



Illustration: Nadine Kolodziej

## Veranstaltungsrückblick

Virtuelle Veranstaltung

# Arbeit 4.0

# Übergang sozial gestalten

6. Juli 2021 | 13 – 16 Uhr



KOMPETENZZENTRUM  
SOZIALE INNOVATION  
SACHSEN-ANHALT

## Inhalt

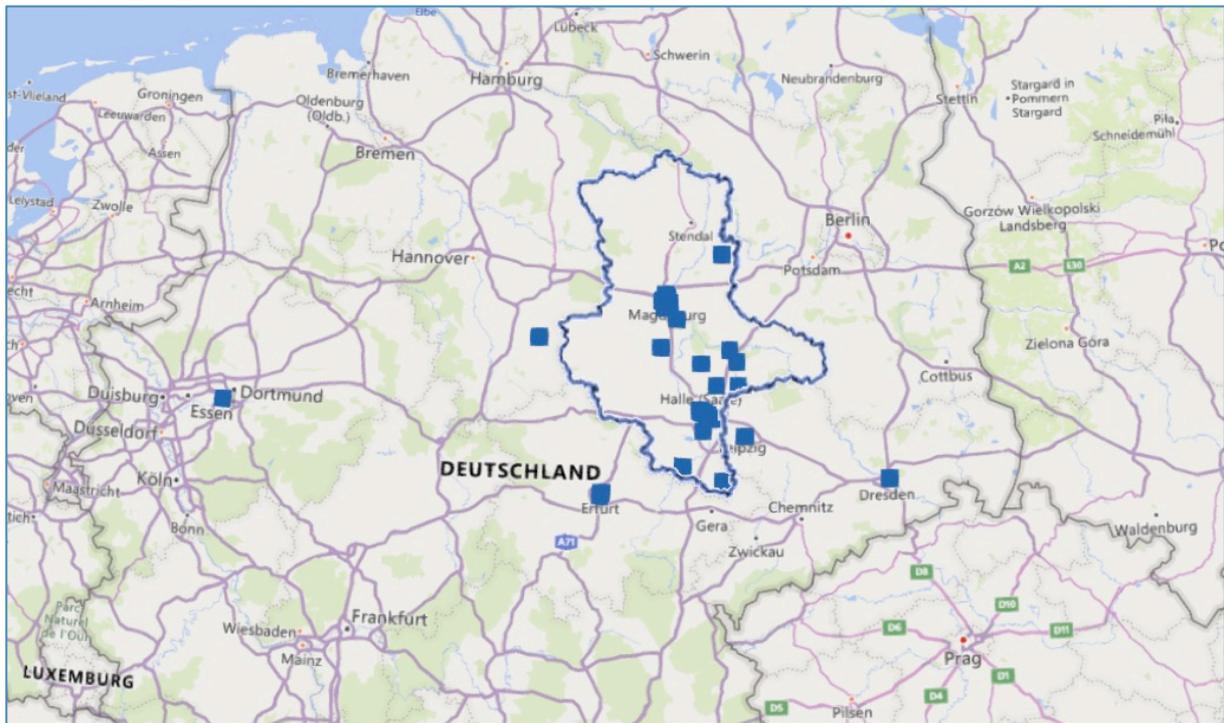
|                                                                                                                                     |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Inhalt</b> .....                                                                                                                 | <b>1</b>  |
| <b>Agenda</b> .....                                                                                                                 | <b>2</b>  |
| <b>Eröffnung</b> .....                                                                                                              | <b>3</b>  |
| <i>Dr.-Ing. Sonja Schmicker   METOP GmbH</i> .....                                                                                  | 4         |
| <i>Susanne Winge   Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.</i> .....                                                                 | 4         |
| <b>Arbeit 4.0 – Übergang sozial gestalten Gemeinschaftspräsentation der METOP GmbH in<br/>Zusammenarbeit der KMU- Piloten</b> ..... | <b>5</b>  |
| <i>Marcel Förster   METOP GmbH</i> .....                                                                                            | 5         |
| <i>Dr. Bettina Heise   HASOMED GmbH</i> .....                                                                                       | 5         |
| <i>Reiner Storch   AEM-Anhaltische Elektromotorenwerk Dessau GmbH</i> .....                                                         | 5         |
| <i>Gerhardt Schünemann   Schünemann Heizung und Sanitär GmbH</i> .....                                                              | 6         |
| <b>Podiumsdiskussion</b> .....                                                                                                      | <b>22</b> |
| <i>Teilnehmende im Überblick</i> .....                                                                                              | 22        |
| <i>Peter Eitner   Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH</i> .....                                                                   | 22        |
| <i>Christina Maischak   Mittelstand 4.0–Kompetenzzentrum Magdeburg „vernetzt<br/>wachsen“</i> .....                                 | 22        |
| <i>Michael E. W. Ney   Zukunftszentrum Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt</i> .....                                                     | 22        |
| <i>Dr.-Ing. Sonja Schmicker   METOP GmbH</i> .....                                                                                  | 22        |
| <i>Dr. Sigrun Trognitz   Allgemeiner Arbeitgeberverband der Wirtschaft für<br/>Sachsen-Anhalt e.V.</i> .....                        | 22        |
| <i>Wie wurden finanzielle Unterstützungen in der Corona-Krise genutzt?</i> .....                                                    | 23        |
| <i>Wie steht es um die Sensibilisierung für Digitalisierung in den Branchen der IG BCE?</i> .....                                   | 23        |
| <i>Welche Rolle spielt der Betriebsrat?</i> .....                                                                                   | 23        |
| <i>Wie trägt das Zukunftszentrum Arbeit für die Beteiligung in den Betrieben bei?</i> .....                                         | 24        |
| <b>Ausblick</b> .....                                                                                                               | <b>26</b> |

## Agenda

- 13.00 Uhr **Eröffnung und Begrüßung**  
Moderation: Katja Hofmann  
Dr.-Ing. Sonja Schmicker | METOP GmbH  
Susanne Winge | Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
- 13.15 Uhr **Arbeit 4.0 – Übergang sozial gestalten**  
**Gemeinschaftspräsentation der METOP GmbH in Zusammenarbeit der**  
**KMU- Piloten**
- Marcel Förster | METOP GmbH  
Reiner Storch | AEM-Anhaltische Elektromotorenwerk Dessau GmbH  
Silke Schröder | iV. AEM-Anhaltische Elektromotorenwerk Dessau GmbH  
Ekaterina Podtchassova | i.V. Altenhilfe Niederndodeleben gGmbH  
Gerhardt Schünemann, René Schimke | Schünemann Heizung und Sanitär GmbH  
Dr. Bettina Heise | HASOMED GmbH
- Erholen und Aktivieren**
- 14.45 Uhr **Podiumsdiskussion**
- Peter Eitner | QFC - Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH  
Christina Maischak | Mittelstand 4.0 - Vernetzt wachsen  
Michael Ney | Zukunftszentrum Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt  
Dr.-Ing. Sonja Schmicker | METOP GmbH  
Dr. Sigrun Trognitz | Allgemeiner Arbeitgeberverband der Wirtschaft für Sachsen-Anhalt e.V.
- 15.45 Uhr **Ausblick**

## Eröffnung

Katja Hofmann begrüßt 59 Teilnehmer aus Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen und Nordrhein-Westfalen zur Veranstaltung „Arbeit 4.0 – Übergang sozial gestalten“. Anhand einer Wortwolke werden die vertretenen Institutionen visualisiert.



## **Dr.-Ing. Sonja Schmicker | METOP GmbH**

### Kurzvita

Geschäftsführerin der METOP GmbH, An-Institut der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg sowie geschäftsführende Lehrstuhlleiterin Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft und Arbeitsgestaltung der Fakultät für Maschinenbau der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Ihr Beschäftigungsfeld liegt an der Schnittstelle zwischen Forschung und Wirtschaft mit einer Vielzahl von Themen aus dem Bereich Organisations-, Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung.

Frau Schmicker stellt die METOP GmbH und ihre Tätigkeitsfelder vor. Im Anschluss skizziert Sie die Projektidee und die Hürden im Projektverlauf, der sich coronabedingt verzögerte und mit Veränderungen bei den beteiligten KMU verbunden war.

### Weitere Informationen:

METOP GmbH : [www.metop.de](http://www.metop.de)

Pilotprojekt: <https://soziale-innovation.sachsen-anhalt.de/soziale-innovationen-und-projekte/pilotprojekte/uebergang-zu-arbeit-40-sozial-gestalten/>

## **Susanne Winge | Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.**

### Kurzvita

Nach Ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin der Geschäftsstelle des Rehabilitationswissenschaftlichen Forschungsverbundes Sachsen-Anhalt/Mecklenburg-Vorpommern sowie als wissenschaftliche Mitarbeiterin der Sektion Medizinische Soziologie der Universität Halle-Wittenberg wechselte Frau Winge 2002 zum Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (ZSH). 2018 übernahm sie die Geschäftsführung des Forschungsinstitutes. Frau Winge verfügt sowohl über langjährige Erfahrungen mit der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von groß dimensionierten quantitativen Erhebungen, wie auch Erfahrungen auf dem Gebiet der qualitativen Erhebungsmethoden.

Susanne Winge stellt das Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (ZSH) sowie die Arbeitsthemen des Kompetenzzentrums Soziale Innovation Sachsen-Anhalt vor und vermittelt die Idee hinter dem Pilotprojekt mit der METOP GmbH

### Weitere Informationen:

Zentrum für Sozialforschung e.V.: <https://www.zsh-online.de/>

Kompetenzzentrum Soziale Innovation: <https://soziale-innovation.sachsen-anhalt.de>

## **Arbeit 4.0 – Übergang sozial gestalten**

### **Gemeinschaftspräsentation der METOP GmbH in Zusammenarbeit der KMU- Piloten**

#### **Marcel Förster | METOP GmbH**

##### Kurzvita

Wissenschaftlicher Mitarbeiter der METOP GmbH, An-Institut der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Als Psychologe beschäftigt er sich mit dem Umgang von organisationalen Change-Prozessen mit dem Fokus auf psychische Belastungsoptimierung.

##### Kontakt

METOP GmbH  
Sandtorstraße 23  
39106 Magdeburg

E-Mail: [marcel.foerster@metop.de](mailto:marcel.foerster@metop.de)  
Telefon: +49 391 544 86 250  
[www.metop.de](http://www.metop.de)

#### **Dr. Bettina Heise | HASOMED GmbH**

##### Kurzvita

Seit Februar 2018 Referentin des Geschäftsführers HASOMED GmbH. Ihr Verantwortungsbereich liegt u.a. in der strategischen Unternehmensentwicklung. Vorher war Frau Dr. Heise großteilig wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung IFF und dem Lehrstuhl für Marketing der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

##### Kontakt

HASOMED GmbH  
Paul-Ecke-Straße 1  
39114 Magdeburg

E-Mail: [info@hasomed.de](mailto:info@hasomed.de)  
Telefon: +49 391 6230-112  
[www.hasomed.de](http://www.hasomed.de)

#### **Reiner Storch | AEM-Anhaltische Elektromotorenwerk Dessau GmbH**

##### Kurzvita

Seit 1993 Geschäftsführer der AEM-Anhaltische Elektromotorenwerk Dessau GmbH zur individuellen Entwicklung und Sonderanfertigung von Elektromotoren und Generatoren für Antriebslösungen und zur Energieerzeugung. Von der Entwicklung und Produktion bis hin zur Qualitätsprüfung der AEM-Produkte ist Herr Storch – neben seinem Sohn, der seit 2011 die Geschäftsführung des Unternehmens unterstützt – erster Ansprechpartner.

##### Kontakt

AEM-Anhaltische Elektromotorenwerk Dessau GmbH  
Daheimstraße 18  
06842 Dessau-Roßlau

E-Mail: [info@aemdessau.de](mailto:info@aemdessau.de)  
Telefon: +49 340 203-200  
<http://www.aemdessau.de>

Im Rahmen der Veranstaltung hat Frau Silke Schröder als fachkundige Projektmitarbeiterin der METOP GmbH Herrn Storch vertreten.

## **Gerhardt Schünemann | Schünemann Heizung und Sanitär GmbH**

### Kurzvita

Im Jahr 1988 übernahm Herr Schünemann die traditionsreiche Installationsfirma „Hendrichs“ mit damals fünf Mitarbeitern und wagte so schon früh den Schritt in die Selbstständigkeit. Die Grundsteine des Erfolgs seiner Firma „Schünemann Heizung und Sanitär GmbH“ bildeten fortan die Berücksichtigung der sich stets wandelnden Kundenwünsche sowie der Gang mit der Zeit. So erstreckt sich das heutige Geschäftsfeld für Wärmetechnik von konventioneller Gas- und Ölheizung über die energiesparende Brennwertechnik mit Fußboden- und Solarheizung bis hin zur Wärmepumpe.

### Kontakt

Schünemann Heizung und Sanitär GmbH  
Körbelitzer Str. 2  
39126 Magdeburg

E-Mail: [firma@schuenemann.com](mailto:firma@schuenemann.com)  
Telefon: 0391 5050500  
<https://www.schuenemann.com>

## **Ekaterina Podtchassova | i.V. Altenhilfe Niederndodeleben gGmbH**

### Kurzvita

Seit 2019 wissenschaftliche Mitarbeiterin der METOP GmbH, An-Institut der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Als Betriebs- und Berufspädagogin beschäftigt sie sich u.a. mit der Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen für spezifische Digitalisierungsaspekte in Pflegeeinrichtungen. Dadurch sollen Mitarbeitende die sich wandelnden Anforderungen in dieser Branche langfristig bewältigen können. Weitergehend bildet ein Schwerpunkt ihrer Arbeit die Untersuchung und Optimierung digitaler Assistenzsysteme für verbesserte und bedarfsgerechte Arbeitsbedingungen innerhalb der Pflegebranche.

### Kontakt

Altenhilfe Niederndodeleben gGmbH  
Friedrich - Ebert - 2a  
39167 Hohe Börde

E-Mail: [info@altenhilfe-ggmbh.de](mailto:info@altenhilfe-ggmbh.de)  
Telefon: +49 39204 9155102  
<https://www.altenhilfe-ggmbh.de>



## 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



## WISSEN. WAGEN. WANDEL

### PROJEKTPARTNER:

#### PROJEKTLEITUNG

METOP GMBH

AN-INSTITUT DER OTTO-VON-GUERICKE-UNIVERSITÄT



MENSCH | TECHNIK  
ORGANISATION | PLANUNG

#### KMU-PILOTEN

ANHALTISCHE ELEKTROMOTORENWERK DESSAU GMBH (AEM)



ALTENHILFE NIEDERNDODELEBEN GMBH



HASOMED GMBH

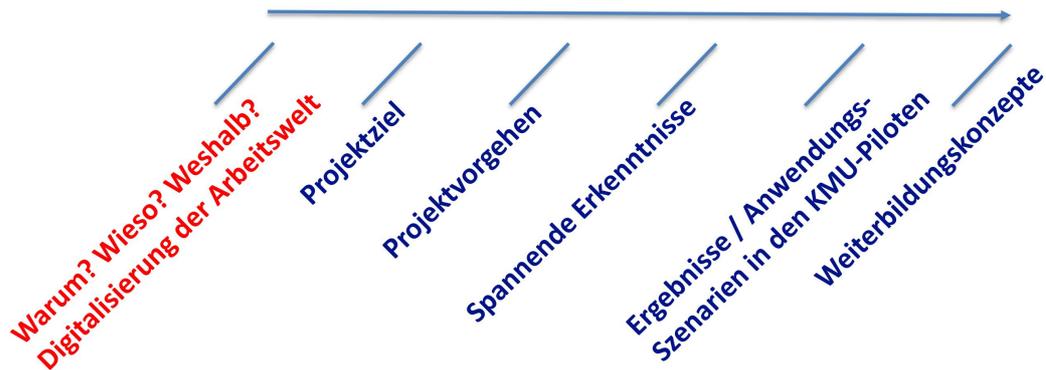


SCHÜNEMANN HEIZUNG-SANITÄR GMBH



Seite 2

## Fahrplan



Seite 3

### Warum? Wieso? Weshalb? Digitalisierung der Arbeitswelt

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...**

## Warum? Wieso? Weshalb? Digitalisierung der Arbeitswelt

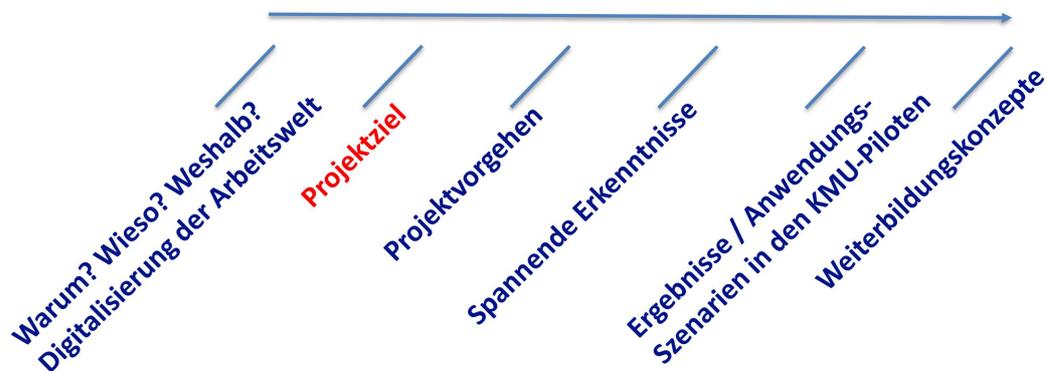
### Was bewirken die Veränderungen?

- 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
- ...



## WISSEN. WAGEN. WANDEL

### Fahrplan



## Ziele des Projekts

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!“

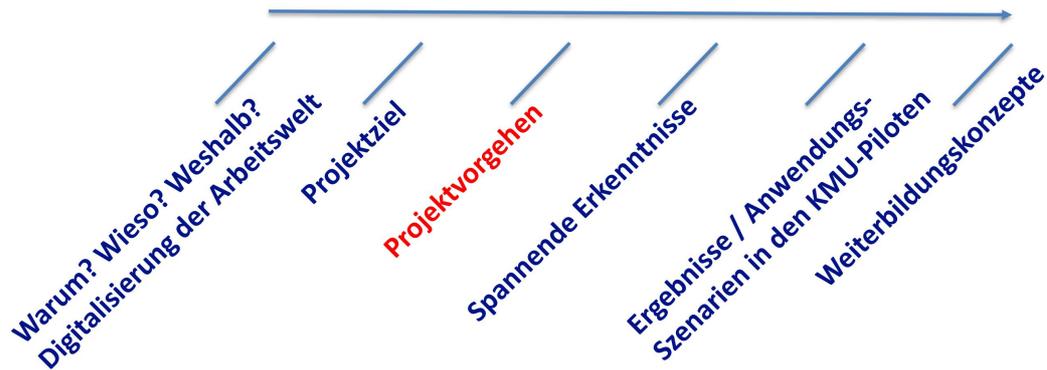
## Digitalkompetenz

### Digitalkompetenz?

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

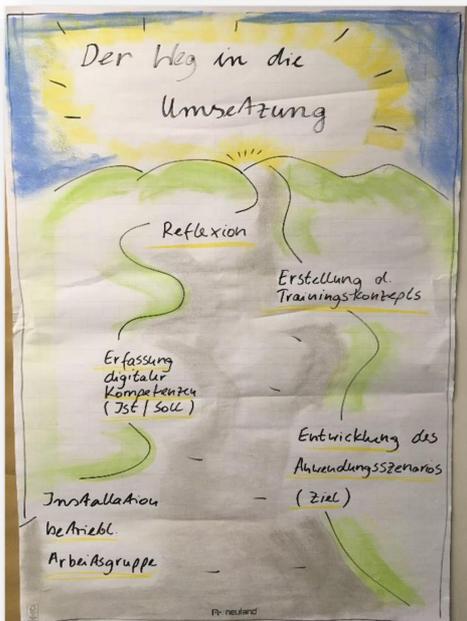


## Fahrplan



Seite 9

## Projektvorgehen



**KMU Akquise**  
**Methoden-Entwicklung**

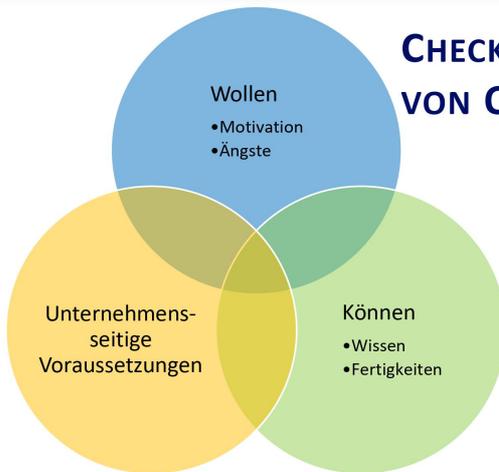
KMU-Warming-up I  
Arbeitsgruppen

**Digitalisierungsstrategie (kurz-, mittel- & langfristige Digitalisierungsprojekte)**

KMU-Warming-up II  
Analyse der Digitalkompetenz  
Reflexionsworkshops

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

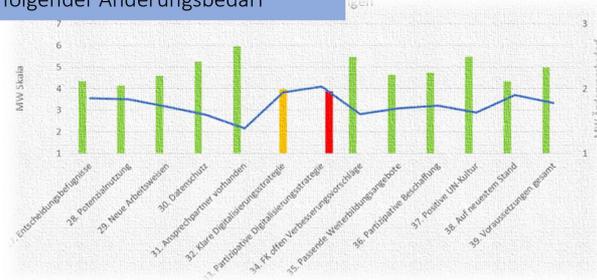
Projektvorgehen



**CHECK-UP DER DIGITALKOMPETENZ VON ORGANISATIONEN (CHEDIKo)**

KMU Akquise  
Methoden-Entwicklung

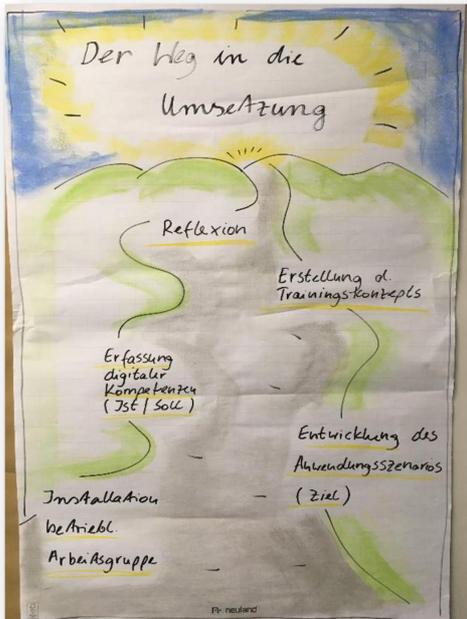
Exemplarische Ergebnis-Darstellung der Skala „unternehmensseitige Voraussetzungen“ sowie daraus folgender Änderungsbedarf



Ermöglicht

„gute digitale Arbeit“

Projektvorgehen



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

Projektvorgehen

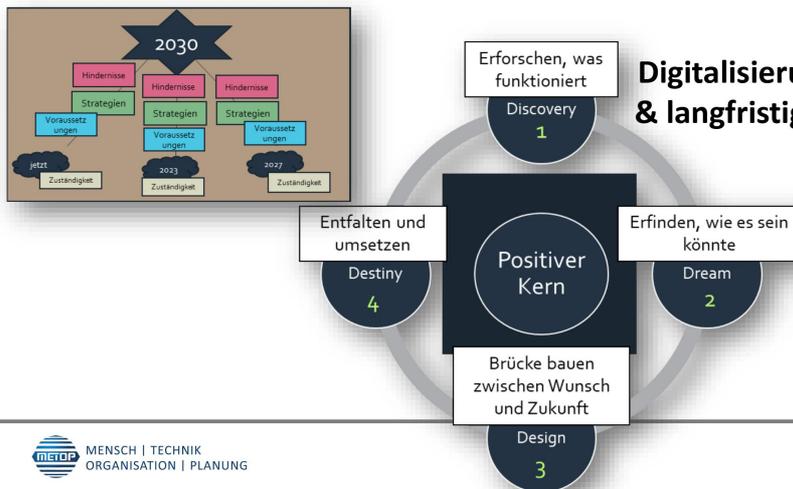
## EINE 3TEILIGE WORKSHOPREIHE ZUR ENTWICKLUNG EINER DIGITALISIERUNGSSTRATEGIE

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

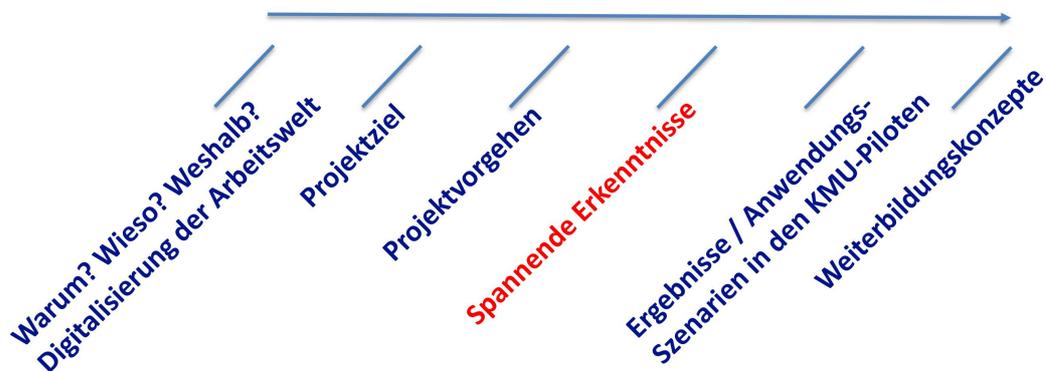
KMU-Warming-up I  
Arbeitsgruppen

**Digitalisierungsstrategie (kurz-, mittel- & langfristige Digitalisierungsprojekte)**



## WISSEN. WAGEN. WANDEL

### Fahrplan



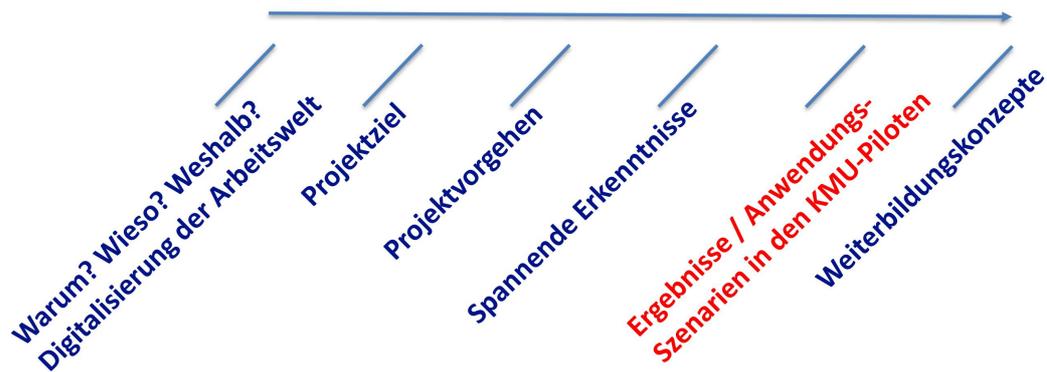
## Spannende Erkenntnisse

- 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\*\*)

## Spannende Erkenntnisse

- 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



Ergebnisse / Anwendungs-Szenarien in den KMU-Piloten

## SCHÜNEMANN HEIZUNG-SANITÄR GMBH



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

### Neuer Fokus: digitale Interaktion

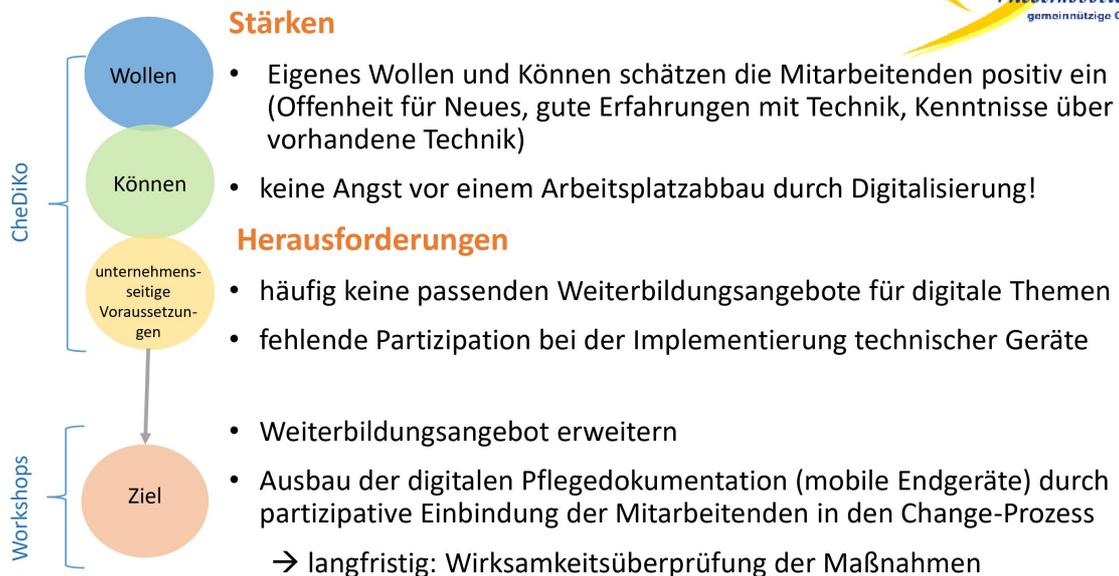
- Schaffung der Voraussetzungen und Vermittlung nützlicher Fähigkeiten

### Ergänzungen aus dem Gespräch mit Geschäftsführer Hr. Schünemann und Hr. Schimke:

- Bedenken eines rollenden, dezentralen Lagers vor allem unter den Mitarbeiter\*innen – Angst vor Überwachung und technischen Fähigkeiten:
  - Erleichterung bei der Schreibeit, können vorgefertigte Textblöcke einlesen → die Bedenken sind geblieben, auch durch die Unsicherheiten durch Corona
- hoher Zeitaufwand die Mitarbeiter mitzunehmen und für Neuerungen zu begeistern
- Corona hat Zeit blockiert, die man zum Aufbau von Vertrauen braucht, Unsicherheiten sind eher gewachsen – Corona hat Arbeit blockiert
- eingeübte Prozedere waren gestört, stabile Abläufe müssen wieder hergestellt werden
- Zuschaltung zu bestimmten Terminen per Konferenz-Tool
- Neue Kommunikations-Technologien sind gewöhnungsbedürftig, haben aber gut funktioniert und werden bleiben

Ergebnisse / Anwendungs-Szenarien in den KMU-Piloten

## ALTENHILFE NIEDERDODELEBEN GMBH



### Ergänzungen aus dem Gespräch mit Projektmitarbeiterin Fr. Podtchassova:

- Dokumentation hat hohen Anteil an Arbeit, bei unterschiedlicher Ausstattung der fünf Standorte
- Tägliches Lernen der Standorte
- Stärken von mobilen Endgeräten und in deren Umgang werden manchmal aufgrund der täglichen Smartphonennutzung persönlich zu gut eingeschätzt
- Gebrauchstaugliche Software für Pflegeeinrichtungen ist dann doch noch einmal etwas anderes → Schulung/Begleitung in der Anwendung erforderlich
- Limitierender Faktor Zeit bzw. es gibt keinen technischen Ansprechpartner (für Updates, allgemeine Wartung, Fehlermeldungen)
- Mitarbeiter werden in die Auswahl der Software einbezogen (nicht nur fachlich sondern auch zum Austesten und Berührungspunkte Abbauen) → hohe Kleinteiligkeit der partizipativen Prozesse

Ergebnisse / Anwendungs-Szenarien in den KMU-Piloten

## 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

### Ergänzungen aus dem Gespräch mit Projektmitarbeiterin Fr. Schröder:

- Hohe Technikaffinität bei den Mitarbeitern → Hohes Können und Wollen
- ABER: Herausforderung beteiligungsorientierte Digitalisierungsstrategie
- Betriebsrat gab das Feedback, das Austauschrunden wichtig waren und auch mit anderen Unternehmen, die z.B. ohne Betriebsrat agieren

Ergebnisse / Anwendungs-Szenarien in den KMU-Piloten

## HASOMED GMBH



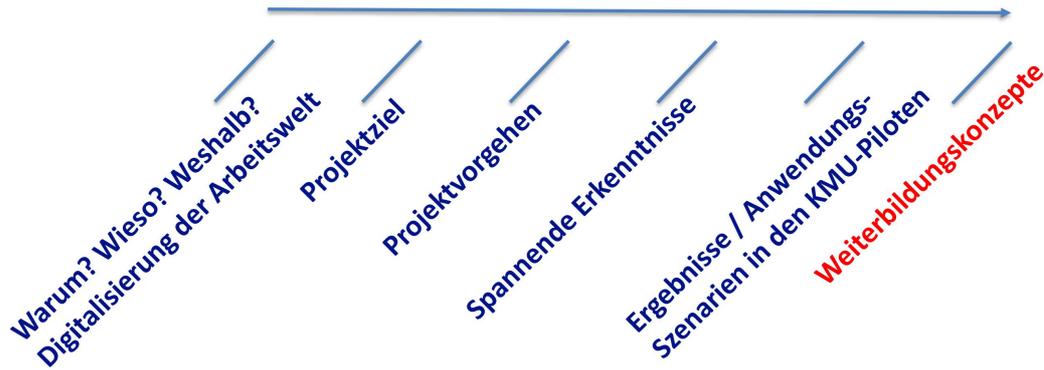
- Durchführung der Workshopreihe Digi-Strat
  - Einnahme verschiedener Perspektiven (Kunde; Arbeitsperson; Lieferant)
  - Ideenbildung für verschiedene Digitalisierungskonzepte
  - Festlegung kurz-, mittel- und langfristiger Digitalisierungsziele
- Digitales OnBoarding neuer MA und Wissensmanagement 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

### Ergänzungen aus dem Gespräch mit Fr. Dr. Heise:

- Virtuelle Meetings sind jetzt durchaus effektiver
- Digitalisierung hat Einfluss auf Unternehmenskultur – digitale Agenda ist vorhanden

**WISSEN. WAGEN. WANDEL**

**Fahrplan**



**Nachhaltige Projektergebnisse**



**EINZELERGEBNISSE WERDEN ZU...**

## Nachhaltige Projektergebnisse



**EINZELERGEBNISSE WERDEN ZU...**

**WEITERBILDUNGSKONZEPTEN!**

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

## Nachhaltige Projektergebnisse

### 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, das 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

## Podiumsdiskussion

### Teilnehmende im Überblick

#### **Peter Eitner | Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH**

Peter Eitner arbeitet seit 2005 für die Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH. Dort befasst er sich aktuell mit Bildungskonzepten und -angeboten zum Thema Digitale Arbeit.

→ <https://qfc.de>

#### **Christina Maischak | Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Magdeburg „vernetzt wachsen“**

Christina Maischak ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. und arbeitet seit 2017 im Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Magdeburg „vernetzt wachsen“ mit, welches kleine und mittlere Unternehmen auf dem Weg in Richtung Digitalisierung unterstützt. Im Schwerpunkt „Nutzerfreundlichkeit und Akzeptanz“ wird das Thema Arbeit 4.0 mit allen Facetten und Auswirkungen mit KMU diskutiert. Im Mittelpunkt steht dabei die Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bei der organisierten Einführung von digitalen Veränderungen im Sinne eines Change Managements, bei der Reflexion und Anpassung der Unternehmenskultur bei der Nutzung digitaler Technologien zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie zur Unterstützung der Nachwuchskräftegewinnung, bei der Führung in Zeiten von Arbeit 4.0 und bei der Einbindung der Belegschaft in Veränderungsprozesse sowie deren Motivation für neue Technologien.

→ <https://www.vernetzt-wachsen.de>

#### **Michael E. W. Ney | Zukunftszentrum Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt**

Michael E. W. Ney ist Sozialökonom, Prozessberater und Design Thinking Coach und beim Forschungsinstitut Betriebliche (fb) Bildung Projektleiter des Zukunftszentrums Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt. Im Themenfeld Arbeit 4.0 berät und begleitet er Unternehmen und Wohlfahrt seit 2017 mit dem Fokus auf einen beteiligungsorientierten digitalen Wandel.

→ <https://www.zukunftszentrum-sachsen-anhalt.de>

#### **Dr.-Ing. Sonja Schmicker | METOP GmbH**

Geschäftsführerin der METOP GmbH, An-Institut der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg sowie geschäftsführende Lehrstuhlleiterin Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft und Arbeitsgestaltung der Fakultät für Maschinenbau der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Ihr Beschäftigungsfeld liegt an der Schnittstelle zwischen Forschung und Wirtschaft mit einer Vielzahl von Themen aus dem Bereich Organisations-, Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung.

→ [www.metop.de](http://www.metop.de)

#### **Dr. Sigrun Trognitz | Allgemeiner Arbeitgeberverband der Wirtschaft für Sachsen-Anhalt e.V.**

Sigrun Trognitz ist Geschäftsführerin des Allgemeinen Arbeitgeberverbandes der Wirtschaft für Sachsen-Anhalt e. V. (AVW) und vertritt die Interessen der mittelständischen Unternehmen gegenüber der Landesregierung, den Behörden, öffentlich-rechtlichen Körperschaften und vielen weiteren Einrichtungen.

→ <https://www.avw-sachsen-anhalt.de/>

### Wie wurden finanzielle Unterstützungen in der Corona-Krise genutzt?

*Frau Maischak:* Das Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Magdeburg gehört zur Initiative Mittelstand-Digital. Mit Mittelstand-Digital unterstützt das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie die Digitalisierung in kleinen und mittleren Unternehmen und dem Handwerk. Das „Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Magdeburg“ ist eines von 26 Zentren deutschlandweit. Mittelstand-Digital informiert kleine und mittlere Unternehmen über die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung. Regionale Kompetenzzentren helfen vor Ort dem kleinen Einzelhändler genauso wie dem größeren Produktionsbetrieb mit Expertenwissen (in Form von Vorträgen, Workshops usw.), Demonstrationszentren, Netzwerken zum Erfahrungsaustausch und praktischen Beispielen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ermöglicht die kostenlose Nutzung aller Angebote von Mittelstand-Digital, was besonders für KMU eine große Unterstützung im Rahmen von Digitalisierungsprozessen darstellt.

Für die Beantragung von Fördermitteln haben KMU meist keine oder nur geringe Kapazitäten. Die auszufüllenden Formulare sind häufig sehr umfangreich und kompliziert (schwieriger Wortlaut), was besonders für KMU eine Hürde darstellt. KMU nehmen deshalb sehr gern Hilfe bei der Antragstellung an.

*Herr Ney:* Aus den Branchen Pflege, Tourismus, Handwerk kamen Rückmeldungen, dass während der Coronapandemie einfach wenig „Kopf frei“ war für neue digitale Technik, trotz Finanzierungsangeboten.

### Wie steht es um die Sensibilisierung für Digitalisierung in den Branchen der IG BCE?

*Herr Eitner:* Motivation in den Unternehmen ist da, Strategien sind auch vorhanden, aber Umsetzung und konkreter Kenntnisstand hapert, Kommunikation und Beteiligungsmöglichkeiten der MA muss ausgebaut werden, Weiterbildungsangebote sind ausbaufähig.

### Welche Rolle spielt der Betriebsrat?

*Herr Eitner:* Mitbestimmung über Betriebsrat ist wichtig, kooperative Zusammenarbeit von Führungsebenen und Betriebsrat entscheidend. Angebote für digitale Arbeit werden seitens QFC kreiert und auf den Weg gebracht, Ziel ist die Niederschwelligkeit in der Umsetzung. Größere Betriebe haben Manpower und Ressourcen, kleinere Unternehmen müssen sensibilisiert und ermutigt werden. „Führerschein Digitalisierung“ zeigt auf wie Digitalisierung auf Mitarbeiter und Unternehmen wirken kann.

→ <https://qfc.de/angebot/fuehrerschein-digitalisierung/>

### Welche Themen bringen die Unternehmen? Welche Rolle spielt die Mitnahme der Mitarbeiter?

*Frau Maischak:* Sehr stark nachgefragt sind Themen wie „Digitale Geschäftsmodelle“, „Wie kann ich meine Produktion stabil und sicher vernetzen?“, „Was muss man im Rahmen von Datenschutz und Datensicherheit berücksichtigen?“. Der Themenschwerpunkt „Nutzerfreundlichkeit und Akzeptanz“, zu dem Themen wie „Mitarbeitermotivation, Veränderungsmanagement, Unternehmenskultur, Arbeitgeberattraktivität und Nachwuchskräftegewinnung“ gehören, waren in den letzten Jahren nicht so stark nachgefragt. Jetzt werden diese Themen vermehrt gewünscht, da offensichtlich das

Bewusstsein zur Partizipation der Mitarbeiter wächst. Eine erfolgreiche Umsetzung von (digitalen) Veränderungsprozessen erfordert für Unternehmen, die Mitarbeiter zu informieren, über die Vorteile der Digitalisierung aufzuklären, ihre Wünsche zu berücksichtigen und immer im kommunikativen Dialog zu bleiben.

*Herr Ney:* Wie verbessert sich die Arbeitsbedingung für die MA? – im Fokus, weniger die technische Umsetzung. Durch fehlende Rahmenbedingungen (Netzzugang, mobile Abdeckung) erschwerte Einführung/Umsetzung. Digitalisierung entlastet dennoch die Mitarbeiter, Leitungsebene nimmt das oft gar nicht wahr.

### **Wie trägt das Zukunftszentrum Arbeit für die Beteiligung in den Betrieben bei?**

*Herr Ney:* Müssen Leitungsebene gewinnen durch Aufzeigen der Vorteile. Erster Schritt ist die Identifikation der Prozessbeteiligten und Sensibilisierung für Probleme anderer, im zweiten Schritt ein Workshop zu Wünschen und Bedarfsermittlung. Analyse welche (technischen) Möglichkeiten gibt es? Im dritten Schritt folgt der Abgleich mit den eigenen Prozessen.

*Frau Schmicker:* Unternehmen durch Begrifflichkeiten „Digitalisierungsstrategie“ schon oft verschreckt, einfache Wortwahl steigert Akzeptanz.

*Herr Ney:* Fragen und Zuhören statt Überhelfen, persönliche Ebene auch bei Digitalisierung entscheidend.

*Frau Trognitz:* Alle mitnehmen ist wichtig, Sprache überdenken, jeder muss es verstehen.

*Frau Maischak:* Die Mitarbeiter-Mitnahme und die sog. „weichen Faktoren“ sind wichtiger als es manches KMU erst gesehen hat. Intrinsische Motivation der Mitarbeitenden ist entscheidend und die Unternehmenskultur beeinflusst in hohem Maße die Motivation.

*Herr Eitner:* Kommunikationskultur ist wichtig, miteinander, partnerschaftlich viel schneller zum Ziel als gegeneinander. „Betriebslandkarte“ aus NRW, Konzept zur Durchleuchtung des Unternehmens bei Informationsungleichgewicht im Betrieb, Transparenz. QFC hat Workshops zu diesem Thema mit Bestandsanalyse, Zukunftsvision, Grad der Steuerung durch Technik, Beseitigung von Informationsdefiziten.

→ <https://www.arbeit2020.de/unser-projekt/betriebslandkarte/>

*Herr Ney:* Sozialpartnerschaftlicher Dialog ist wichtig. Lernkonzepte dazu in Entwicklung.

*Herr Eitner:* Weiterbildungen sind wichtig zum Abbau von Ängsten und Skepsis.

*Frau Maischak:* Im Rahmen von Weiterbildungsaktivitäten sind Onlineangebote 24/7 besonders gut auch für Schichtarbeiter und Mitarbeitende an verschiedenen Standorten, dennoch sind auch Präsenzangebote gewünscht und in vielen Fällen unerlässlich, da hier der Austausch intensiver erfolgen kann.

*Frau Schmicker:* Zuhören können erfordert neue Rollenmodelle in Unternehmen (Visionäre, Trainer/Helfer, Vorbilder)

*Herr Ney:* Hybride Formate sind gewünscht, gerade in Branche mit Beziehungsarbeit (z.B. Pflege), Microlearnings gerne digital, Wie bekommt man Bildungsträger dazu Mitarbeiter digital kompetent zu machen? Formate? Methoden?

*Herr Jordan, REFA Sachsen-Anhalt:* Seminare zur Digitalisierung werden kaum in Anspruch genommen. Vielleicht zu geringe Reichweite von REFA aber auch Branchenspezifität sehr hoch. Angebote müssen weiterbildend und spezifisch beratend sein.

*Herr Eitner:* Angebote immer wieder gegenprüfen und nachschärfen um zielgruppengerecht agieren zu können.

*Frau Maischak:* Die Bedarfe und Wünsche der Mitarbeitenden müssen sensibel eruiert, Raum zum Austausch und Netzwerken angeboten werden. Letzteres ist in Präsenz unkomplizierter und besser möglich als online.

*Herr Ney:* Weiterbildungskultur in Deutschland eigentlich nicht vorhanden, Digitaler Wandel erfordert öfters Weiterbildung, da Themen und technischer Fortschritt sich schnell entwickeln. Problem ist: Viele nehmen Lernen als anstrengend und frustrierend wahr. Neue Kultur von Arbeit und Lebenslanglernen erforderlich.

*Herr Pelloth, Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration Sachsen-Anhalt:* Im vergangenen Jahr war die Teilnahme an Fortbildungen in Sachsen-Anhalt über dem Landesdurchschnitt. Gründe können die vielfachen kostenfreien Angebote sein, aber auch die Notwendigkeit der Umorientierung bzw. Neuausrichtung aufgrund von Kurzarbeit.

## Ausblick

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Digitalisierung von alltäglichen Prozessen nur gelingen kann, wenn die Mitarbeiter 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 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 es auch geschafft hat zu erlernen.

Entscheidend ist die Vermittlung des „Gehörtwerdens“ an die Mitarbeiter und das ihr Wollen und Können die Rahmenbedingungen für zukünftiges Arbeiten gestaltet. Der Aufbau digitaler Kompetenz kann auch durch den Betriebsrat in vermittelnder und vorlebender Position voran gebracht werden. Weiterbildungen zu technischen Möglichkeiten müssen auf dieser Ebene auch immer mit Kommunikationsfortbildungen verknüpft sein, um einen Umsetzungswunsch auch mit den Mitarbeitern 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.

Zum Abschluss der Veranstaltung gibt Susanne Winge einen Überblick zum weiteren Vorgehen. Dies beinhaltet vor allem den Transfer der Ergebnisse in die Praxis und begleitende Unterstützungsstrukturen. Eine vertiefte Zusammenarbeit mit - den Akteuren, die Betriebe für Digitalisierung sensibilisieren, aufschließen und beraten, erfolgt in der zweiten Jahreshälfte.