

THEMENFELD: ARBEIT



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

ESF
Europäischer
Sozialfonds



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT

In kaum einem anderen Lebensbereich sind die Folgen von Strukturwandelprozessen so deutlich spürbar wie in der Arbeitswelt. Werden ihre Herausforderungen als Chancen verstanden und richtig genutzt, können sie Treiber für soziale Innovationen sein, die zu einer humaneren Gestaltung der Arbeit führen. Die Einführung des Sozialhilfesystems, des Elterngeldes oder die Etablierung des Qualitätsmanagements stehen beispielhaft für soziale Innovationen in der Vergangenheit.

Neben Veränderungen von räumlichen Dimensionen, technischen Prozessen und demografischen Gegebenheiten nehmen verschiedene Trends gegenwärtig parallel Einfluss darauf, wie Unternehmen und letztendlich jede*r Einzelne Arbeit wahrnimmt, bewertet und ausführt. Die Digitalisierung von Unternehmensprozessen, die wachsende globale Vernetzung von Produktions- und Vertriebsketten, die Veränderung der Bevölkerungsstruktur sowie der Wunsch vieler Arbeitnehmer*innen ihr Arbeitsumfeld sinnhaft, gerecht und familienfreundlich zu gestalten, sind Entwicklungen, die die Arbeitswelt grundlegend verändern.

Neue Technologien können nicht nur eine gesamtgesellschaftliche Partizipation am Arbeitsmarkt ermöglichen, es entstehen auch vollkommen neue Berufsgruppen, die ohne Entwicklungen wie das Internet nie möglich gewesen wären.

Dass die Arbeit im Wandel ist, erkennt man auch daran, dass soziale und ökologische Nachhaltigkeitsziele stärker denn je in den Fokus unternehmerischer Ziele rücken. Gleichzeitig werden neue Bevölkerungsgruppen aufgrund der demografischen Entwicklung relevanter für den Arbeitsmarkt und bilden eine wichtige Säule im Mitarbeiter*innenstamm der Betriebe. Wenn das Personal im Wandel ist, sind eine integrative Unternehmensorganisation und eine moderne Personalentwicklung entscheidende Erfolgsfaktoren für ein Unternehmen.

Neue technologische Möglichkeiten fördern aber auch mehr Flexibilität und Kreativität am Arbeitsplatz selbst. Werden Zusammenarbeit und Know-how am Arbeitsort aktiv genutzt und unterstützt, bilden diese wiederum den Motor für neue soziale Innovationen und Entwicklungen.





ARBEIT IM WANDEL



Durch Strukturwandelprozesse wie Digitalisierung und Demografischer Wandel befindet sich die Arbeitswelt gegenwärtig in einem umfangreichen Umwälzungsprozess. Besonders die Frage, inwiefern Tätigkeiten zukünftig potenziell von Maschinen übernommen werden und den Menschen so möglicherweise ersetzen, ist Teil einer breiten, öffentlichen Diskussion. Doch gerade für Personen mit körperlichen Einschränkungen können neue Technologien eine größere Partizipation am Arbeitsmarkt ermöglichen. Wird die Gestaltung der Mensch-Technik-Interaktion also human und sozial umgesetzt, bieten neue technologische Innovationen eine Vielzahl an Chancen, sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer*innen.

Auch die Frage der Unternehmensnachfolge ist durch die zunehmende Alterung der Gesellschaft für Viele, besonders im Mittelstand, zu einer größeren Herausforderung geworden. Eventuelle Hürden und Herausforderungen müssen künftig noch stärker in den Fokus genommen werden, damit diese erfolgreich gestaltet werden können. Cross-Sector-Kollaborationen sind ein Phänomen, das als mögliche Antwort auf den erhöhten Wettbewerbsdruck für Unternehmen verstanden werden kann. In Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, Kund*innen oder Forschungsinstituten können Expertisen effizienter gebündelt und Innovationen schneller geschaffen werden.

Dass jeder Mensch bedingungslos ein Einkommen zur Verfügung haben sollte, ist der Grundgedanke des Grundeinkommens. Denn nicht nur gute Arbeitsbedingungen, auch soziale Teilhabe ist eine wichtige Voraussetzung für ein gutes Leben. Erst wenn es sich jeder Mensch durch eine Grundabsicherung leisten kann, sich gemäß seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten in einer Gemeinschaft einzubringen, kann er seinen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Dies könnte durch einen festen und regelmäßig durch den Staat gezahlten Geldbetrag gewährleistet werden.

Genauso wie Berufe durch die Digitalisierung wegfallen werden, ermöglicht diese aber auch die Ausprägung neuer Berufe und Branchen, die erst durch Erfindungen wie beispielsweise das Internet möglich werden. Auch neue Unternehmensformen entstehen. Unternehmen, die sich im Besonderen sozialen oder ökologischen Zielen verpflichten und nicht primär auf ökonomischen Gewinn ausgerichtet sind, nennt man Social Enterprises. Diese Social Entrepreneurs verknüpfen unternehmerische Ideen mit der Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen und leisten mit ihrem innovativen Ansatz einen wichtigen Beitrag zu einer sozialverträglich gestalteten Arbeitswelt.



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds



Für die politische und soziale Resilienz der betroffenen Regionen spielen neben den wirtschaftlichen und infrastrukturellen Entwicklungen auch der gesellschaftliche Zusammenhalt, die örtliche Bindung junger Menschen und die Möglichkeit, die nächste große Transformation aktiv mitgestalten zu können, entscheidende Rollen. Gerade aus ehemaligen Strukturwandelgebieten ist bekannt, dass sie ohne begleitende Maßnahmen zur Steigerung der individuellen und kollektiven Lebensqualität von struktureller Arbeitslosigkeit, Abwanderung, Überalterung und politischer Frustration geprägt sein können. Für den Strukturwandel als dritte große Transformation nach der Wiedervereinigung und der Finanzkrise sind Bottom-up-Prozesse durch Reallabore, Hubs und Inkubatoren sowie die Unterstützung durch Raumpionier*innen wichtig, um die Menschen an der Gestaltung der Transformation zu beteiligen.



Der Braunkohleabbau hat Sachsen-Anhalt über viele Jahrzehnte geprägt, sich in Landschaften eingraviert, Wirtschaftsräume erschaffen, regionale Identitäten geformt und das Gemeinschaftsgefühl der Menschen und deren Erinnerungen geprägt. Während einige Reviere aktuell oder in naher Zukunft einen tiefgreifenden Strukturwandel erleben werden, hat dieser andere Regionen bereits in den 1990er-Jahren erfasst. Ein Ort, der über die Grenzen Sachsens-Anhalts hinaus beispielhaft für die industrielle Kulturlandschaft steht, ist Ferropolis. Die sogenannte „Stadt aus Eisen“ im Gebiet des 1991 stillgelegten Tagebaus Golpa-Nord liegt auf einer Halbinsel im Gremminer See. Die nahegelegene Gemeinde Gräfenhainichen hat derzeit 6.480 Einwohner*innen. Die Bevölkerungsprognose sagt bis 2030 einen weiteren Bevölkerungsrückgang um 26,7% voraus (Bertelsmann Stiftung 2017). Damit ist Gräfenhainichen eine der am stärksten vom demografischen Wandel betroffenen Regionen Deutschlands.

Spring School auf Ferropolis

Das Kompetenzzentrum Soziale Innovation Sachsen-Anhalt veranstaltete im Rahmen der Nachwuchsförderung mit 13 Student*innen der Politikwissenschaften der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und 10 Student*innen der Kunsthochschule Burg Giebichenstein vom 3.-9. Mai 2019 eine Spring School auf Ferropolis. Thematisch wurde der Strukturwandel des ehemaligen Braunkohlereviere behandelt und eine Brücke zwischen Vergangenheit und Zukunft geschlagen, indem die Studierenden Zeitzeug*inneninterviews führten, die in eine Augmented Reality Videotour in Ferropolis und eine materiell-künstlerische Intervention in den öffentlichen Raum in der Stadt Gräfenhainichen mündeten.

Mehr Informationen:

<https://soziale-innovation.sachsen-anhalt.de/soziale-innovationen-im-land/spring-school-auf-ferropolis-und-in-graefenhainichen/>





Mit der Digitalisierung gehen eine Vielzahl an neuen, innovativen Technologien und Prozessen einher, die die Arbeitswelt nachhaltig verändern und vereinfachen können. Gerade personenbezogene assistive Technologien können für Personen mit Einschränkungen der Bewegungsfähigkeit, des Sehens und des Hörens neue Chancen bieten. Auch die Anforderungen an die Arbeit der Menschen haben sich, mit einem Fokuswechsel von Routinearbeit auf mehr Wissensarbeit, verändert. Routinisierbare Aufgaben können häufig kostengünstiger und fehlerärmer von digitalen Assistenztechnologien übernommen werden, was insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel an Bedeutung gewinnt. Gleichzeitig bietet die Digitalisierung die Chance der Humanisierung der Arbeit, indem Technologien die Arbeitenden, z. B. mit Hilfe von Augmented- und Virtual Reality-Anwendungen, unterstützen.



Studien zufolge wird die Digitalisierung bis zum Jahr 2025 weltweit 75 Millionen Jobs vernichten und 133 Millionen neue entstehen lassen (The Future of Jobs 2018). Eine Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu Substituierbarkeitspotenzialen in Sachsen-Anhalt ergab, dass die Digitalisierbarkeit der Arbeitswelt in etwa dem Bundesdurchschnitt entspricht. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial arbeiten, liegt mit 14,6 Prozent knapp unter dem Bundesdurchschnitt (14,9 Prozent). Fertigungsberufe, fertigungstechnische Berufe sowie IT- und naturwissenschaftliche Berufe weisen ein vergleichsweise hohes Risiko auf, durch den Einsatz von Computern oder computergestützten Maschinen ersetzt zu werden. Im Gegensatz dazu haben soziale und kulturelle Dienstleistungs-, Reinigungs- und Sicherheitsberufe nahezu gar kein Substitutionsrisiko (Digitalisierung in Sachsen-Anhalt erfolgreich gestalten 2017).

Pilotprojekt Übergang zu Arbeit 4.0 sozial gestalten

Im Auftrag des Kompetenzzentrums für Soziale Innovation Sachsen-Anhalt erarbeitet die METOP GmbH mit Unterstützung durch die CAIDAO Berlin GmbH konkrete Methoden und spezifische Inhalte zur Weiterbildung und Beratung von Arbeitnehmer*innen sowie ihrer betrieblichen Interessenvertretungen auf dem Gebiet eines partizipativen und humangerechten Übergangs zu Arbeit 4.0. Als Ergebnis werden, in ausgewählten Unternehmen Sachsen-Anhalts erprobte, praxistaugliche Leitfäden und methodische Handlungshilfen für die Belegschaft (z. B. im Hinblick auf Größe, Branche und Grad der Digitalisierung) vorliegen.

Mehr Informationen:

www.soziale-innovation.sachsen-anhalt.de/wissensspeicher-soziale-innovation/pilotvorhaben/uebergang-zu-arbeit-40-sozial-gestalten





Der demografische Wandel geht seit Jahren mit einer Alterung der Erwerbsbevölkerung einher und wirkt sich negativ auf die Unternehmensnachfolge im Mittelstand aus. Mit dem Begriff der Unternehmensnachfolge wird in der Regel die Nachfolge in eigentümer- oder familiengeführten Unternehmen beschrieben. Laut KfW-Bericht (01/2018) planen bis 2022 über eine halbe Million der Inhaber*innen von kleinen und mittleren Unternehmen, meist aus Altersgründen, eine Unternehmensnachfolge. Dabei regelt gut die Hälfte aller deutschen Familienunternehmen ihre Nachfolge familienintern. Weitere 18 Prozent übergeben das Unternehmen an ihre Mitarbeiter*innen und die restlichen 29 Prozent verkaufen ihr Unternehmen an Externe. Hürden bei Übernahmen sind die hohe emotionale Bindung an das Unternehmen, eine zu späte Vorbereitung auf die Nachfolge, Qualifikationsdefizite seitens der Nachfolge, unterschätzte Anforderungen an die Betriebsübernahme sowie unterschiedliche Preisvorstellungen.



Die Unternehmensnachfolge ist auch in Sachsen-Anhalt ein wichtiges Thema. Nach Angaben der IHK Magdeburg müssen in Sachsen-Anhalt jährlich 700 Unternehmen aus Altersgründen eine*n neue*n Eigentümer*in finden, um die Existenz des Betriebes zu sichern. Somit sind rund 37.000 Beschäftigte von Unternehmensübergaben betroffen. Damit liegt Sachsen-Anhalt mit 472 Mitarbeiter*innen je 1.000 Unternehmen (Bundesdurchschnitt 353 Mitarbeiter*innen je 1.000 Unternehmen) in Relation zum Unternehmensbestand an der Spitze der neuen Bundesländer.

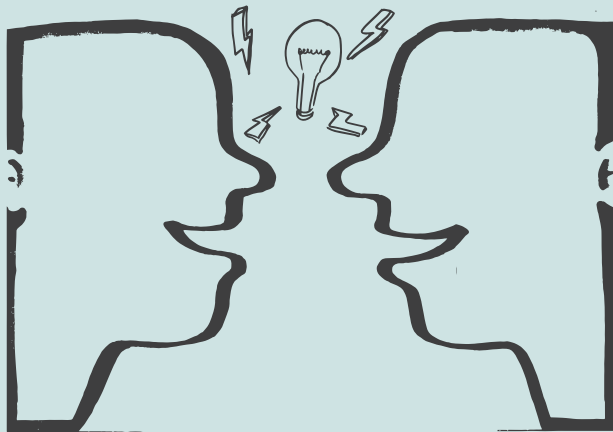
Netzwerk Unternehmensnachfolge Sachsen-Anhalt

Das Netzwerk Unternehmensnachfolge Sachsen-Anhalt ist eine Gemeinschaftsinitiative der vier gewerblichen Kammern des Landes Sachsen-Anhalt. Die Initiative wurde mit dem Ziel gegründet, die Informations- und Beratungsangebote der Kammern für ihre Mitgliedsunternehmen zum Thema Unternehmensnachfolge zu koordinieren und gemeinsam nach außen zu kommunizieren sowie Unternehmensnachfolgen zu unterstützen und zu begleiten. Der Nachfolger-Club Sachsen-Anhalt ergänzt dieses Netzwerk. Dort werden Nachfolgeinteressent*innen betreut, um sie systematisch mit Unternehmen zusammenzubringen.

Mehr Informationen:

<https://www.unternehmensnachfolge-isa.de>





Durch die Globalisierung steigt der Wettbewerbsdruck und durch die Digitalisierung verändert sich die Arbeitswelt schneller. Um bei diesen Bedingungen erfolgreich bestehen zu können, kann immer häufiger das Phänomen von Cross-Sector-Kollaborationen beobachtet werden. Das bedeutet, dass es zwischen verschiedenen Akteur*innen zu Kooperationen kommt, die der Lösung komplexer Probleme oder Erzeugung neuer Innovationen dienen. Beispiele dafür sind Open Innovation und Co-Creation. Dabei sind Kund*innen, Hochschulen oder Forschungsinstitute an der Entwicklung beteiligt. In besonderen Wettbewerbssituationen können Cross-Sector-Kollaborationen sogar zwischen eigentlich konkurrierenden Unternehmen entstehen, um zeitweise die Kräfte gemeinsam zu bündeln und so ein gemeinsam geteiltes Ziel zu erreichen.



Laut IAB – Betriebspanel lag die Investitionsintensität der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2017 leicht über jener der ostdeutschen Betriebe. 30 Prozent von ihnen waren durch die Verbesserung ihrer Produktion oder Verfahren innovativ (Ostdeutschland: 34 Prozent, Westdeutschland: 37 Prozent). Insbesondere der Kultur- und Kreativwirtschaft kommt, als Impulsgeber für Innovationen in anderen Wirtschaftszweigen durch branchenübergreifende Kooperationen oder indirekt durch „Spill-over-Effekte“, eine wichtige Rolle beim Übergang in die neue wissensbasierte Ökonomie zu (Potts 2011). In Sachsen-Anhalt waren 2016 über 15.600 Erwerbstätige in der Kultur- und Kreativwirtschaft beschäftigt. Ihr Gesamtumsatz lag bei etwa 980 Millionen Euro (Prognos 2019).

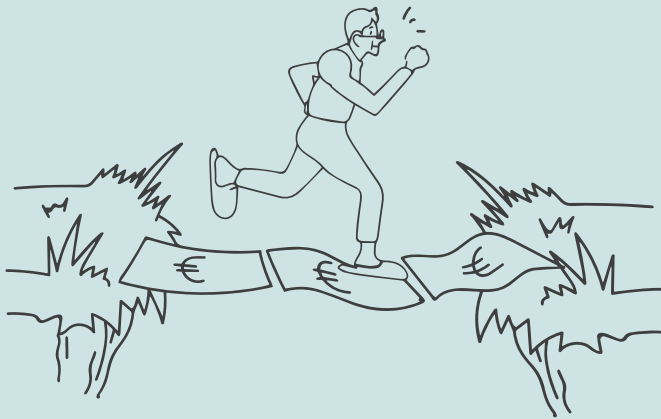
Cross Innovation Projekt INKA+

Mit dem Programm Cross Innovation wird die Bildung und Arbeit von Netzwerken aus Unternehmen der Kreativwirtschaft, des kreativen Handwerks und anderer Branchen gefördert. Ziel ist es, innovative, neuartige Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln und zu vermarkten. Im Mittelpunkt steht die stärkere Vernetzung der heimischen Kreativwirtschaft und des Handwerks mit anderen Wirtschaftszweigen. Eines der bereits geförderten Projekte ist INKA+. Das Portal soll Unternehmen und seine Mitarbeiter*innen sowie Menschen der Kultur- und Kreativwirtschaft im Burgenlandkreis zum konstruktiven Austausch anregen und eine neue Form der regionalen Wortschöpfung etablieren.

Mehr Informationen:

<https://www.inka.plus>





Nach dem Konzept des bedingungslosen Grundeinkommens sollen alle Bürger*innen, unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Ausgangslage, einen Anspruch auf ein festes und regelmäßig vom Staat ausgezahltes Einkommen zur eigenen Grundsicherung haben. Durch die aktuelle Entwicklung einer größer werdenden Lohnungleichheit bekommt dieses Thema in der öffentlichen Debatte verstärkt Aufmerksamkeit. Besonders Kinder, die in Armut leben, Menschen, die sich in einer Ausbildung befinden, im Niedriglohntor arbeiten sowie Künstler*innen, die in der Regel kein festes Einkommen haben, aber auch ältere Menschen, deren Rente nicht zum Leben reicht, sind gefährdet, aufgrund ihrer prekären finanziellen Lage am Rande der Gesellschaft leben zu müssen. Ihnen würde mit einem bedingungslosen Grundeinkommen eine finanzielle Absicherung geboten, die auch Raum lässt, sich im Sinne einer Gemeinschaft zu engagieren.



2017 waren 17 Prozent aller Arbeitnehmer*innen in Sachsen-Anhalt geringfügig, befristet oder als Leiharbeitskraft beschäftigt (Ostdeutschland: 17 Prozent, Westdeutschland: 23 Prozent) (IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2017). Das südliche Sachsen-Anhalt ist mit dem Strukturwandel und dem Wegfall eines ganzen Wirtschaftszweiges und seiner Zulieferer konfrontiert. Darüber hinaus ist der Anteil der Sozialleistungsempfänger*innen in Sachsen-Anhalt mit 11,8 Prozent so hoch wie in keinem anderen Flächenland (Statistisches Bundesamt). Im Jahr 2015 bezogen 24.400 Menschen in Sachsen-Anhalt Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (Rentenreport Sachsen-Anhalt 2017). Im Jahr 2017 waren in Sachsen-Anhalt knapp 30 Prozent aller Personen unter 18 Jahren armutsgefährdet. Im Bundesvergleich weist Sachsen-Anhalt hinter Bremen die höchste Armutsgefährdungsquote für Kinder und Jugendliche auf. Sie stieg von 12,3 Prozent im Jahr 2005 auf 17,3 Prozent im Jahr 2015 (Statistisches Bundesamt).

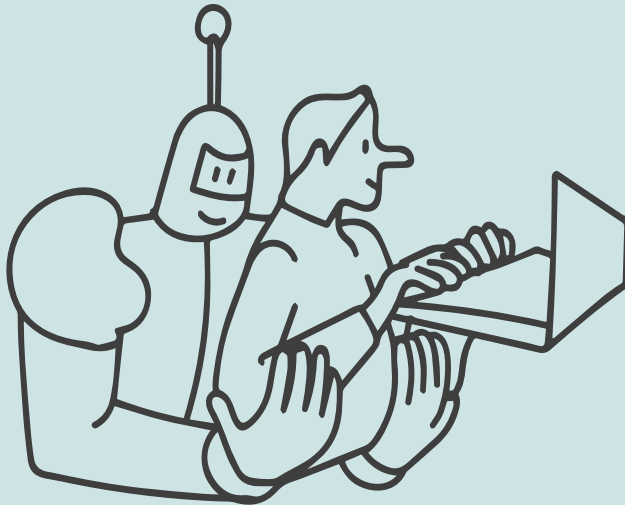
Grundeinkommen Harz/Magdeburg

Das wichtigste Ziel der Initiative ist es, das bedingungslose Grundeinkommen in Sachsen-Anhalt bekannt zu machen und die Menschen zum Nachdenken zu bringen. Die Schweiz hat es uns vorgebracht, wie groß das Interesse sein kann. Und viele tausend Aktivist*innen setzen sich in ganz Deutschland schon für das bedingungslose Grundeinkommen ein. Die Initiative Grundeinkommen Harz/Magdeburg steuert einen Teil dazu bei. Als eine aktive Gruppe haben sie sich zum Ziel gesetzt einen Verein "Bedingungsloses Grundeinkommen Magdeburg" zu gründen.

Mehr Informationen:

<http://www.grundeinkommen-magdeburg.de>





Infolge der fortschreitenden Digitalisierung und den Veränderungen von Geschäftsmodellen, Führungsverhalten sowie Produktions- und Arbeitsorganisation wandelt sich auch die Rolle der Arbeitnehmer*innen. Berufe, deren Tätigkeiten leicht von Maschinen ausgeführt werden können, werden nach und nach verschwinden und wiederum neue Berufs- und damit auch neue Ausbildungsformate entstehen. Clickworking ist beispielsweise ein Microjob, der erst durch das Internet möglich geworden ist. Für einen häufig niedrigen Stundenlohn erledigen Menschen wiederkehrende, aber nicht maschinell durchführbare Aufgaben. Ebenfalls neu ist die Gig Economy. Über Onlineplattformen, können Unternehmen nach diesem Prinzip kleine Aufträge kurzfristig an Freiberufler und Selbstständige vergeben. Beim Urban Manufacturing hingegen spielt sich die Produktion inmitten der Stadt ab. Hier rückt Handwerkskunst wieder in den Fokus und Güter werden nah an den Konsument*innen produziert.



Ergebnisse des IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen zeigen, dass 2018 in Sachsen-Anhalt 24,4 Prozent (14,6 Prozent im Jahr 2015) der Beschäftigten in stark substituierbaren Berufen tätig waren. Dennoch bedeutet dies nicht automatisch auch eine rückläufige Beschäftigungsentwicklung. Neue Berufe entstehen häufig als Reaktion auf wachsende technologische Möglichkeiten und Herausforderungen. Bereits 2016 wurden unter BERUFENET neue Berufe, wie beispielsweise der/die Interfacedesigner*in erfasst, den es 2013 noch nicht gab (IAB-Regional 1/2018).

Studiengang Mensch-Technik-Interaktion

Ab dem Wintersemester 2019/2020 wird an der Hochschule Magdeburg-Stendal der Studiengang Mensch-Technik-Interaktion angeboten. Studierende lernen, technische Lösungen zu sozialen und sozio-kulturellen Problemstellungen zu entwickeln und umzusetzen. Im Fokus steht Technikentwicklung, die sich an den Alltagsbedarfen verschiedener Lebenswelten orientiert und Expert*innen relevanter Fachdisziplinen, betroffene Menschen sowie Nutzer*innen der Produkte partizipativ einbezieht. Das Ziel des Studiums besteht darin, die Studierenden durch die Verbindung von theoretischen Grundlagen der Psychologie, Technik und Sozialwissenschaften sowie durch interdisziplinäre Praxisprojekte auf diese vielfältigen Anforderungen der Arbeitswelt vorzubereiten.

Mehr Informationen:

<https://www.hs-magdeburg.de/studium/bachelor/mensch-technik-interaktion.html>





Weltweit entwickelt sich langsam eine aktive, sozial-
unternehmerische Gründer*innen-Szene, die sich mit
innovativen Konzepten und zeitgemäßen Instrumen-
ten für einen positiven Wandel der Gesellschaft
engagiert. Auch die Regierungsparteien haben in
ihrem Koalitionsvertrag im März 2018 festgehalten,
dass Social Entrepreneurship bei der Lösung aktuel-
ler gesellschaftlicher und sozialer Herausforderun-
gen zunehmend eine wichtige Rolle spielt. Im
Vergleich zu den klassisch an monetärem Gewinn
orientierten Unternehmen agieren Social Entprises
ebenfalls wirtschaftlich selbständig, ihr Grundgedan-
ke ist jedoch die Lösung eines gesellschaftlichen
Problems oder das Hinwirken auf ein soziales Ziel
durch unternehmerische Ideen, Produkte und Dienst-
leistungen. Sie leisten so einen wichtigen Beitrag zur
Bekämpfung sozialer Probleme und Herausforderun-
gen wie z. B. Armut, soziale Ausgrenzung und
Arbeitslosigkeit.



Eigene Vorerfahrungen zeigen, dass Sachsen-Anhalt hinsichtlich des Aufbaus und der Stärkung einer Social Entrepreneurship-Bewegung vor der Herausforderung steht, dass auf der einen Seite ein sehr hoher Bedarf an neuen, nachhaltigen Lösungsansätzen für komplexe gesellschaftliche Probleme, vor allem im ländlichen Raum und vom Strukturwandel betroffenen Regionen, besteht, auf der anderen Seite das Prinzip Social Entrepreneurship aber noch recht unbekannt und die Szene in den beiden einzigen Großstädten Halle und Magdeburg relativ klein ist. Aus dem ländlichen Raum Sachsen-Anhalts sind kaum Unternehmen bekannt, die sich als Social Enterprises verstehen und bezeichnen. Die genaue Anzahl der Social Entrepreneurs in Sachsen-Anhalt ist bislang noch nicht erfasst worden.

Crummes Eck

Das Crumme Eck ist ein Laden im Paulusviertel in Halle, in dem gerettete Lebensmittel angeboten werden. Der Kunde kann aus einem bunt variierenden Sortiment aus Obst, Gemüse, Backwaren, Konserven und Allerlei mitnehmen, was er braucht und vor dem Wegwerfen retten möchte. Über eine ehrliche Wertschätzung des Angebots durch ein Lächeln und eine Spende freuen sich die Betreiber. Die Spenden ermöglichen die Instandhaltung des Ladens und werden für die Förderung nachhaltiger Projekte in der Region genutzt. Welche Projekte der Kunde unterstützen möchte, entscheidet er direkt im Laden.

Mehr Informationen:

<http://crummeseck.de>





PERSONAL IM WANDEL



Die Altersstruktur unserer Gesellschaft verändert sich gegenwärtig umfassend. Die Menschen leben länger und die Geburtenrate, die erst seit einigen Jahren wieder etwas steigt, kann diesen Prozess nicht auffangen, sodass es zu einer spürbaren Überalterung der Gesellschaft kommt und sich viele Branchen mit einem Fachkräftemangel konfrontiert sehen.

Aufgrund der medizinischen Entwicklung sind ältere Menschen heutzutage deutlich fitter als noch vor wenigen Jahrzehnten. Gerade im Hinblick auf den Demografischen Wandel stellt die Silver Society für Unternehmen somit eine wichtige Gruppe im Arbeitsleben dar. Auch eine bessere Integration von Migrant*innen kann ein entscheidender Erfolgsfaktor bei diesen neuen Herausforderungen sein.

Gleichzeitig kommt es zu einem spürbaren Konkurrenzkampf um talentierte Fachkräfte (Talentismus) zwischen den Unternehmen, da kluge und kreative Arbeitnehmer*innen zu einer begehrten Mangelware werden. Es ist erkennbar, dass ihre Lebensläufe bunter werden. Ähnlich wie Patchwork-Karrieren folgen Slash-Slash-Biografien zumeist keiner direkten Stringenz im Lebenslauf. Ersteres ist von den Arbeitnehmer*innen jedoch beabsichtigt, um möglichst viele unterschiedliche Kompetenzen und Referenzen zu erwerben. Letzteres ist häufig eine biografische Reaktion auf äußere nachhaltige Umwälzungsprozesse, wie die politische Wende oder Merkmal eines individuellen Selbstfindungsprozesses, bei dem nach dem Prinzip "Trial and Error" verschiedene Ausbildungen oder Studiengänge begonnen werden. Beides sind Formen von Arbeitsbiographien, die ein neueres Phänomen darstellen. In diese Kategorie fällt auch das innovative Arbeitszeitmodell Job-Sharing, das die Chance bietet, individuelle Karriere und Familienleben leichter auszubalancieren.

Gender-Pay-Gap ist auch im Jahr 2019 noch ein Thema, obwohl es in den letzten Jahren bereits zu einem deutlichen Gender Shift in der Arbeitswelt kam, da Frauen inzwischen häufig höhere Bildungsabschlüsse als Männer vorweisen und ebenso wie Männer nach Karriere und Selbstverwirklichung im Beruf streben.



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds



Heute sind die Menschen auch im höherem Alter aufgrund von verbesserten Lebens- und Arbeitsbedingungen noch länger gesund und fit. Sogenannte Free-Ager bilden eine neue Generation der „Alten“, die sowohl das rein passive und unproduktive Dasein als Rentner*in als auch den Jugendwahn ablehnen. Diese Entwicklungen können Unternehmen in ihrem Personalmanagement z. B. durch das aktive Fördern von Tandems zwischen Jung und Alt aktiv nutzen. Die jüngere Belegschaft kann von dem Wissen und den Erfahrungen der Älteren enorm profitieren und ein Generationenwechsel im Unternehmen kann so leichter gestaltet werden.



Aktuell liegt der Anteil der über 65-Jährigen in Sachsen-Anhalt bei rund 25 Prozent und wird bis zum Jahr 2040 auf 40 Prozent steigen. Schon heute ist in Deutschland jede*r siebte Arbeitnehmer*in älter als 65 Jahre. Die Quote der Erwerbstätigen der 65- bis 69-Jährigen ist von 6,5 Prozent (2005) auf 14,5 Prozent (2017) gestiegen (Statistisches Bundesamt). Unter ihnen sind überdurchschnittlich viele Selbstständige und mithelfende Familienangehörige. Baden-Württemberg hat mit 19,4 Prozent den höchsten Anteil arbeitender 65- bis 70-Jähriger. Sachsen-Anhalt bildet hingegen mit nur 11,7 Prozent das Schlusslicht im Bundesvergleich. Jedoch hat sich auch hier der Anteil der Erwerbstätigen in dieser Altersgruppe von 3,1 Prozent (2007) auf 7,9 Prozent (2017) erhöht (Bundesdurchschnitt von 7,1 Prozent auf 16,1 Prozent). Die Mehrheit (80 Prozent) ist laut der Agentur für Arbeit geringfügig beschäftigt. Als Gründe hierfür können u. a. die regionale Wirtschaftskraft, höhere Lebenshaltungskosten, Altersarmut und der Fachkräftemangel genannt werden (Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft 2018).

Senior Experten Service

Im Rahmen der Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen gibt der Senior Experten Service (SES) Fachleuten im Ruhestand die Möglichkeit, sich für junge Menschen einzusetzen, denen die Ausbildung Schwierigkeiten bereitet: als lebens- und berufserfahrene Vertrauenspersonen, die Jugendlichen Halt und Orientierung geben. Jeder VerA-Ausbildungsbegleiter unterstützt in der Regel einen Auszubildenden bei theoretischen oder berufspraktischen Fragen, bei der Prüfungsvorbereitung, beim Ausgleich sprachlicher Defizite und vor allem bei der Stärkung seiner sozialen Kompetenz. Regelmäßige Treffen sind das Herzstück einer VerA-Begleitung. Konkrete Ziele und Inhalte legen Experte und Auszubildender gemeinsam fest.

Mehr Informationen:

www.vera.ses-bonn.de/senior-experten





Am Arbeitsmarkt zeigt der demografische Wandel bereits heute seine Auswirkung. Mit dem Ausscheiden der Babyboomer-Generation wird sich ab 2030 die Suche nach Fachkräften noch weiter zuspitzen. Die aktuelle Entwicklung zeigt, dass schon heute in bestimmten Regionen und Branchen offene Stellen nicht mehr mit geeigneten Fachkräften besetzt werden können. Dies betrifft vor allem den MINT- und Gesundheitsbereich sowie das Handwerk. Damit die Strategie, einen Teil des Arbeitskräftebedarfs mithilfe ausländischer Arbeitskräfte zu decken, erfolgreich sein kann, sind das Zusammenwirken verschiedener Akteure zur gezielten Sprachvermittlung und eine Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Ausbildungsabschlüsse und Qualifikationen notwendig.



Seit der Wiedervereinigung 1990 ist Sachsen-Anhalt von einer starken Bevölkerungsabwanderung betroffen. Diese Abwanderung sowie der demografische Wandel haben Auswirkungen auf die Wirtschaft des Landes. So können ausgeschriebene Stellen und Ausbildungsplätze auf Grund mangelnder Bewerber*innenzahlen oder fehlender Qualifikationen nicht besetzt werden. Laut der Fachkräfteengpassanalyse (Juni 2018) ist in fast allen Bundesländern ein Fachkräftemangel in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Geburtshilfe zu verzeichnen. Eine potenzielle Lösung können Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland darstellen. Laut Angaben der Regionaldirektion der Arbeitsagentur Sachsen-Anhalt-Thüringen (2018) kommt schon heute jede*r Zehnte in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer*in aus dem Ausland. In Sachsen-Anhalt sind es nur 3,3 Prozent aller Beschäftigten. Um den demografischen Wandel abzufedern, wird dies in Zukunft nicht reichen. Der am 24. Juni 2010 geschlossene Fachkräftesicherungspakt stellt dabei eine abgestimmte Strategie zur Fachkräftesicherung im Land Sachsen-Anhalt dar.

ZEMIGRA

Das Zentrum für Migration und Arbeitsmarkt Sachsen-Anhalt (ZEMIGRA) ist eine landesweite Informationsstelle zu Fragen rund um das Thema Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Menschen. Das virtuelle Zentrum richtet sich an regionale und kommunale Akteur*innen, ehrenamtlich Engagierte sowie Verwaltungsmitarbeiter*innen und Unternehmen im Land Sachsen-Anhalt, die im Kontext Migration und Arbeitsmarkt tätig sind. ZEMIGRA möchte die Akteur*innen durch vielseitige Angebote zum einen in ihrem Engagement unterstützen und sie zum anderen stärker untereinander vernetzen. Ziel ist es, die Transparenz, Effektivität und Effizienz bestehender Fördermöglichkeiten, Unterstützungsangebote und sonstiger Bemühungen zur Arbeitsmarktintegration zu erhöhen.

Mehr Informationen:

www.zemigra.sachsen-anhalt.de





Der Konkurrenzkampf um talentierte Fachkräfte, der sogenannte „War for Talents“, verschärft sich durch den demografischen Wandel und die Internationalisierung zunehmend. Eine neue Sparte, der Talentismus, entwickelt sich auf dem weltweiten Arbeitsmarkt. Die klugen und kreativen Köpfe sind in unserer Wissensgesellschaft zunehmend gefragt. Dabei geht es jedoch oftmals nicht mehr nur um standardisierte Qualifikationen und vergleichbare Abschlüsse. Schon heute sind vielfältige Talente von Vorteil, die vermehrt zu einer wichtigen ökonomischen und sozialen Währung werden. Die zunehmende globale Konkurrenz fordert von den Unternehmen eine ständige Weiterentwicklung im Kampf um junge Talente, die weltweit nach einer angenehmen und produktiven Arbeitsatmosphäre und einem guten Arbeitsstandort suchen. Unternehmen müssen sich schon heute fragen, wie sie ihre Mitarbeiter*innen von morgen erreichen, motivieren und binden können.



Seit fast 20 Jahren nimmt die Zahl junger Arbeitnehmer*innen in Sachsen-Anhalt, auch durch die sinkende Geburtenrate sowie durch Wegzüge jüngerer Personen im arbeitsfähigen Alter und durch Auspendler*innen, kontinuierlich ab. Aktuell liegt der Anteil der über 65-Jährigen in Sachsen-Anhalt bei rund 25 Prozent. Laut einer Studie des Statistischen Bundesamtes wird ihr Anteil bis zum Jahr 2040 auf rund 40 Prozent steigen. Ein Fachkräftemangel ist die Folge. Allein bis 2020 werden zwischen ca. 77.000 und 116.000 Arbeitskräfte benötigt (Fachkräftestudie bis 2020 Sachsen-Anhalt). In Sachsen-Anhalt waren im Jahr 2018 rund 88.000 Männer und Frauen ohne Job und damit so wenige wie nie in den letzten Jahrzehnten (Agentur für Arbeit). Auch ausländische Arbeitnehmer*innen werden in Zukunft eine immer wichtigere Rolle auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt einnehmen.

Zuhause im Harz

Zuhause im Harz möchte Rückkehrwillige, Zugezogene und Bürger*Innen über die verschiedenen Bereiche der Arbeits-, Bildungs- und Wohnmöglichkeiten in der Region Harz informieren und so der Landflucht entgegenwirken. Ebenso werden laufende kulturelle Veranstaltungen wie Informationsabende, Vernetzungstreffen oder auch Unterhaltungsveranstaltungen oder Sehenswürdigkeiten präsentiert, damit die Region attraktiv für Zuzugsinteressierte wird.

Mehr Informationen:

<http://www.zuhause-im-harz.de/de/home.html>





Noch vor wenigen Jahrzehnten war die klassische Berufsbiografie, der Verbleib in einem Unternehmen vom Berufseinstieg bis zum Renteneintritt, üblich. Dieses Konzept ist jedoch nicht mehr zeitgemäß. Als das neue Modell der Zukunft wird nun die Patchwork-Karriere gesehen. Das heißt, Arbeitnehmer*innen sind nicht mehr ausschließlich an unbefristeten Stellen interessiert, stattdessen wollen sie durch verschiedene Arbeitgeber*innen und Arbeitsaufgaben, im Jobhopping, eine Vielzahl an Berufserfahrungen sammeln, kreativ und selbstbestimmt arbeiten und ihre Kompetenzen permanent erweitern. Patchwork-Karrieren folgen keinem roten Faden, aus dem sich ein einheitliches Karrieremuster ergibt. Die Gründe für diese Veränderung in der Arbeitsmarktstruktur liegen vor allem in der zunehmenden Globalisierung, Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt.



Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in Deutschland liegt aktuell bei 10,9 Jahren (Europäischer Labour Force Survey IAB, IAQ, SOEP 2014). Entscheidend für die Betriebszugehörigkeit sind die Branche und Befristungen. So sind die Wechsel in der Gastronomie schnell, im öffentlichen Dienst hat man hingegen kontinuierliche Laufbahnen. Betrachtet man Arbeitnehmer*innen im Alter von 15 bis 30 Jahren, blieben diese in den 1970er Jahren im Schnitt 834 Tage in einem Betrieb, im Jahr 2009 nur noch 652 Tage. Ein Grund dafür könnten Befristungen in Verbindung mit dem ersten Job sein. So lag 2015 die Zahl der befristet Angestellten in Deutschland im Alter von 15- bis 24 Jahren bei 21,1 Prozent. Frauen aller Altersgruppen sind, auch oft durch ihre Beschäftigung in typischen Frauenberufen, durchschnittlich häufiger befristet angestellt als Männer, sie verdienen weniger und haben oft geringere Chancen auf Weiterbildungen (IAB-Forschungsbericht 12/2015).

TransMit

Um Bildung für alle und in allen Lebensphasen zu fördern, müssen Bildungsangebote und Akteure zusammengedacht und in einer kommunalen Bildungslandschaft miteinander verknüpft werden. Die Transferagentur Mitteldeutschland für Kommunales Bildungsmanagement – TransMit – unterstützt Kommunen, Bildungsangebote datenbasiert aufeinander abzustimmen und zielgruppengerecht weiterzuentwickeln. Die Agentur bringt die Verantwortlichen an einen Tisch, analysiert die Ausgangssituation vor Ort und berät bei der strategischen Ausrichtung ihrer Bildungsarbeit.

Mehr Informationen:

<http://www.transferagentur-mitteldeutschland.de/start>





Ist eine Software noch nicht vollständig entwickelt und befindet sich in der Testphase, spricht man von einer Beta-Version. Den Permanent-beta-Begriff findet man auch in der Arbeitswelt, da er das neuzeitliche Phänomen von individuellen Berufsbiografien beschreibt, die sich in einem permanenten Wandlungs- und Anpassungsprozess an äußere Bedingungen befinden und dadurch nie vollständig abgeschlossen werden. In der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts sind vielfältige Talente gefragt. Moderne Arbeitnehmer*innen zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht mehr nur einen Abschluss oder eine spezifische Qualifikation vorweisen können, sondern mehrere Ausbildungen oder Studiengänge absolvieren, wobei nicht immer alle davon zwangsläufig abgeschlossen werden. So ist man beispielsweise Betriebswirtschaftler*in, Jurist*in, Grafik-Designer*in und Start-up-Gründer*in in einer Person.



Sichtbar wurde das Auftreten dieser Biografien u. a. in der Zeit nach der politischen Wende, in der sich viele Menschen beruflich komplett neu orientieren mussten. Die Zahl der anerkannten oder als anerkannt geltenden Ausbildungsberufe beträgt laut Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung 2018 in Deutschland 327. Laut den Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2018 gab es im Wintersemester 2018/2019 an den Hochschulen in Deutschland 19.559 Studiengänge, davon waren 17.945 Bachelor- oder Masterstudiengänge. In zwei Dritteln aller Betriebe Sachsen-Anhalts gibt es heute ausschließlich Arbeitsplätze für Personen mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung (Ostdeutschland: 64 Prozent, Westdeutschland: 44 Prozent) (IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2017).

Fachkraft im Fokus

Mit ihren fünf Regionalberatungsstellen ist die Landesinitiative Fachkraft im Fokus der erste Ansprechpartner für Fachkräftesicherung in Sachsen-Anhalt. Die Initiative berät Unternehmen, Fachkräfte und neu Zugewanderte und stellt gemeinsam mit Netzwerkpartner*innen ein umfassendes Beratungsangebot bereit. Insbesondere KMU beklagen den Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften, die eine wesentliche Grundlage für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bilden. Fachkraft im Fokus hilft, indem Fachkräfte und Unternehmen zusammen gebracht, sie zu Förderprogrammen beraten und damit Weiterbildungen attraktiver gestaltet werden.

Mehr Informationen:

<https://www.fachkraft-im-fokus.de>





Von Job-Sharing spricht man, wenn sich zwei oder mehrere Personen einen Arbeitsplatz 50/50, 60/40 oder eine Führungsposition (Top-Sharing) in einer Doppelspitze teilen. Heute sind auch Regelungen von 60/60 oder 70/70 keine Seltenheit mehr. Dabei arbeiten die Mitarbeiter*innen eng zusammen und koordinieren Arbeitszeiten und Arbeitsaufgaben untereinander genau. Ganz ähnlich dem Teilzeitmodell handelt es sich also um ein flexibles Arbeitszeitmodell, in dem die Arbeitsstunden der Einzelpersonen reduziert sind. Jedoch sind die Möglichkeiten durch die ausgeprägte Teamarbeit hier viel größer, sodass Job-Sharing auch sehr anspruchsvolle Tätigkeiten möglich macht, ohne dabei zu einer Karrierefalle zu werden. Gerade für Menschen, die sich eine größere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben wünschen, kann Job-Sharing eine gute Lösung sein.



Eine Studie des Familienministeriums (November 2018) zeigt, dass 32 Prozent der deutschen Firmen irgendeine Form der geteilten Arbeit anbieten. Auch auf der Führungsebene wird es immer relevanter, denn das Modell begünstigt die sogenannte Rush-hour des Lebens zwischen 25 und 40 Jahren. Während in den 60er-/70er-Jahren die Mehrheit die ökonomische Selbständigkeit zwischen dem 21. bis 23. Lebensjahr erreichten, sind heute rund 40 Prozent der Bevölkerung erst nach dem 26. bis 28. Lebensjahr in dieser Phase, da Ausbildungen meist später abgeschlossen werden und somit auch der Berufseinstieg später erfolgt. Der Karriereeinstieg und die Gründung einer Familie fallen damit zeitlich zusammen. Laut DAK-Gesundheitsreports 2014 wünscht sich die Mehrzahl der Männer (65,8 Prozent) und Frauen (59,3 Prozent) Kinder und Karriere. Jedoch steigen Frauen nach der Phase der Familiengründung nur mit 44 Prozent in Vollzeit oder im vollzeittnahen Bereich ein, während Männer zu 97 Prozent zu ihrer alten Vollzeittätigkeit zurückkehren. Job-Sharing kann somit ein zukunftsweisender Weg der Arbeitsgestaltung und der Work Life Balance sein.

Job-Sharing-Berufsausübungsgemeinschaft

Hierbei handelt es sich um eine Form der Berufsausübungsgemeinschaft für Ärzt*innen, bei der ein Arzt/eine Ärztin durch eine Job-Sharing-Zulassung gemeinsam mit dem/der bereits zugelassenen Arzt/Ärztin tätig wird. Dies ist nur fachgleichen Ärzt*innen möglich. Diese Kooperationsform wird von den Zulassungsgremien nur genehmigt, wenn sich die beteiligten Partner*innen verpflichten, den bisherigen Leistungsumfang der Praxis nicht über drei Prozent des Fachgruppendurchschnitts zu erweitern. Diese Form wird von der Kassenärztlichen Vereinigung Sachsen-Anhalt u. a. auch gewählt, wenn der/die bereits zugelassene Vertragsarzt/-ärztin aus verschiedensten Gründen längerfristig die eigenen Leistungen reduzieren möchte, ohne den Praxisumfang zu verringern.

Mehr Informationen:

https://www.kvsa.de/praxis/vertragsaerztliche_taetigkeit/zulassung/praxiskooperation/job_sharing_berufsausuebungsgemeinschaft.html





Im Jahr 2019 liegt die Differenz des Brutto-Stundenlohns zwischen Männern und Frauen in Deutschland noch immer bei 21 Prozent. Begründet liegt dies in der Tatsache, dass Berufe, in denen traditionell vor allem Frauen arbeiten, deutlich schlechter bezahlt werden als Berufe, in denen mehrheitlich Männer arbeiten. Auch die Führungsebene von Unternehmen ist größtenteils ein Ort, der vor allem männlich dominiert ist. Frauen sollen durch "Womenomics" dazu ermutigt werden, Karriere zu machen. Hierzu werden Coachings und Plattformen für Vernetzungsmöglichkeiten gefördert und der Beitrag, den Frauen an einem erfolgreichen Wirtschaftswachstum hatten und haben, hervorgehoben, um so eine größere Offenheit für Frauen in Führungspositionen zu fördern.



In Sachsen-Anhalt verdienen Frauen pro Stunde 15,14 EUR (16,26 EUR Bundesdurchschnitt) und Männer 15,44 EUR (20,71 EUR Bundesdurchschnitt). Frauen verdienen in Sachsen-Anhalt, vorrangig in städtisch geprägten Regionen, im Niedriglohnbereich bis 1.000 EUR und im Lohnbereich zwischen 3.001 - 4.000 EUR mehr als ihre männlichen Kollegen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2014). Ein Grund hierfür ist, dass die Frauenquote in Führungspositionen in Sachsen-Anhalt mit 35,6 Prozent nach Mecklenburg-Vorpommern mit 37,3 Prozent und Berlin mit 36,2 Prozent, bundesweit auf dem dritten Platz (26,6 Prozent im Bundesdurchschnitt) liegt. Damit sind in Sachsen-Anhalt rund 14.700 Frauen in Leitungspositionen tätig. Die meisten Frauen in Führungspositionen in Sachsen-Anhalt sind in typischen Frauenberufen des Gesundheits- und Sozialwesens (64,4 Prozent) sowie der Erziehung (62 Prozent) tätig (Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt 2016).

Verband selbständiger Frauen in Sachsen-Anhalt e. V.

Aktive Managerinnen Unternehmerinnen (AMU) ist das Netzwerk für Führungsfrauen und Unternehmerinnen in Sachsen-Anhalt. AMU setzt sich sowohl für Frauen in Führungspositionen und im Management, als auch für Unternehmerinnen ein. AMU unterstützt darüber hinaus Existenzgründerinnen und Jungunternehmerinnen und fördert den Erfahrungsaustausch untereinander. Qualifizierte und erfahrene Führungsfrauen stehen jungen Existenzgründerinnen als Mentorinnen zur Seite.

Mehr Informationen:

<http://www.amu-info.de>





Die moderne Arbeitswelt ist geprägt von neuen Selbstverständlichkeiten, in denen individuelle Vorlieben wichtiger werden als gesellschaftliche Erwartungen. Die politische Emanzipation der Frauen, die vor rund 100 Jahren mit dem Frauenwahlrecht begann, setzt sich im 21. Jahrhundert als wirtschaftliche Emanzipation fort: eigenes Einkommen, eigene Karriere, Selbstverwirklichung und Unabhängigkeit stehen für den Wertewandel künftiger Arbeitskräfte. Frauen weisen inzwischen die höheren Bildungsabschlüsse als Männer auf, stoßen jedoch in den Unternehmen häufig an die „gläserne Decke“. Auch der Blick auf die Sprache zeigt, wie fest Berufsbilder mit männlichen oder weiblichen Tätigkeiten verknüpft werden. Im alltäglichen Sprachgebrauch reden wir noch heute von „Krankenschwester“ oder „Altenpflegerin“, aber von „dem Arzt“.



Die Gesundheits- und Pflegebranche wächst auf Grund des demografischen Wandels und ist von weiblichen Arbeitskräften geprägt. Bei Fachkräften in der Gesundheits- und Krankenpflege liegt der Anteil der Frauen bei 91 Prozent. Anders als bundesweit gibt es in Sachsen-Anhalt laut Ärztekammer (2017) jedoch mehr Ärztinnen (6.833) als Ärzte (5.711). Bei der Frauenquote in Führungspositionen liegt Sachsen-Anhalt insgesamt mit 35,6 Prozent nach Mecklenburg-Vorpommern und Berlin bundesweit auf dem dritten Platz (26,6 Prozent im Bundesdurchschnitt). Damit sind in Sachsen-Anhalt rund 14.700 Frauen in Leitungspositionen tätig. Die meisten davon sind in ‚typischen Frauenberufen‘ des Gesundheits- und Sozialwesens (64,4 Prozent) sowie der Erziehung (62 Prozent) tätig (IAB-Betriebspanel 2018 und 2014).

FEM POWER

FEM POWER ist ein landesweit initiiertes Programm zur Förderung und Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung. Ziel des Programms ist es, die Teilhabe von Frauen auf allen Ebenen der beteiligten Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen – insbesondere auf bestimmten Karrierestufen oder in bestimmten Fächern sowie in Gremien und auf Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung – zu erhöhen und hierdurch mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu erreichen.

Mehr Informationen:

www.fempower-lsa.de/gendercampus.html





UNTERNEHMENSORGANISATION/ PERSONALENTWICKLUNG IM WANDEL



Nach aktuellen Umfragen ist die Work-Life-Balance für viele junge Arbeitnehmer*innen mindestens genauso wichtig wie Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit oder Möglichkeiten der Selbstverwirklichung im Beruf.

Um einen guten und gesunden Ausgleich zwischen Berufs- und Familienleben zu ermöglichen, sind sowohl flexible Arbeitszeitmodelle als auch ein nachhaltiges Konzept der Corporate Health entscheidende Faktoren im Konkurrenzkampf zwischen den Unternehmen, um attraktiv für potenzielle Arbeitnehmer*innen zu sein.

Ebenso ausschlaggebend sind ein gutes Diversity Management sowie agile Formen der Arbeit, da sie, richtig um- und eingesetzt, den Unternehmen die Möglichkeit geben, schneller und innovativer auf äußere Veränderungen und neue Bedarfe zu reagieren. Doch nicht nur für Unternehmen, auch für Arbeitnehmer*innen haben sich die Anforderungen, in einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt, verändert. Um auf diese komplexen Änderungsprozesse flexibel und anpassungsfähig reagieren zu können, ist das Konzept des lebenslangen Lernens ein entscheidender Erfolgsfaktor geworden, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können.



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds



Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben wird von Arbeitnehmer*innen als immer wichtiger angesehen. Doch besonders, wenn zusätzliche private Verpflichtungen, wie die Pflege von Angehörigen, dazu kommen, wird ein gesundes Gleichgewicht zwischen persönlichem Engagement und den wachsenden Anforderungen der Arbeitswelt nicht nur erstrebenswert, sondern notwendig. Durch das Anbieten von neuen, innovativen Jobmodellen, in denen starre Strukturen aufgehoben und feste Kernarbeitszeiten seltener werden, können Arbeitgeber*innen bei dem Spagat zwischen Familie, Angehörigenpflege und Beruf unterstützt werden. Jedoch können in solchen Konzepten die Grenzen zwischen Arbeitsräumen und Freizeiträumen leicht verwaschen, was unerwünschte Effekte nach sich ziehen kann. Die steigenden Zahlen der durch Stress verursachten Erkrankungen zeigen beispielsweise, dass eine gute Work-Life-Balance für viele Arbeitnehmer*innen gar nicht so leicht umsetzbar ist.



„Jeder sechste Fehltag psychisch bedingt“, so lautete die Schlagzeile einer Pressemitteilung der Techniker Krankenkasse (TK) aus dem Jahr 2016. Deutlich wurde bei dieser Analyse und dem TK-Länderreport 2018 zu Erwerbsbiografien, dass in Sachsen-Anhalt die Zahl der Fehlitage aufgrund psychischer Erkrankungen deutlich stärker gestiegen ist als im Bundesdurchschnitt. So stiegen die Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 Versicherte in Sachsen-Anhalt von 4,0 (2010) auf 7,9 (2017), bundesweit im gleichen Zeitraum jedoch von 4,1 nur auf 6,4. In den letzten Jahren gewann der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit zwischen Beruf und Freizeit stetig an Bedeutung. So sprechen 28 Prozent der zwischen 1980 und 1995 Geborenen (Generation Y) einer ausgewogenen Work-Life-Balance (World Service Group 2016) die höchste Priorität bei der Karriereplanung zu, während nur 20 Prozent ein beruflicher Aufstieg als besonders wichtig erscheint.

MeCoSa 4.0

Durch die individuelle Förderung, Betreuung und Beratung durch eine*n Mentor*in sollen Frauen Handlungskompetenzen zur aktiven Gestaltung ihrer beruflichen Laufbahn vermittelt werden. Beim Coaching werden auch Workshops zum Thema Work-Life-Balance angeboten, in denen die Teilnehmerinnen eigene Selbstmanagement-Techniken (weiter-)entwickeln, einen gelassenen Umgang mit Stresssituationen erlernen und Achtsamkeit in den beruflichen Alltag integrieren.

Mehr Informationen:

<http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Me-Co-Sa-path-180.html>





Das klassische Arbeitszeitmodell von 8 bis 16 Uhr ist immer weniger zeitgemäß und praktikabel. Um die privaten Verpflichtungen der Mitarbeiter*innen bei der Arbeitszeitgestaltung stärker zu berücksichtigen und somit deren Leistungsfähigkeit positiv zu unterstützen, setzen immer mehr Betriebe auf flexible Arbeitszeitmodelle. Viele Unternehmen nutzen solche Modelle, wenngleich in unterschiedlichem Maße, bereits. So ist das Homeoffice als leicht handhabbares Modell schon weit verbreitet. Neuer hingegen ist der Trend, dass sich immer mehr Arbeitnehmer*innen auch die Möglichkeit einer längeren Auszeit von ihrem Berufsleben in Form eines Sabbaticals wünschen, um individuellen Bedürfnissen nachgehen zu können oder eine Pause vom stressigen Alltag zu bekommen. Besteht das flexible Arbeitszeitmodell im Unternehmen nicht, müssen oft andere Lösungen, wie die Arbeit in Teilzeit in Betracht gezogen werden.



Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung (2016) zeigen, dass Beschäftigte, die über flexible Arbeitszeiten verfügen, gesünder und zufriedener sind als Beschäftigte ohne Arbeitszeit-Spielraum. Die Rahmenbedingungen und Gründe für eine Arbeit in Teilzeit sind vielfältig, sie reichen von der Kinderbetreuung und den Betreuungsangeboten in Randzeiten über die Pflege von Angehörigen bis zur Branchenbedingtheit (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2014). In Deutschland stieg die Zahl der in Teilzeit Beschäftigten seit 1991 kontinuierlich von 17,9 Prozent auf 39 Prozent im Jahr 2016 an (Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2016). Bezogen auf die Geschlechter arbeiten in Sachsen-Anhalt 47 Prozent (44,1 Prozent Bundesdurchschnitt) aller Frauen und nur 12 Prozent (9,9 Prozent Bundesdurchschnitt) aller Männer in Teilzeit. Die meisten Frauen sind dabei in von ihnen dominierten Berufsfeldern, wie der Reinigung, Erziehung/ sozialen Arbeit und der Altenpflege sowie im Verkauf tätig (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2014).

„Freiräume“ durch Zeitwertkonten – Arbeitgeber Salzlandkreis

Der Salzlandkreis ist der erste Landkreis in Sachsen-Anhalt, der für seine 860 Mitarbeiter in der Kernverwaltung das Thema Work-Life-Balance mit der Schaffung von Zeitwertkonten aktiv angeht. Das in Zusammenarbeit mit der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) erarbeitete Modell trägt den Titel „Freiräume“. Hierbei erhalten alle Mitarbeiter in einem entgeltlichen und unbefristeten Dienst- oder Arbeitsverhältnis beim Landratsamt des Salzlandkreises die Möglichkeit, sich durch monatliches Ansparen individuell wählbare Freiräume zu schaffen. So ist es möglich, Auszeiten (Sabbatical) bis zu 12 Monaten, Pflegezeiten für nahe Angehörige oder Teilzeitregelungen über das individuelle Zeitwertkonto in Anspruch zu nehmen.

Mehr Informationen:

https://www.salzlandkreis.de/aktuelles/news/2018-2/2018-11-15_zwk/





Was kann ein Unternehmen schon heute tun, damit es zukünftig gesunde Mitarbeiter*innen hat? Diese Frage rückt durch eine alternde Belegschaft und andere Wandlungsprozesse wie den Fachkräftemangel und die Digitalisierung immer stärker in den Fokus der Unternehmen. Denn, wird die Gesundheit der Mitarbeiter*innen als Folge von Stress und Überarbeitung in Mitleidschaft gezogen, kann es zu vermehrten Fehlzeiten, verringerter Leistungsfähigkeit bis hin zu psychischen Erkrankungen kommen. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf die Konkurrenzfähigkeit eines Unternehmens, sondern auch auf die Arbeitgeber*innenattraktivität für potenzielle Bewerber*innen. Schon heute zeichnet sich ein Trend zu einer neuen Unternehmenskultur ab, in dem Sportangebote oder gesunde Snacks für die Mitarbeiter*innen bereitgestellt werden und ein nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) etabliert wird, um die Gesundheit zu fördern und gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.



In Sachsen-Anhalt lag 2018 die Zahl der Fehltage pro Arbeitnehmer*in bei 19,6 Tagen und damit mehr als vier Tage über dem Bundesdurchschnitt (TK-Gesundheitsreport 2019). Jeder sechste Fehltag ist dabei psychisch bedingt. Damit ist Sachsen-Anhalt im Bundesvergleich führend. Betroffen sind vor allem die im Sozialwesen tätigen Berufsgruppen (DAK-Gesundheitsreport 2017). Hauptbelastungsfaktor im deutschen Arbeitsalltag ist der ständige Termindruck. Emotionaler Stress, Überstunden und ein schlechtes Betriebsklima belasten rund 30 Prozent der Arbeitnehmer*innen. Nur vier von zehn Arbeitnehmer*innen in Deutschland halten regelmäßige Erholungspausen ein und 40 Prozent machen weniger als die vorgesehenen 30 Minuten Pause am Tag. Der Arbeitsweg selbst belastet gut jede*n vierte*n Arbeitnehmer*in (pronova BKK Betriebliches Gesundheitsmanagement 2018). Dabei pendeln immer mehr Menschen aus Sachsen-Anhalt zur Arbeit in ein anderes Bundesland. Im Jahr 2017 waren es 143.870 Personen und damit 1000 mehr als im Jahr zuvor (Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Agentur für Arbeit).

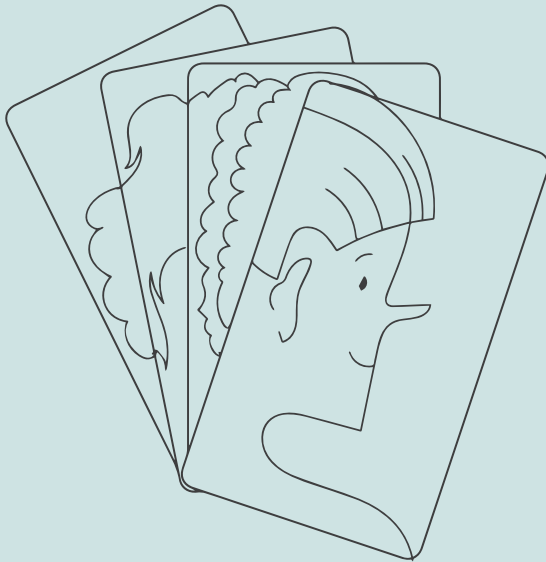
Mercateo

Ein siebenköpfiges Team kümmert sich bei Mercateo um die Gesundheit seiner Mitarbeiter. Frisches Obst, Yoga-Stunden im Büro, ergonomische Schreibische und sportliche Aktivitäten – nur eine Auswahl der Möglichkeiten, die das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) von Mercateo seinen Mitarbeitern bietet. Dafür erhielt Mercateo den Health Care Award 2018. Die von der Barmer deutschlandweit verliehene Auszeichnung erhalten Unternehmen, die ein überdurchschnittliches Engagement beim BGM zeigen und mit gezielten Maßnahmen zur Gesundheit und zum Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter beitragen.

Mehr Informationen:

<https://www.mercateo.com/corporate/unternehmen/>





Ein wichtiger Faktor, damit Unternehmen heutzutage am Markt bestehen können, ist ihre Anpassungs- und Innovationsfähigkeit. Wenn sich äußere Bedingungen rasch ändern, kann ein Mitarbeiter*innenteam, bestehend aus Personen unterschiedlichen Alters, Geschlechts, Herkunft und kulturellen Hintergrunds, der entscheidende Erfolgsfaktor sein, der es dem Unternehmen ermöglicht, schnell und flexibel auf die neuen Bedingungen zu reagieren und den Fachkräftebedarf zu sichern. Denn diese Personen bringen ganz unterschiedliche Sichtweisen, Wissensbestände, Fähigkeiten und Erfahrungen mit. Der Erwerb interkultureller Kompetenzen wird künftig zunehmend Bestandteil der Personalentwicklung von Fach- und Führungskräften sein. Chancen, die zum Beispiel Alt-Jung-Tandems durch das von- und miteinander Lernen bieten, sollten genutzt werden. Ein gutes Personalmanagement bedeutet, dies zu bedenken und umzusetzen.



Das Beschäftigungswachstum hat sich in Sachsen-Anhalt in 2017 fortgesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten um rund 2 Prozent angestiegen (IAB Betriebspanel 2017). Der Trend der älter werdenden Gesamtbevölkerung spiegelt sich jedoch auch unter den Erwerbstätigen wider. Die Belegschaft in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Sachsen-Anhalt wird immer älter und die Nachwuchskräfte-situation sowie das Finden von Fachkräften werden immer häufiger als problematisch beschrieben. Schon heute sind 38 Prozent der Arbeitnehmer*innen in KMU in Sachsen-Anhalt älter als 50 Jahre (Westdeutschland 33 Prozent) und ihr Anteil ist seit 2002 um 14 Prozent gestiegen (IAB Betriebspanel 2017). Laut Angaben der Regionaldirektion der Arbeitsagentur Sachsen-Anhalt-Thüringen (2018) kommt schon heute jede*r zehnte in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer*in aus dem Ausland. In Sachsen-Anhalt sind es aktuell 3,3 Prozent aller Beschäftigten.

Wettbewerb Diversity Challenge

Mit Vielfalt gewinnen: Dazu ruft die Charta der Vielfalt e. V. junge Beschäftigte im Alter zwischen 16 und 27 Jahren auf. Ziel des bundesweiten Teamwettbewerbs Diversity Challenge ist es, junge Menschen für Vielfalt zu begeistern und sie in ihrem Engagement für eine vorurteilsfreie und wertschätzende Arbeitswelt zu stärken, in der man mit den eigenen Fähigkeiten zur Geltung kommen kann. Denn wie Vielfalt in Unternehmen und Institutionen gestaltet wird, geht alle an. Gerade junge Beschäftigte haben einen frischen Blick darauf, wie die Arbeitswelt und ein wertschätzender Umgang von morgen aussehen soll. Der Wettbewerb gibt jungen Menschen die Chance, Vielfalt zu gestalten – mit kreativen und innovativen Aktionen.

Mehr Informationen:

<https://www.diversity-challenge.de/wettbewerb/>





In einer sich rasch verändernden Welt, müssen Unternehmen flexibel und anpassungsfähig sein. Daher werden agile Arbeitsmethoden immer relevanter. Beim Scrum werden Projekte oder Produkte in einem sich selbst organisierenden, interdisziplinären Team entwickelt. So kann ein Auftrag mittels Priorisierung schlank gehalten, Kundenwünsche schneller umgesetzt und in späten Projektphasen flexibel auf Veränderungen reagiert werden. Barcamps sind ideal, um Kund*innen in Unternehmensprozesse einzubeziehen und neue Meinungen und Bedürfnisse zu entdecken. Sie werden bei den Workshops selbst aktiv, denn ein vorgegebenes Programm gibt es nicht. Beim Design Thinking steht die Perspektive der Endnutzer*innen im Zentrum des Entstehungsprozesses, wodurch praxisnähere Produkte entwickelt werden können.



Agile Formen der Arbeit sind im Kommen. Im Jahr 2017 gab es in Deutschland etwa 200 Veranstaltungen, die in Form eines Barcamp abgehalten wurden. Eine aktuelle Liste mit allen Barcamps finden Sie unter: <https://www.barcamp-liste.de>. Bereits im November 2008 starteten das HPI-Stanford Design Thinking Research Program am Hasso-Plattner-Institut in Potsdam. Über die HPI Academy bietet das Institut auch Professional Education in Design Thinking und in der Informationstechnologie an. Eine Ausbildung zum "Certified facilitator of LEGO® SERIOUS PLAY® method and materials" dauert in der Regel zwei bis vier Tage und kostet, je nach Anbieter, zwischen 2.000 und 3.000 Euro.

GISA GmbH

Die GISA GmbH hat seit drei Jahren ein Agile Office etabliert. Hier bilden zertifizierte Agile Coaches das Kompetenzzentrum für Agilität. Immer wenn Projekte gestemmt werden müssen, bei denen das Ergebnis nicht von Anfang an planbar ist, stehen die Coaches bereit. Die GISA GmbH selbst investiert kontinuierlich in professionelles Projektmanagement. Derzeit verfügt die GISA GmbH mit Tochterunternehmen über 15 ‚Scrum Master‘. Der IT-Dienstleister managt ca. 3.000 Projekte und Vorhaben pro Jahr. Etwa die Hälfte davon mit agilen oder hybriden Methoden. Das Unternehmen hilft ihren Kund*innen dabei, ihr Agiles Mindset zu erlernen und begleitet sie bei ihren Projekten mit zertifizierten Projektmanager*innen und ‚Scrum Master‘.

Mehr Informationen:

<https://www.gisa.de/arbeiten-4-0>





Mit einer komplexer werdenden und sich wandelnden Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung wachsen auch die Anforderungen an die Arbeitnehmer*innen, da die neuen Technologien die Arbeitsprozesse beeinflussen und grundlegend verändern. Die Arbeitnehmer*innen müssen daher befähigt und motiviert werden, sich ständig auf neue Inhalte, Formate und Techniken einzustellen, sich weiterzubilden, zu lernen und sich im Team weiterzuentwickeln. Konzepte der berufsbegleitenden Weiterbildung und generationenübergreifendes Lernens sind gefragt, um Arbeitnehmer*innen auf die Zukunft der Arbeit vorzubereiten und sie zu befähigen, diese mitzugestalten. Gleichzeitig ist lebenslanges Lernen durch neue Möglichkeiten, die u. a. das Internet bietet, leichter geworden. Durch eine Zunahme an frei zugänglichen Onlinekursen oder Blended Learning Programmen, in denen klassischer Unterricht mit computergestütztem Lernen verbunden wird, kann dies auch neben dem Beruf realisiert werden.



In 53 Prozent der Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt fanden im ersten Halbjahr 2017 Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten statt (Ostdeutschland: 55 Prozent, Westdeutschland: 53 Prozent). Die Weiterbildungsquote, die den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer*innen an allen Beschäftigten ausdrückt, erreichte mit 42 Prozent einen neuen Höchststand. Nach- und Aufstiegsqualifizierungen sind in Sachsen-Anhalt nur für rund jeden zehnten Betrieb, der die Weiterbildung seiner Mitarbeiter*innen fördert, relevant. Die Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigten sind in hochdigitalisierten Betrieben wesentlich stärker als im Durchschnitt aller Betriebe, was die Betriebe wiederum vor zahlreiche neue personalpolitische Herausforderungen stellt (IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2017).

Lewida GmbH: Leben wie daheim

Die Lewida GmbH ist ein an sieben Standorten in Sachsen-Anhalt tätiger Pflegedienstleister mit ca. 400 Mitarbeitenden. Weiterbildung im pflegerischen Bereich ist bei Lewida ein wichtiges Thema. Dabei geht es nicht nur um die Vermittlung neuen Wissens, sondern auch um die Weitergabe von Erfahrungswissen. Da Weiterbildungsmaßnahmen in einem Unternehmen mit Schichtbetrieb schwer zu organisieren sind, hat sich Lewida dafür entschieden, zusammen mit dem Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Magdeburg ein digitales Geschäftsmodell für den Wissenstransfer und die Weiterbildung zu entwickeln. Ziel ist es, eine Akademie für die interne Weiterbildung aus Präsenz- und Online-Angeboten aufzubauen und so zeit- und ortsunabhängiges Lernen zu fördern.

Mehr Informationen:

<https://www.lewida.de/>





ARBEITSPLATZ IM WANDEL

Eine Möglichkeit um mehr Flexibilität sowie bessere Vereinbarkeit von Job und Familie für Arbeitnehmer*innen zu schaffen, ist die Einführung des Homeoffice.

Möchte man dies im Rahmen eines vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Arbeitsplatzes machen, kommen das Büro 4.0 beziehungsweise Coworking-Spaces ins Spiel.

Werden Schreibtische oder Arbeitsplätze im Allgemeinen von mehreren Arbeitnehmer*innen geteilt, führt dies darüber hinaus häufig zu einer verbesserten Kommunikation und Zusammenarbeit im Team und somit auch zu einer Förderung von Innovationsprozessen. Für Letzteres sollen auch Innovationsräume ein treibender Motor sein. Diese werden von Unternehmen nicht nur für die eigenen Arbeitnehmer*innen, sondern auch für Freiberufler*innen oder Bastler*innen zur Verfügung gestellt. In dieser Win-win-Situation bekommen die Forscher*innen kostenlosen Zugang zu wichtigem, meist kostenintensivem Equipment und Unternehmen können mit deren Unterstützung ihre eigenen Innovationszyklen deutlich verkürzen.



KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds



Mobile Arbeitsformen sind ein zentraler Bestandteil der modernen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Klassische Arbeitsmodelle basieren auf einer Präsenz im Unternehmen innerhalb fester Zeiten. Gestaltungsspielräume, vor allem für Beschäftigte mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen, gibt es kaum. Durch die Digitalisierung entstehen neue Möglichkeiten, um Arbeit und Privatleben besser aufeinander abzustimmen. Vor allem die Arbeit im Homeoffice bietet für Unternehmen und Beschäftigte neue Potenziale. Die neu gewonnene örtliche Flexibilität ermöglicht, sowohl den Arbeits- als auch privaten Anforderungen leichter gerecht zu werden. Werden E-Mails jedoch noch kurz vor dem Zubettgehen oder aus dem Urlaub beantwortet, kann das schnell zu einer Entgrenzung der Arbeit führen. Auch Fragen des Daten- und Arbeitsschutzes sind nicht immer eindeutig geklärt. Dies sollte Beachtung finden, damit sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter*innen von diesem Arbeitsmodell profitieren.



Laut einer Beschäftigtenbefragung des Instituts für Demoskopie (IfD) (2015) äußerten 93 Prozent der Eltern in Deutschland, die Home Office nutzen, dass dieses die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. Für 94 Prozent der Unternehmen ist die Vereinbarkeit mit Abstand der wichtigste Grund, den Beschäftigten die Arbeit im Home Office anzubieten (Gesellschaft für Konsumforschung 2015). Die durchschnittliche Zeitersparnis pro Woche bei Nutzung von Home Office beträgt 4,4 Stunden. Home Office schafft damit Freiräume für mehr Familienzeit. 80 Prozent nutzen die frei gewordene Zeit für Familie und Kinder (IfD 2015).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Programm ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten‘ zielt darauf ab, gemeinsam mit den Sozialpartner*innen, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden der kommunalen Ebene und weiteren lokalen und regionalen Akteur*innen eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt zu schaffen. Dabei stehen sowohl die familienfreundliche Personalpolitik in Unternehmen als auch eine unterstützende, familienfreundliche Infrastruktur vor Ort im Fokus.

Mehr Informationen:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/-familie-und-arbeitswelt/familie-und-arbeitswelt/72718>





Die Digitalisierung beeinflusst nicht nur die Arbeit, sondern auch die Gestaltung des Arbeitsortes. Tätigkeitsbezogene Planungen von Büroräumen, Raum-in-Raum Lösungen oder auch Kreativräume werden immer wichtiger. Der Begriff Smart Office bezeichnet in der Regel digital vernetzte Lösungen im Büroumfeld. Traditionelle Büroprodukte wie Stühle und Tische werden smart und zeigen empfohlene Haltungswechsel an. Die jüngsten Entwicklungen im Virtual- und Augmented-Reality-Bereich sowie Spracherkennungen geben dem Smart Office einen weiteren Schub in Richtung Zukunft. Auch Desk Sharing kann in einigen Branchen eine Lösung darstellen. Bei diesem Verfahren haben Mitarbeitende keinen festen Arbeitsplatz, sondern suchen sich, je nach Bedarf und Aufgabe, einen Schreibtisch. Diese Methode ist kostensparend und fördert die unternehmensinterne Zusammenarbeit und den Wissensaustausch.



Der Großteil der Unternehmen in Sachsen-Anhalt (57 Prozent) zeichnet sich durch einen mittleren Digitalisierungsgrad aus (Ostdeutschland: 55 Prozent, Westdeutschland: 56 Prozent). IT-gestützte Arbeitsmittel und mobile Endgeräte finden in der Wirtschaft Sachsen-Anhalts bereits weite Verbreitung. Schon heute sind in 93 Prozent der Betriebe IT-gestützte Arbeitsmittel verfügbar. Branchenspezifische digitale Informations- und Kommunikationstechnologien, wie programmgesteuerte Produktionsmittel und ihre digitale Vernetzung, finden nur in 9 bis 12 Prozent der Betriebe Anwendung. Der Einsatz digitaler Bürolösungen geht mit zahlreichen Veränderungen im Arbeitsalltag einher. 45 Prozent der Betriebe in Sachsen-Anhalt gehen von einer Zunahme der Aufgabenvielfalt, 37 Prozent von einer Zunahme der parallel zu erledigenden Tätigkeiten und 30 Prozent von einer höheren Komplexität der Arbeitsaufgaben aus (IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2017).

Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Magdeburg

Das digitale Zeitalter verändert die Art, wie wir leben, arbeiten und wirtschaften. Das Kompetenzzentrum unterstützt auf dem Weg in Richtung Digitalisierung mit praxisnahen Veranstaltungen und gemeinsamen Projekten und zeigt, wie digitale Themen für Unternehmen gewinnbringend eingesetzt werden können. Der entwickelte Digitalisierungs-Check-up zeigt Unternehmen, wo sie in Sachen Digitalisierung stehen. Mithilfe eines Online-Tools können Unternehmen ihren aktuellen digitalen Entwicklungsstand bestimmen und diesen mit Unternehmen ihrer Branche vergleichen.

Mehr Informationen:

<https://www.vernetzt-wachsen.de>





Mit den neuen technologischen Entwicklungen wurde flexibles Arbeiten in vielen Berufssparten möglich. Die Idee dahinter ist, dass Arbeitsplätze zeitlich flexibel sind und von mehreren Menschen geteilt werden können. Somit wird ein größerer Austausch ermöglicht und neue Ansätze und Ideen können entstehen. Gerade für freiheitsliebende Menschen wie etwa die Digitalen Nomaden, die Arbeiten und Reisen miteinander verbinden wollen, ist dieses Konzept äußerst attraktiv. Im Zusammenhang mit dem Ausbau der digitalen Infrastruktur können Coworking-Spaces besonders im ländlichen Raum eine Chance darstellen, da der Arbeitsort flexibel und effizient gestaltet und Pendler*innenstress deutlich reduziert werden kann.



Jede*r siebte Erwerbstätige aus Sachsen-Anhalt hat seinen*ihren Arbeitsplatz in einem anderen Bundesland (150.800 Auspendler*innen). Sachsen-Anhalt ist zudem durch lange Arbeitswege und einen hohen Mobilitätsbedarf gekennzeichnet. Dies kann sich negativ auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit (Deutscher Glücksatlas 2018) auswirken und erhöht das Krankheitsrisiko (TK-Report Mobilität in der Arbeitswelt). Laut dem Global Coworking Survey 2018 arbeiteten Ende 2018 knapp 1,7 Millionen Menschen weltweit in knapp 19.000 Coworking-Spaces. Die Anzahl der Coworking-Spaces in Deutschland steigt in den letzten Jahren rasant an. Auf der Website „coworking-spaces.info“ sind derzeit 346 Spaces verzeichnet, 8 davon in Sachsen-Anhalt. In einem durchschnittlichen Coworking-Space in Deutschland stehen ca. 45 Schreibtische, und damit ein Viertel weniger als weltweit (Coworking Survey 2018).

Künstlerkartell Magdeburg

Wer in den eigenen vier Wänden arbeitet, hat es häufig nicht leicht: zu schnell abgelenkt oder einfach kein Ende finden. Das Coworking-Space in Magdeburg verfügt über einen günstigen Büroplatz und damit eine Trennung zwischen Privatem und Geschäftlichem. Die Räume sind rund um die Uhr geöffnet. Die Grundausstattung ist vorhanden – vom Schreibtisch über schnelles Internet, einem Drucker bis hin zur Kaffeemaschine. Der Coworking-Space ist nicht nur ein Ort zum Arbeiten, sondern auch zum Lernen, zusammen sein und Netzwerken. Daher sind gemeinsame Veranstaltungen sowie Weiterbildungen und Workshops geplant. Angedacht ist das zunächst einmal im Monat.

Mehr Informationen:

<https://www.kuenstlerkartell.de>





Makerspaces, FabLabs, Hackerspaces und Repair-Cafés sind kreative Bastelräume, in denen verschiedene Personen und Mitarbeiter*innen aus Unternehmen zusammenkommen und an unterschiedlichen Projekten arbeiten können. Hier findet man das nötige Werkzeug vor, um sich auszuprobieren und zu verwirklichen sowie sich gleichzeitig von den Ideen Anderer inspirieren zu lassen, an einer Idee zu partizipieren und sich zu vernetzen. Eine besondere Form davon sind OpenLabs. Dabei handelt es sich um offene, gemeinschaftsorientierte Orte, an denen experimentiert, getestet, gelernt und geforscht werden kann. Vor Ort besteht ein Zugang zu modernen Technologien, was kurze Innovationszyklen ermöglicht. Es sind ideale Räume, in denen sich Freiberufler*innen, Angestellte und Bastler*innen gegenseitig helfen und Projekte voranbringen können.



Bisher gibt es im deutschsprachigen Raum über 450 Orte, an denen sich Maker*innen treffen und gemeinsam Werkzeuge und Wissen teilen, Tendenz steigend (Studie COWERK 2016, Commons-based Peer Production in Offenen Werkstätten). Oftmals werden die Orte in öffentliche Einrichtungen wie Bibliotheken und Museen integriert. Auch in Sachsen-Anhalt gibt es eine sehr aktive Szene von Grassroot Labs. Angefangen bei dem Eigenbaukombinat in Halle oder der MACHERBURG in Magdeburg, über Forschungs- und hochschulnahe Labs, wie die zahlreichen ‚Ego.-Inkubatoren‘, offene Werkstätten in Schulen und temporäre Lab-Formate in Form von Events wie dem Maker4humanity oder dem MACH-Festival und der Maker Faire. Zudem geht aus einer Studie des Leibniz IRS (2016) hervor, dass die Metropolregion Mitteldeutschland, mit den Städten Chemnitz, Dresden, Halle, Jena, Leipzig und Magdeburg, überdurchschnittlich viele Labs pro Erwerbstätigen aufweist. Das Make-Magazin hat unter: „maker-faire.de/makerspaces“ eine Online-Landkarte mit Orten für Maker*innen in Deutschland erstellt.

OpenLabNet

Offene Labore für alle in Halle! Das ist das Leitmotiv des OpenLabNet. Ziel ist es, Zugänge für Bürger*innen aller Altersklassen am Wissenschaftsstandort Halle (Saale) zu ermöglichen. Das OpenLabNet wurde 2016 gegründet. Es besteht aus Partner*innen aus Forschung, Wissenschaft, Wirtschaft, Bildung, Technik, Kunst, Gestaltung, Design-Ateliers, Handwerk, Hightech, Multimedia und IT. Verschiedene Kompetenzen werden im OpenLabNet miteinander verbunden und Ressourcen geteilt. Daraus entstehen spannende Kooperationen und Projekte. Gesellschaft und Bevölkerung werden als gleichberechtigte Partner*innen einbezogen, woraus sich neue Ideen für soziale Innovationen und neue Arbeitsmethoden entwickeln können.

Mehr Informationen:

<https://openlab-halle.de/>





KOMPETENZZENTRUM
SOZIALE INNOVATION
SACHSEN-ANHALT



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

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Großer Berlin 14
06108 Halle

Telefon: +49-(0)345-96396-00
Telefax: +49-(0)345-96396-01
E-Mail: komz-si@zsh.uni-halle.de
Internet: www.soziale-innovation.sachsen-anhalt.de

Das KomZ wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Sachsen-Anhalt unterstützt.

Projektvergabe durch:

Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration
des Landes Sachsen-Anhalt
Turmschanzenstraße 25
39114 Magdeburg

Telefon: +49-(0)391-567-4612
E-Mail: ms-presse@ms.sachsen-anhalt.de
Internet: www.ms.sachsen-anhalt.de

Weitere Informationen zum Europäischen Sozialfonds in Sachsen-Anhalt unter: www.europa.sachsen-anhalt.de

Titelbild: Julia Kluge
Zeichnungen: Julia Kluge, Nadine Kolodziej
Text: Mandy Stobbe, Antje Menge