



Illustration: Nadine Kolodziej

Veranstaltungsrückblick

Virtuelle Veranstaltung

Arbeit 4.0

Übergang sozial gestalten

6. Juli 2021 | 13 – 16 Uhr



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT

Ausgangssituation

Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wird begleitet von Bedenken, geringen personellen Kapazitäten (Personalmangel, fehlende Technikaffinität) sowie Kosten für technische Anschaffungen. Bedingt durch die Corona-Pandemie konnten Veränderungsprozesse angestoßen oder, wenn bereits vorhanden, beschleunigt werden.

Unterstützungsangebote

Vorhandene Unterstützungsinitiativen (z. B. finanzielle Hilfen und fachliche Weiterbildungsangebote) sind den KMU in Sachsen-Anhalt oft nicht bekannt oder werden aufgrund von Beantragungshürden nicht wahrgenommen. Die Veranstaltung zeigte exemplarisch KMU-unterstützende Institutionen und niederschwellige (kostenlose) Angebote auf.

Kritische Punkte

Eine Erkenntnis des Pilotprojektes „Arbeit 4.0 – Übergang sozial gestalten“ war, dass es erfolgsentscheidend ist, die Mitarbeitenden von Anfang an in Veränderungsprozesse zu involvieren. Die „Anordnung“ neuer Abläufe und die verpflichtende Nutzung digitaler Unterstützungssysteme führen häufig zur Ablehnung der neuen Methoden. Wichtig ist es, den Mitarbeitenden den Nutzen (z. B. Zeitersparnis, Informationstransparenz) aufzuzeigen und im Veränderungsprozess Spielräume zur inhaltlichen Mitgestaltung zu gewähren.

Ein weiterer wichtiger Punkt für die erfolgreiche Einführung von Arbeit 4.0 ist es, die Begeisterung für Lernen und Weiterbilden zu wecken. Intrinsische Motivation in Kombination mit niedrigschwelligen und spezifischen Fortbildungsangeboten kann neue Prozesse und kreative Problemlösungen anstoßen.

Denkanstöße und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Digitalisierung von alltäglichen Prozessen nur gelingen kann, wenn die Mitarbeitenden von Beginn an von Betroffenen zu Beteiligten gemacht werden. Dies führt zur gegenseitigen Wertschätzung und Berücksichtigung von Arbeitsabläufen, die der Führungsebene so im Detail oftmals nicht bekannt oder bewusst sind. Die Mitnahme der Beschäftigten sollte anhand einfacher Beispiele und in geeigneter Sprache erfolgen. Die Umsetzung kann im Unternehmen am besten durch „Vorbilder“ auf Mitarbeiterebene vorgelebt werden, dies steigert die Akzeptanz und intrinsische Motivation, sich selbst neuen Herausforderungen zu stellen, da der Kollege/die Kollegin es auch geschafft hat, zu erlernen.

Entscheidend ist die Vermittlung des „Gehörtwerdens“ an die Mitarbeitenden und, dass ihr Wollen und Können die Rahmenbedingungen für zukünftiges Arbeiten gestalten. Der Aufbau digitaler Kompetenz kann auch durch den Betriebsrat in vermittelnder und vorlebender Position vorgebracht werden. Weiterbildungen zu technischen Möglichkeiten müssen auf dieser Ebene auch immer mit Kommunikationsfortbildungen verknüpft sein, um einen Umsetzungswunsch mit den Mitarbeitenden realisieren zu können. Für die verschiedenen betrieblichen Ebenen muss eine geeignete Ansprache gefunden werden.

In der Veranstaltung wurde offensichtlich, dass der Grad der Digitalisierung in den Branchen sehr unterschiedlich ist und aufgrund der verschiedenen Produkte bzw. Dienstleistungen auch zukünftig verschieden sein wird. Hinzu kommt ein unterschiedlicher Stand hinsichtlich der Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.

Kompetenzzentrum Soziale Innovation Sachsen-Anhalt

Großer Berlin 14

06108 Halle / Saale

info@zsh.uni-halle.de