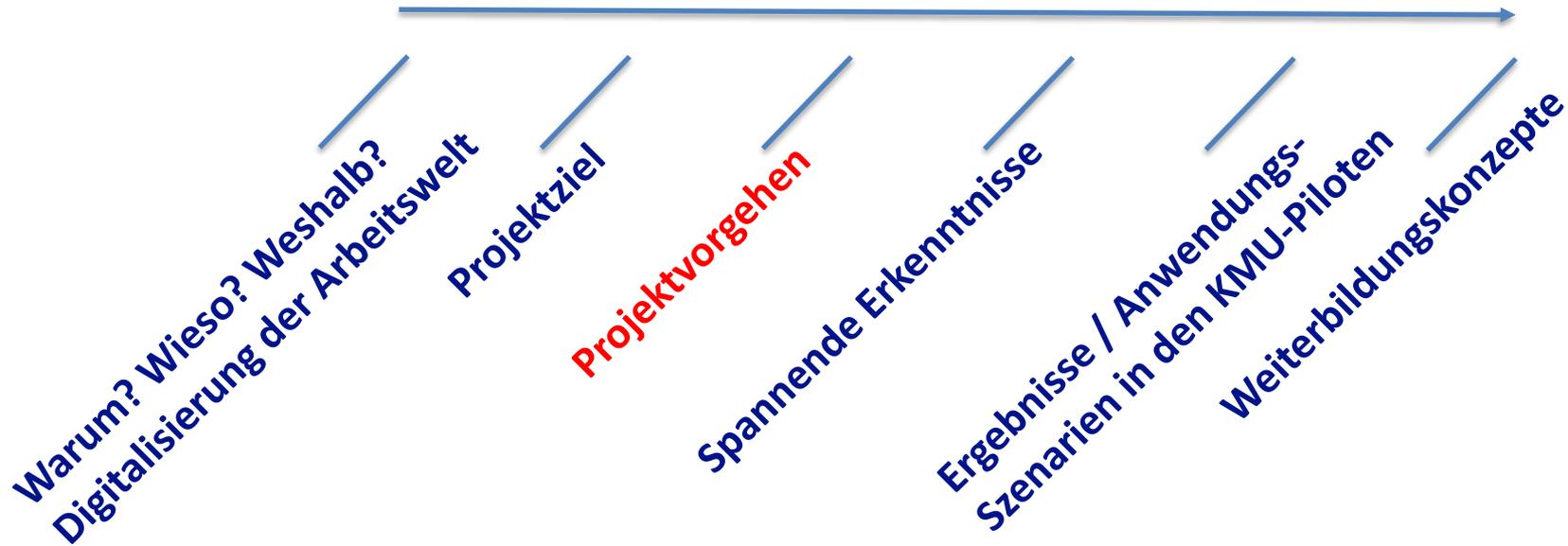
Digitalkompetenz?

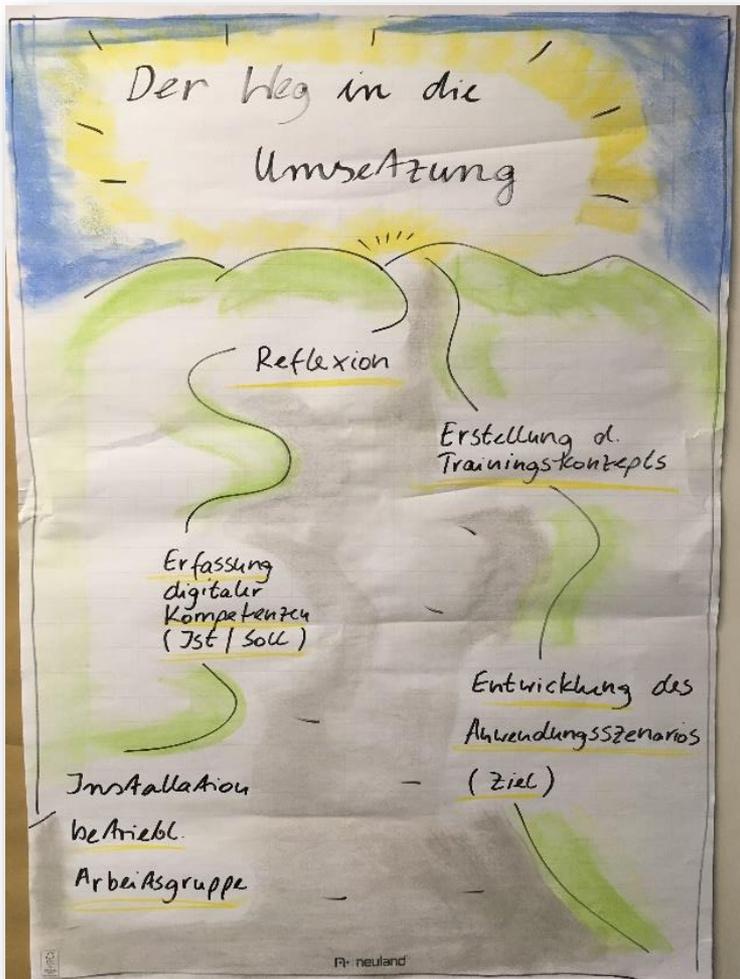


- **Vielfältige begriffliche Varianz**
- **Eigene Begriffsschärfung**
- **Grundlage für Messung der unternehmensseitigen Digitalkompetenz**



Fahrplan





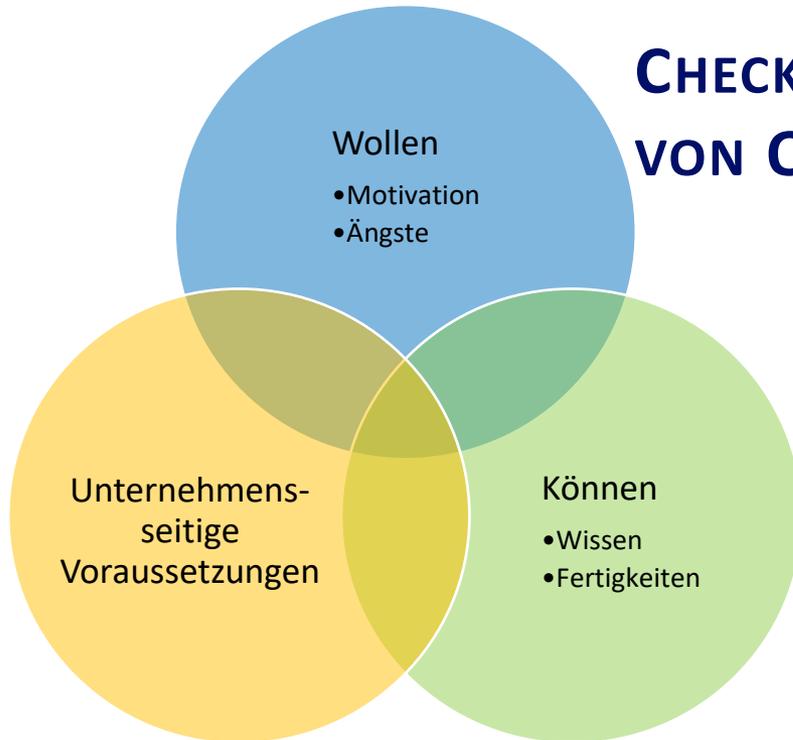
KMU Akquise
Methoden-Entwicklung

KMU-Warming-up I
Arbeitsgruppen
Digitalisierungsstrategie (kurz-, mittel- & langfristige Digitalisierungsprojekte)

KMU-Warming-up II
Analyse der Digitalkompetenz
Reflexionsworkshops

**Erstellung nachnutzbarer Weiterbildungskonzepte
für methodisches Herangehen und konkrete Gestaltungsansätze**

CHECK-UP DER DIGITALKOMPETENZ VON ORGANISATIONEN (ChEDIKo)



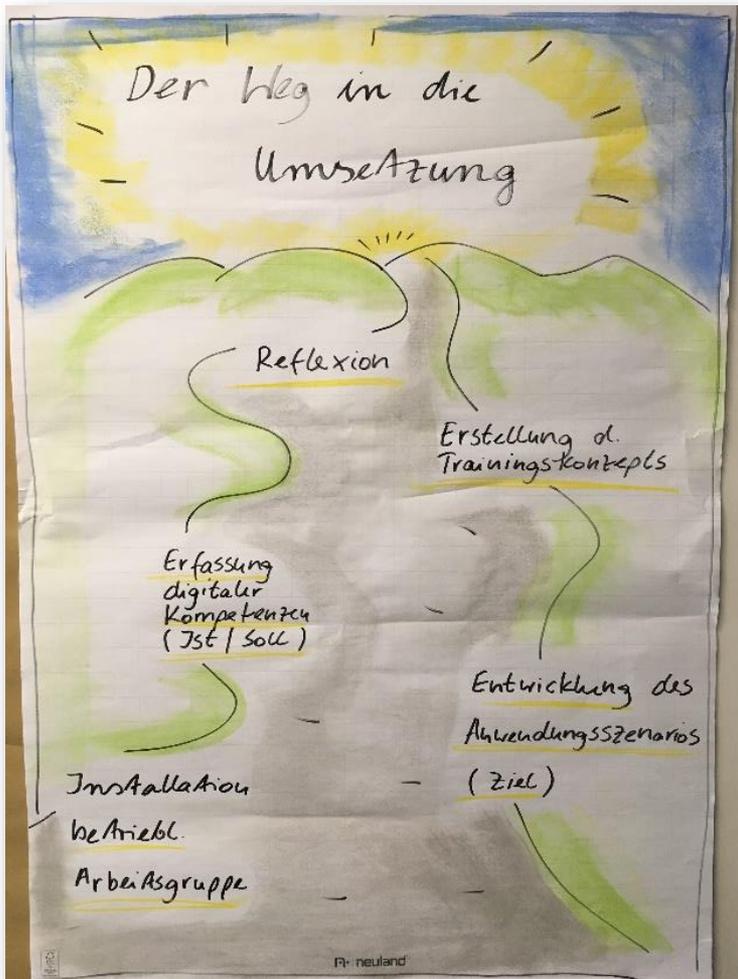
KMU Akquise
Methoden-Entwicklung

Exemplarische Ergebnis-Darstellung der Skala „unternehmensseitige Voraussetzungen“ sowie daraus folgender Änderungsbedarf

Ermöglicht

„gute digitale Arbeit“





KMU Akquise
Methoden-Entwicklung

KMU-Warming-up I
Arbeitsgruppen
Digitalisierungsstrategie (kurz-, mittel-
& langfristige Digitalisierungsprojekte)

KMU-Warming-up II
Analyse der Digitalkompetenz
Reflexionsworkshops

Erstellung nachnutzbarer Weiterbildungskonzepte
für methodisches Herangehen und konkrete Gestaltungsansätze

EINE 3TEILIGE WORKSHOPREIHE ZUR ENTWICKLUNG EINER DIGITALISIERUNGSSTRATEGIE

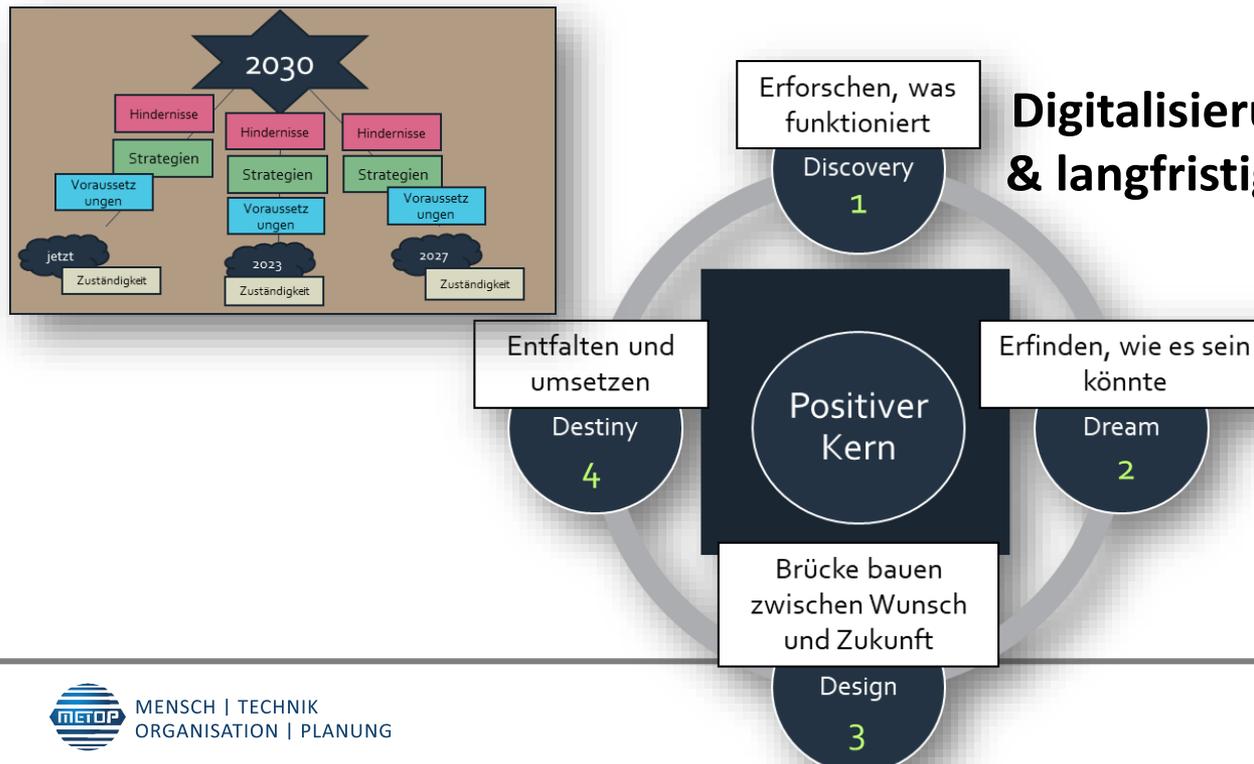
Grundlage der Workshop-Reihe ist die Appreciative Inquiry

(Deutsch: wertschätzende Befragung) bei dem Gruppen in 4 Phasen dazu angeleitet werden, Veränderungen zu planen und gemeinsam zu verwirklichen.

KMU Akquise
Methoden-Entwicklung

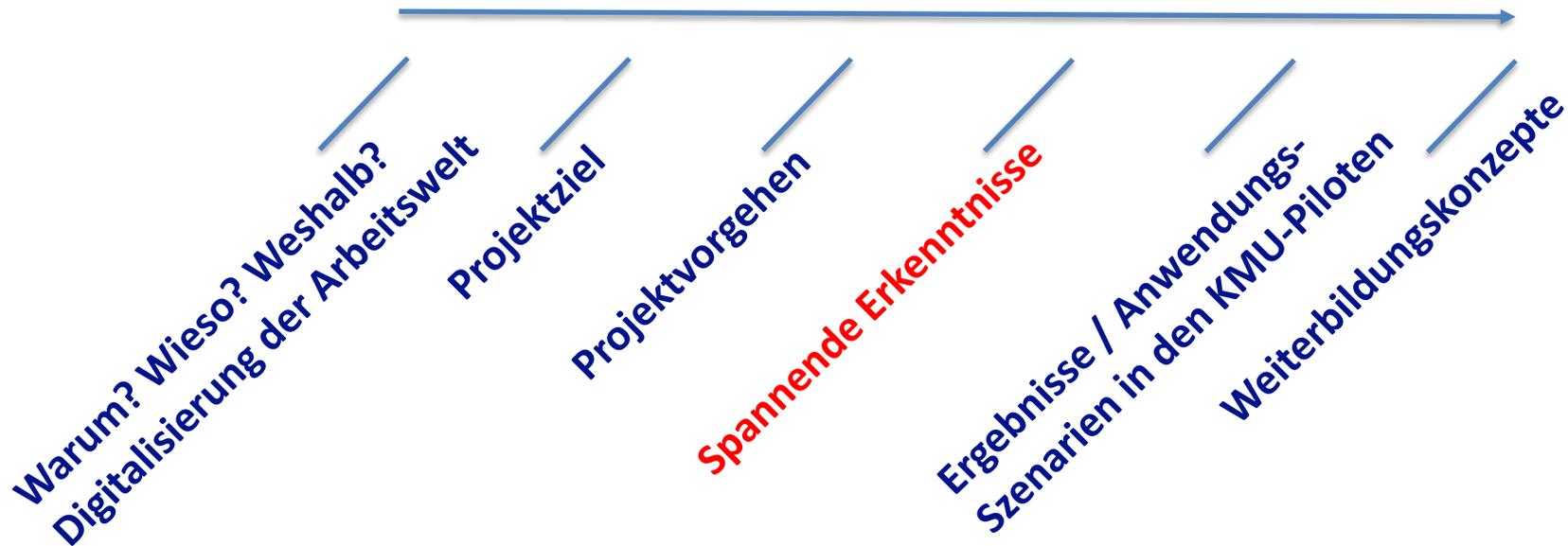
KMU-Warming-up I
Arbeitsgruppen

Digitalisierungsstrategie (kurz-, mittel- & langfristige Digitalisierungsprojekte)





Fahrplan

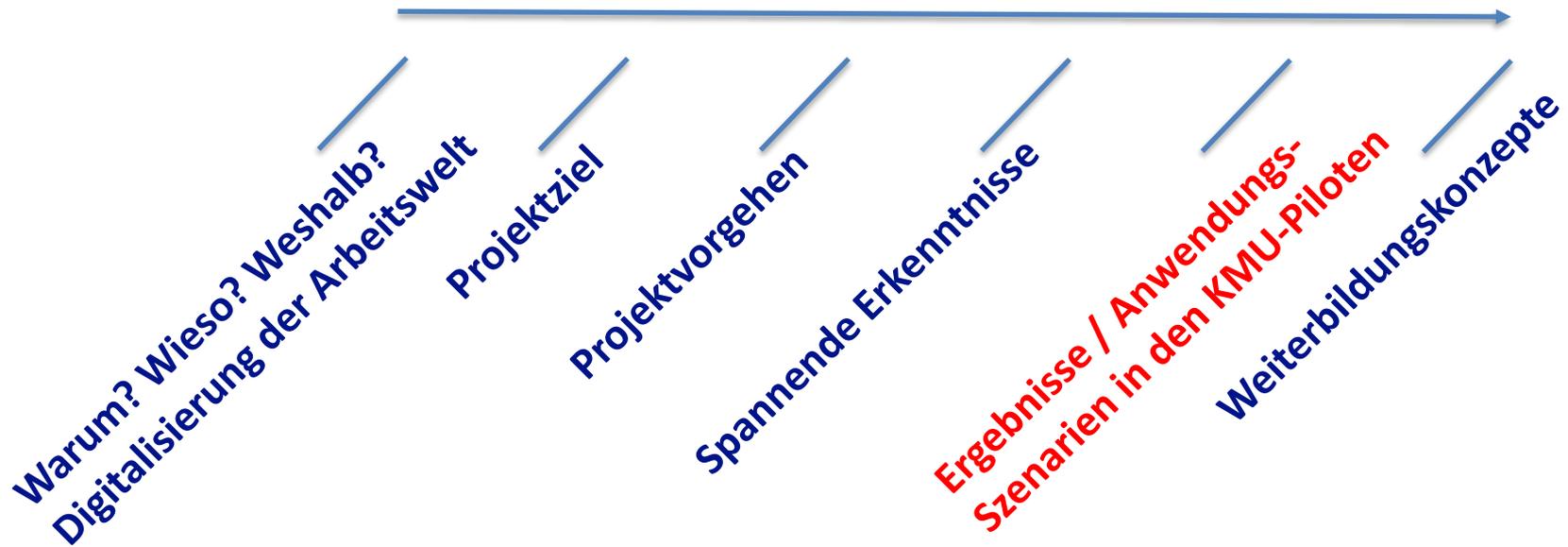


- Personen mit hoher **Technologieaffinität** betrachten Digitalisierung eher als **Chance** – Personen mit geringer Technologieaffinität als Risiko...
($r=.38^{**}$)
- Diese Personen mit hoher **Technologieaffinität** haben auch geringere Ängste bzgl. **Überwachung** ($r=.16$), **Informationsüberflutung** ($r=.29^{**}$) 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 ($r=.31$)
- Personen, welche die **Unternehmenskultur positiv** bewerten glauben, dass das Unternehmen mit den Rechten und Pflichten zum persönlichen Datenschutz sorgsam umgeht ($r=.651^{**}$)
- 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



Fahrplan



SCHÜNEMANN HEIZUNG-SANITÄR GMBH

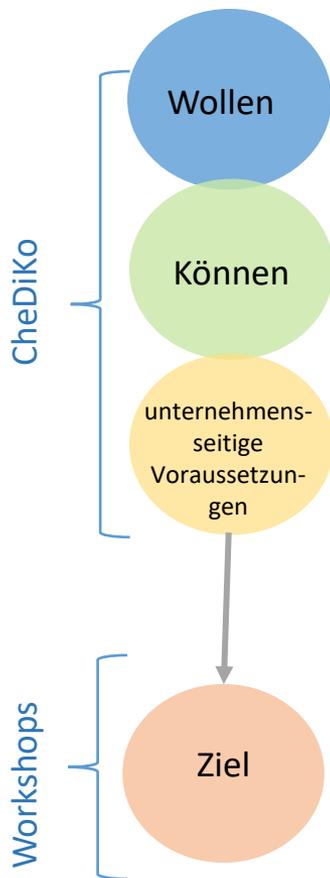


- Eingangs definiertes Vorhaben: digitale Logistikoptimierung - Ansatz eines „rollenden, dezentralen Lagers“
- Herausforderungen: Angst vor Überwachung; fehlende basale technische Fähigkeiten
 - strategisches/langfristiges Ziel & coronabedingter Aufschub

Neuer Fokus: digitale Interaktion

- Schaffung der Voraussetzungen und Vermittlung nützlicher Fähigkeiten

ALTENHILFE NIEDERNDODELEBEN GMBH



Stärken

- Eigenes Wollen und Können schätzen die Mitarbeitenden positiv ein (Offenheit für Neues, gute Erfahrungen mit Technik, Kenntnisse über vorhandene Technik)
- keine Angst vor einem Arbeitsplatzabbau durch Digitalisierung!

Herausforderungen

- häufig keine passenden Weiterbildungsangebote für digitale Themen
- fehlende Partizipation bei der Implementierung technischer Geräte
- Weiterbildungsangebot erweitern
- Ausbau der digitalen Pflegedokumentation (mobile Endgeräte) durch partizipative Einbindung der Mitarbeitenden in den Change-Prozess
→ langfristig: Wirksamkeitsüberprüfung der Maßnahmen

ANHALTISCHE ELEKTROMOTORENWERK DESSAU GMBH (AEM)



- Humangerechtes und wirtschaftliches Enterprise-Resource-Planning-(ERP) –System → strategisches Ziel & coronabedingter Aufschub

Stärken

- Hohes Selbstvertrauen der Mitarbeitenden in die eigenen Fähigkeiten (starkes „Wollen“)
- Vergleichsweise wenige Sorgen und hohe Motivation bezogen auf Digitalisierung im Allgemeinen (starkes „Können“)

Zukünftige Herausforderungen

- Entwicklung einer beteiligungsorientierten Digitalisierungsstrategie
- Optimierung der technisch/technologischen Ausstattung
- Etablierung einer Wertschätzungskultur im Unternehmen

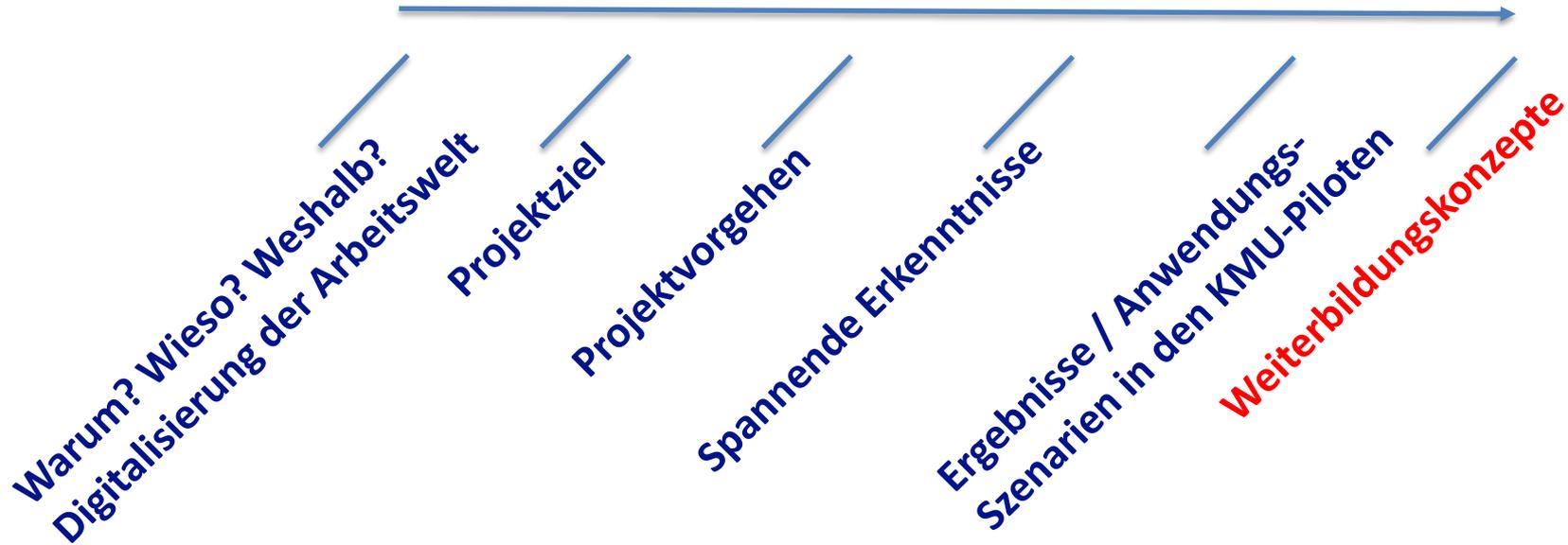
HASOMED GMBH

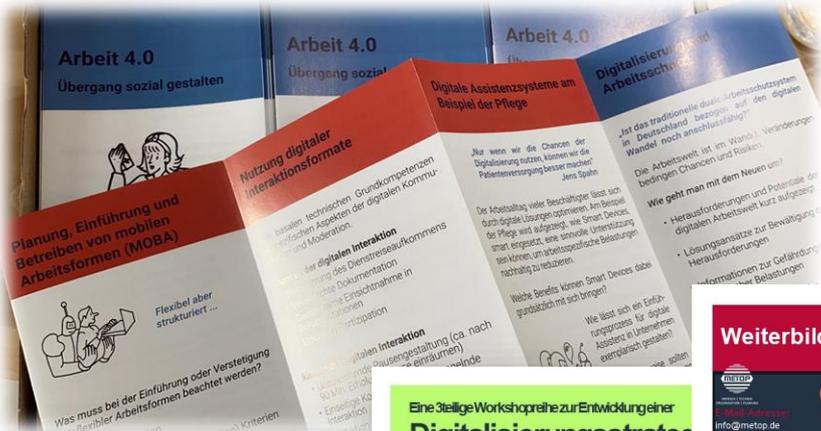


- Durchführung der Workshopreihe Digi-Strat
 - Einnahme verschiedener Perspektiven (Kunde; Arbeitsperson; Lieferant)
 - Ideenbildung für verschiedene Digitalisierungskonzepte
 - Festlegung kurz-, mittel- und langfristiger Digitalisierungsziele
- Digitales OnBoarding neuer MA und Wissensmanagement bei hoher Dynamik des Produkt-Leistungs-Portfolios (strategisches Ziel)
- Kurzfristiges Digitalisierungsziel: Einführung/Verstetigung von ortsflexibler (mobiler) Arbeit
 - Entwicklung eines Handlungsleitfadens für ortsflexible Arbeit
 - Entwicklung eines Instruments zur Vergabe mobiler Arbeit



Fahrplan





EINZELERGEBNISSE WERDEN ZU...



CheDiKo Check-up der Digitalkompetenz

Keine Therapie ohne vorherige Diagnose

Zur partizipativen Unternehmens-Transformation ganzheitlichen Nutzung des „Begleitwerts“ Dieser Fragebogen Digitalkompetenz

„Wollen“ (W) „Können“ (K) „Unternehmen“ (U) (Regeln, Partizipation und Zeit)

Beitragen Sie bei organisationalen Befragungen ihre betriebliche Interessenvertretung!

Setzen Sie auf Freiwilligkeit! Wahren Sie die Anonymität der Teilnehmenden!

Kommunizieren Sie die Ergebnisse!

Nehmen Sie ggfs. externe Unterstützung in Anspruch!

Exemplarische Ergebnisdarstellung der Skala „unternehmensseitige Voraussetzungen“ sowie daraus folgender Änderungsbedarf

Eine Stille Workshopreihe zur Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie

Culture eats strategy for breakfast
Peter Drucker

Wer kein Ziel hat, wird...
Wer keine Strategie hat, er...
Wer seine MitarbeiterInnen vergisst, wird vielfältigste V...

Für eine erfolgversprechende Digitalisierungsstrategie Workshop-Methoden

Grundlage der Workshops (Deutsch: wertschätzende dazu angeleitet werden, Ve...

Entfallen und umsetzen
Destiny

Website: www.metop.de
Telefon: 0391 54486 - 350

Website: www.hasomed.de
Telefon: 0391 650 76 43

Weiterbildungsmodul zu digitalen Interaktionsformaten

Generiert von uneffizienten/ermüdeten

In unserem Weiterbildungsmodul werden Handlungsrichtlinien zum korrekten Einsatz von Kommunikationsplattformen gegeben, die die notwendigen Grundkompetenzen zu spielerischen digitalen Kommunikation und Moderation fördern.

Bestandteile des Bildungsmoduls

Grundvoraussetzungen schaffen:

- Hardware (Computer, Internetanschluss)
- Software (Kommunikationsplattform, Tools)

Kommunikationskanäle einstellen:

- Gesehen werden (Kamera)
- Gehört werden (Mikrofon/Headset)
- Sehen (Bildschirm)
- Hören (Lautsprecher/Kopfhörer)

Kommunikationsplattform einrichten (Zoom, MS Teams, ...):

- Einstellungen vornehmen
- Teilnehmer einladen
- Funktionen sinnvoll nutzen

Einsatz von Tools:

- Vorstellung bewährter Tools
- Aufzeigen von Anwendungsszenarien

Herausforderungen:

- Organisation
- Konfiguration
- Digitale Moderation
- Nutzung von Tools
- Visualisierung
- Kommunikation
- paraverbal, nonverbal
- Vertrauensaufbau

Kontakt: **SCHÜENEMANN**
Firma-Adresse: info@schuenemann.com
Telefon: 0391 54486 - 250

Mobile und ortsflexible Arbeit menschengerecht Gestalten

Kontakt METOP GmbH:
Info: info@metop.de
www: www.metop.de
Telefon: 0391 54486 - 250

Kontakt HASOMED:
Bettina.Dr.Heise@hasomed.de
www: www.hasomed.de
Telefon: 0391 650 76 43

Mobile Arbeit oder Home Office?

Mobile Arbeit bezeichnet nach ArbStättV das gelegentliche Arbeiten von zu Hause oder auch an wechselnden Arbeitsorten ohne eingerichteten (Bildschirm-) Arbeitsplatz. Hiermit ist jedoch meist ortsflexible Arbeit gemeint. Anders als im Homeoffice ist der Arbeitgeber nicht an die Einhaltung der umfassenden Regelungen der ArbStättV gebunden.

Vor der Einführung Prüfen

Muss-Kriterien z.B.

- Ist die Tätigkeit ortsflexibel ausführbar?
- Gibt es eine kompatible IT-Umgebung (Internet/VPN, Hardware und Software zu Hause)
- Kann der Datenschutz sichergestellt werden?
- Kann auf unmittelbare Kunden-/Lieferanten-/Mitarbeiter-Kontakte zumindest zeitweise verzichtet werden?

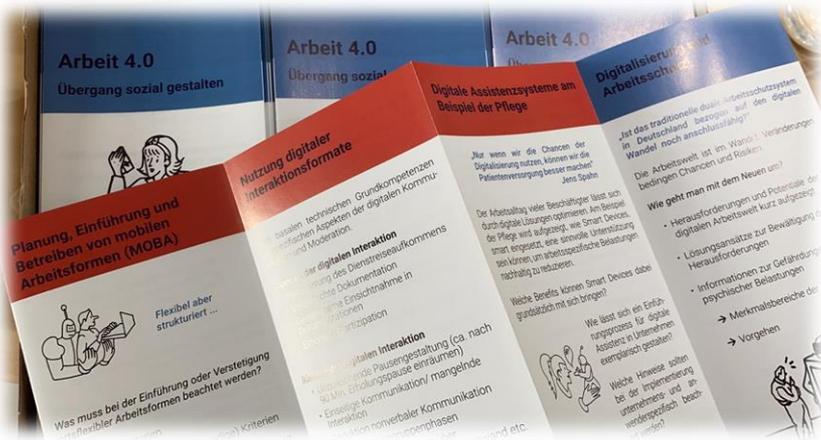
Kann-Kriterien:

- Belastende Wege-/Pendlerzeiten - Reduzierung
- Gesundheitsunterstützung bei chronischen Erkrankungen
- Förderung von Familienfreundlichkeit z.B. bei pflegebedürftigen Angehörigen
- Sicherstellung der digitalen Erreichbarkeit während der Kernarbeitszeit

Kontinuierliche Reflexion

Kontinuierliche Verbesserung:

- 360° Feedbackgespräche
- Schulung und Entwicklung von Digital- und Selbstkompetenzen
- Etablierung einer digitalen Unternehmenskultur
- Optimierung der Arbeitsorganisation durch interpersonelles Lernen
- Regelmäßige Anpassung an neue Möglichkeiten und Technologien



**EINZELERGEBNISSE WERDEN
ZU...**

**WEITER-
BILDUNGS-
KONZEPTEN!**

Beratungs-
und Weiterbildungsmodule...

- zum Aufbau eines partizipativem Change-Projekt-Managements
- zur Erfassung digitaler Kompetenzen CheDiKo-Light (Workshopform) und CheDiKo-Vollerhebung (Expertenbasiert)
- zur Ergebnisreflexion (Reflexion-Workshop)
- zur Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie 2030
- zur Einführung von ortsflexiblen/ mobilen Arbeitsformen
- zur passgenauen digitalen Interaktion
- zur Gestaltung von Pflegeassistenz für mobile Arbeitsformen

BESONDERHEITEN EINES KMU-SPEZIFISCHEN VORGEHENS:

- **Partizipation** und wertschätzende Unternehmenskultur (alle mitnehmen im Prozess der Veränderung, Ängste abbauen, Akzeptanz erreichen)
- **Pragmatik/** konsequente Nutzenorientierung
- **Datenbasierte Zielorientierung** – Nutzung einfacher Kurz-Checkup-Verfahren zur Analyse und Bewertung der IST-Situation
- **Exemplarität** – Digitalisierung anfassbar machen – kleine Erfolge feiern!! – das „gute“ „Leuchtturmprojekt“ finden, dass dann auch als prototypische Gestaltungslösung sich generalisieren lässt!
- **Effizienz und Effektivität** – Nutzung aller Ressourcen im Unternehmen – eigene Mitarbeiter zu Spezialisten entwickeln, Networking im Verbund von Unternehmen – von internen und externen „Front Runnern“ lernen – KMU-angemessene Interventionen gestalten, die nicht überfordern



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT
WISSEN. WAGEN. WANDEL

Die durchschnittliche Aufmerksamkeitsspanne
bei Präsentationen beträgt 10 Minuten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT

**Vielen Dank
für Ihr Kommen!**