

Arbeitswelt im Wandel

Denise Gramß



Zukunfts-Zentrum Brandenburg

Arbeit zusammen gestalten

Das Projekt „Zukunfts-Zentrum Brandenburg“ wird im Rahmen des Programms „Zukunfts-Zentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert sowie vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg aus Mitteln des Landes Brandenburg kofinanziert.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Energie



BERLIN-BRANDENBURG



Branchenoffene Angebote

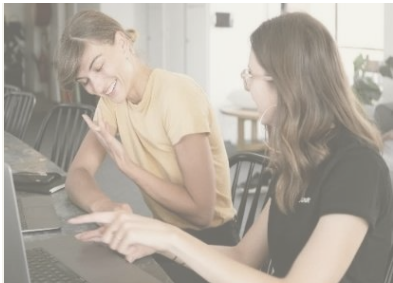
für kleine und mittlere Unternehmen im digitalen, demografischen und ökologischen Wandel

- Geschäftsführungen, Führungs- und Personalverantwortliche
- Interessenvertretungen, Betriebsrätinnen und Betriebsräte
- Beschäftigte

Zusätzliche Schwerpunkte

- Handwerk und Pflege
- Künstliche Intelligenz

Unsere Themen



Arbeiten



Führen



Kompetenzen



Lernen



Nachhaltigkeit



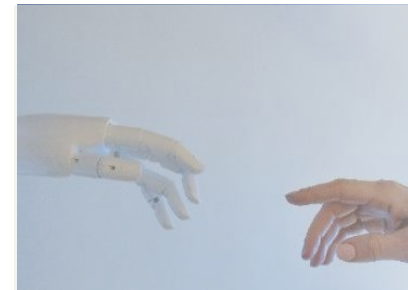
Kommunizieren



Partizipation



Gesundheit

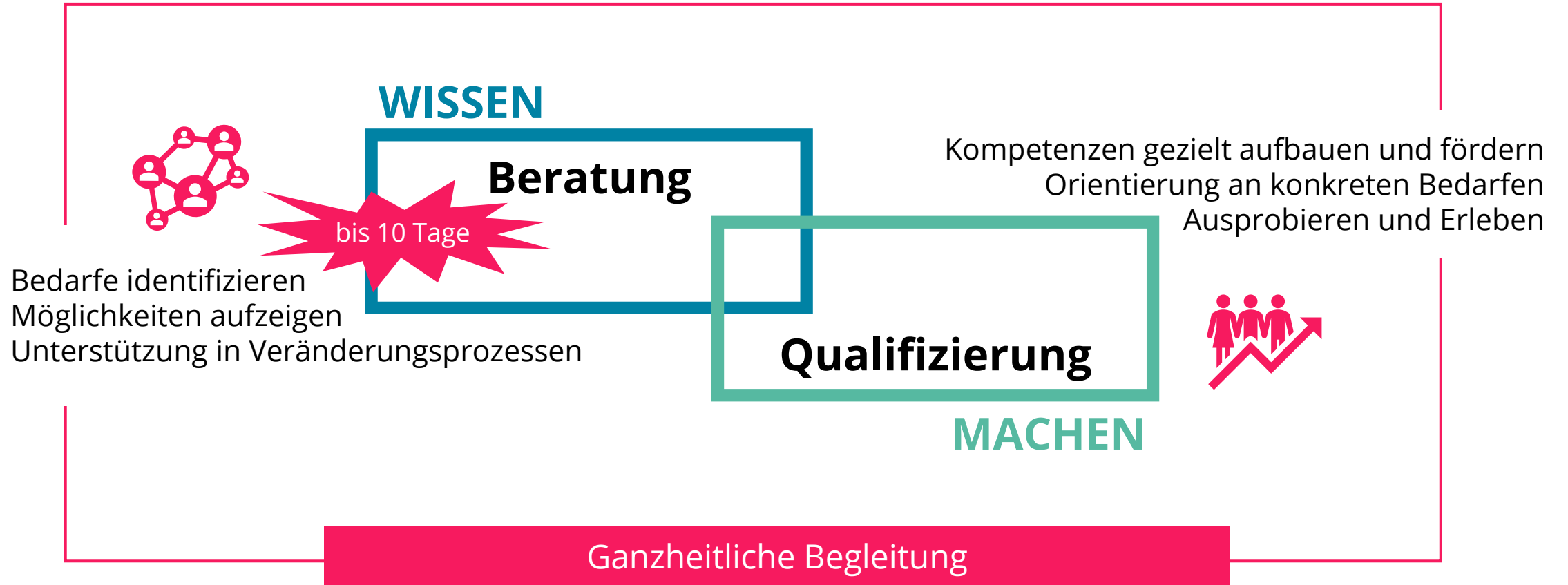


KI



Vielfalt

Wandel begleiten durch Wissen und Machen



Digitaler Wandel im Unternehmen



TECHNISCHER
PROZESS



SOZIALER
PROZESS

Ganzheitlicher Veränderungsprozess

Alle Mitarbeitenden einbeziehen

Eine frühe Zusammenarbeit....

Es ist zu empfehlen, Beschäftigte frühzeitig in die Auswahl des Tools miteinzubinden:

- ✓ Beschäftigte wissen, welche Funktionen im Alltag benötigen werden.
- ✓ Beschäftigte haben Ideen für Arbeitserleichterung.
- ✓ Beschäftigte sind diejenigen, welche mit dem Tool arbeiten.

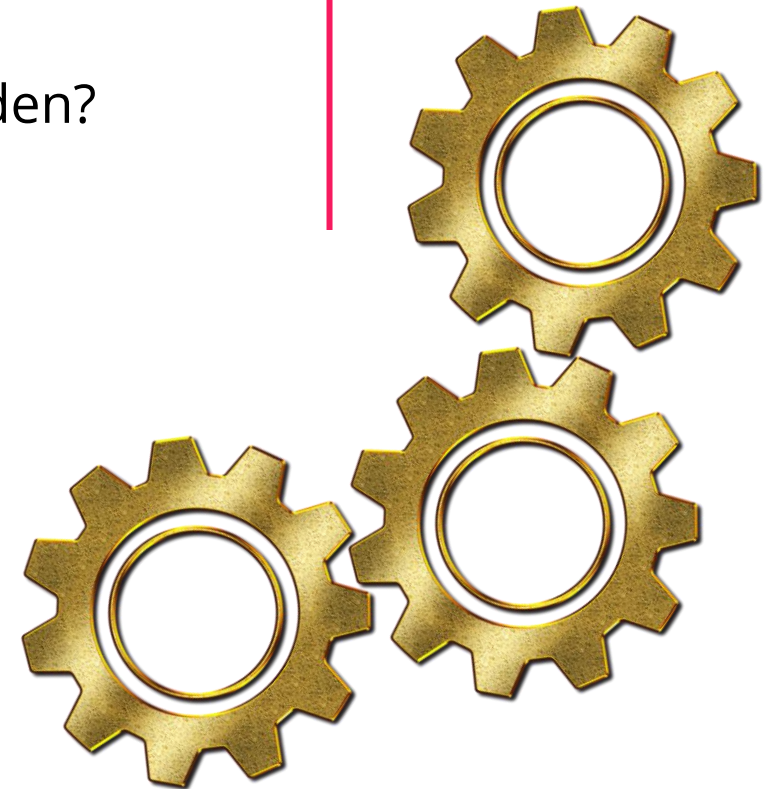


...erhöht die Akzeptanz.

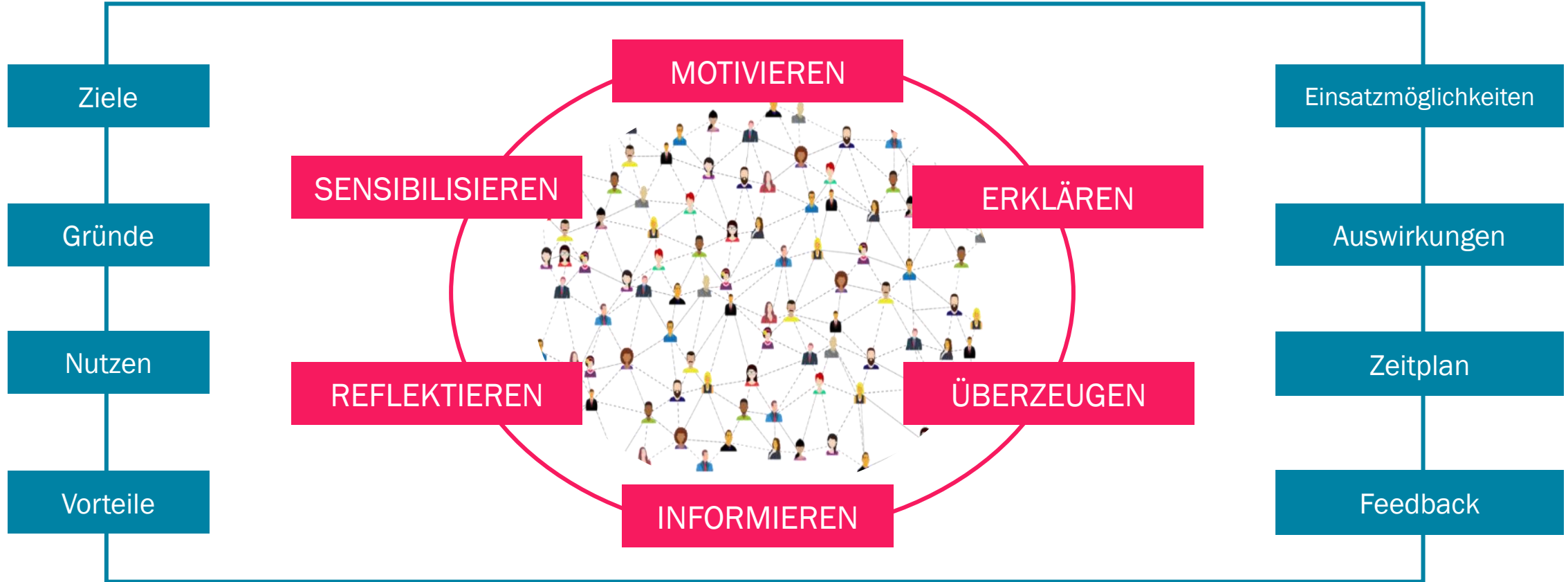
Alle Mitarbeitenden einbeziehen

ZENTRALE FRAGEN

- Welcher Prozess soll durch die Technologie besser werden?
- Wo haben wir ein Problem?
- Welche Lösungen wünschen wir uns?
- Welche Funktionen muss das Tool haben?
- Welche Anforderungen soll das Tool erfüllen?
- Erfüllt das Tool unsere gewünschten Effekte?



Im gesamten Prozess transparent kommunizieren



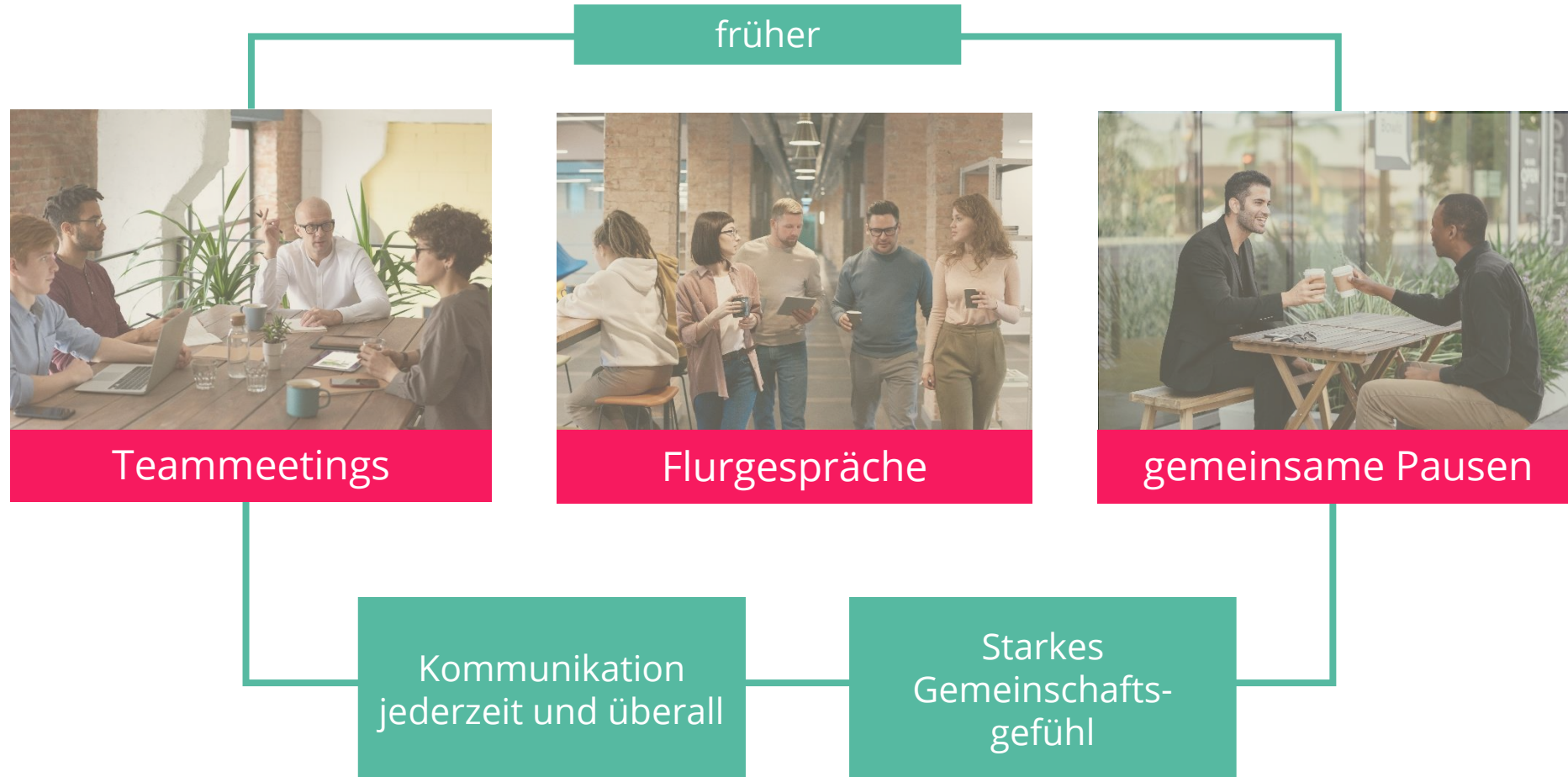
Beispiel: mehr Flexibilität durch Digitalisierung, Arbeitsorganisation und mobiles Arbeiten

Arbeiten von Zuhause

- geringere Fahrzeiten – mehr Zeit für Familie und Freizeit
- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- selbstverantwortliches Arbeiten
- hohe Arbeitszufriedenheit
- Konzentriertes Arbeiten
- Veränderte Arbeitsaufgaben (z.B. Fernwartung)



Wie sich Arbeiten verändert





Neue Anforderungen

Selbstorganisieren

Umstellungsprozess

Andere Rahmenbedingungen

Veränderte Teamarbeit



Nicht jeder kann mit den neuen Anforderungen gut umgehen!



- Fehlender sozialer Austausch
- Fehlender Wissenstransfer
- Mangelnde Transparenz
- Mangelnde Sichtbarkeit eigener Arbeit
- Hoher Abstimmungsbedarf



..und die Gesundheit?

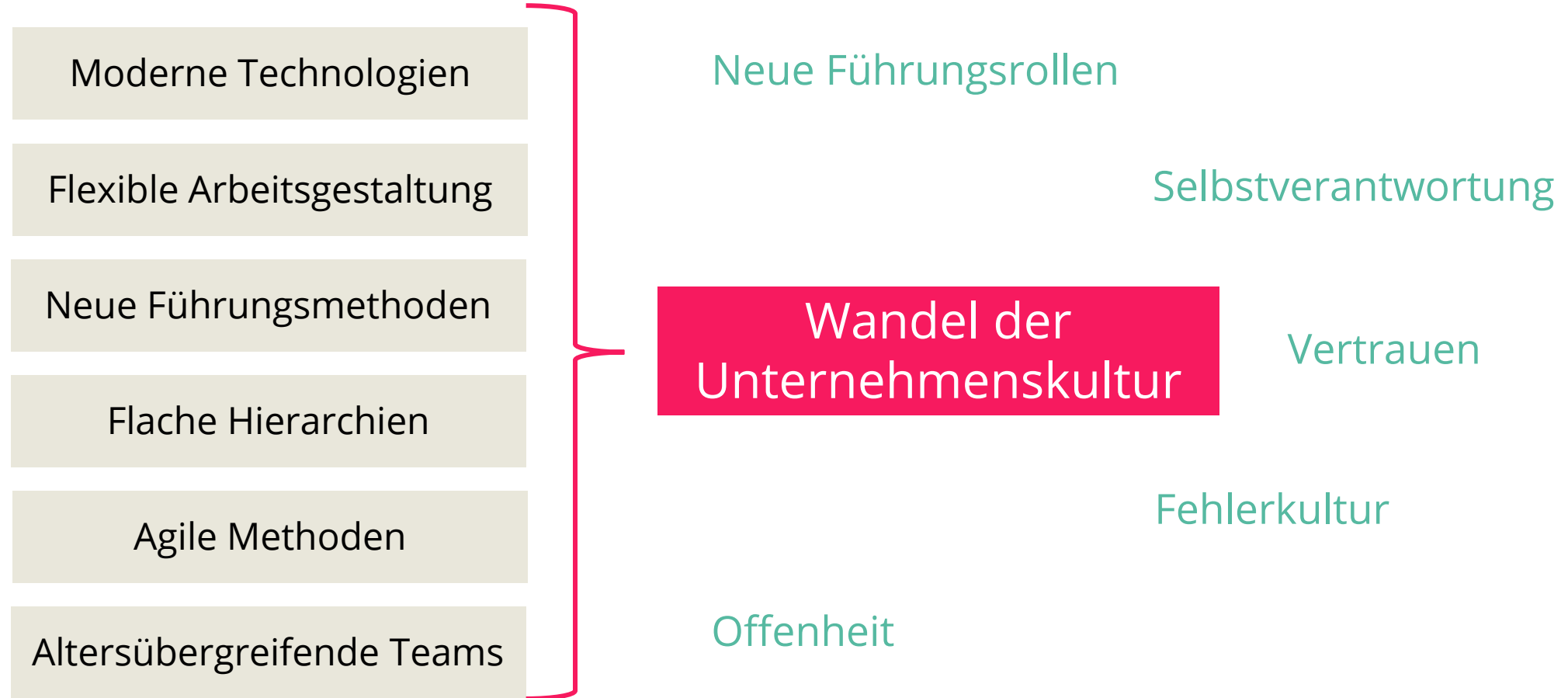


- Oft fehlt ein richtiger Arbeitsplatz zuhause
- Doppelbelastung durch familiäre Verpflichtung
- Entgrenzung von Arbeit und Freizeit
- Psychische Belastung
- Tagesplanung
- Terminverdichtung
- Erreichbarkeit



Arbeit neu denken

Konzept des New Work



Moderne Arbeit gestalten

Rahmenbedingungen

Arbeitsmodelle

Regeln & Strukturen

Formate



Veränderungsprozesse
gemeinsam im
Unternehmen gestalten

Rahmenbedingungen

Bereitstellen und unterstützen

- Technische Hilfsmittel zur Kommunikation
- Vielfältige Kommunikationswege durch geeignete Tools
- Räume für Team- und Kreativarbeit

Kommunizieren und wertschätzen

- Führungskräfte sollten stets den Austausch mit Beschäftigten suchen
- Erwartungen kommunizieren
- Vertrauen und Wertschätzung ausdrücken

Zusammenarbeiten und austauschen

- Austausch aktiv fördern
- Sichtbarkeit eigener Arbeit

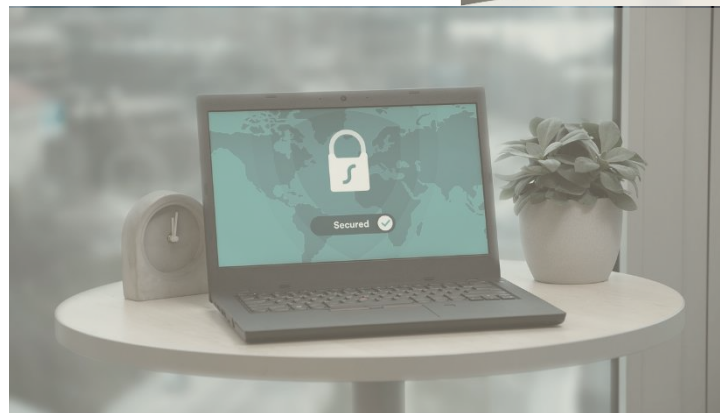
Beteiligen und mitgestalten

- Erfahrungen und Expertise der Beschäftigten einbeziehen

Kompetenzen sicherstellen

Digitale Kompetenzen

- Fähigkeiten und Kenntnisse der Beschäftigten sicherstellen
- Anwendung von Hard- und Software
- Medienkompetenz
- Offenheit für digitale Tools
- Digitale Kommunikation
- Mediengestaltung
- Wissensmanagement



Selbstorganisation

Selbstmotivation

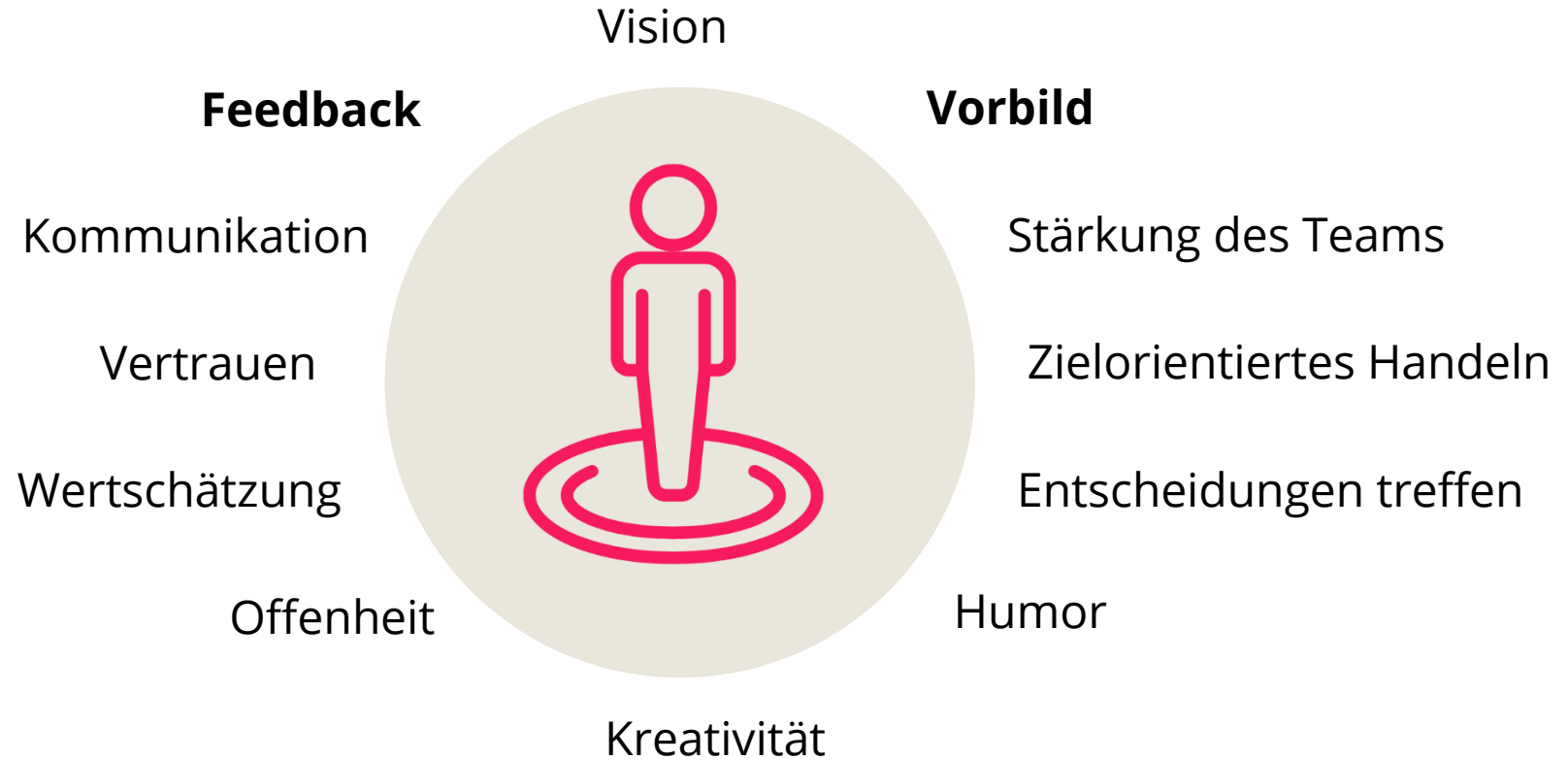
Selbstverantwortung

Rolle der Führungskräfte

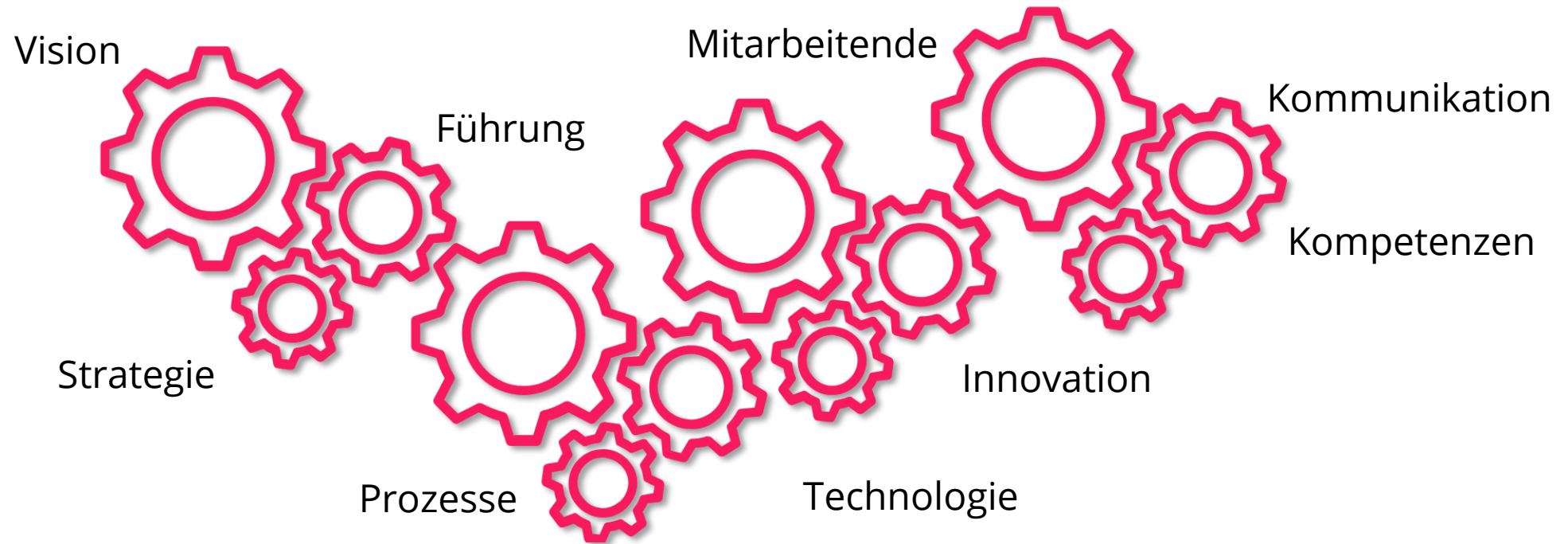
Botschafter

Begleiter

Coach



Veränderungen ganzheitlich denken



Beispielthemen aus der Begleitung von Unternehmen

Potenziale nutzen Generationen im Betrieb

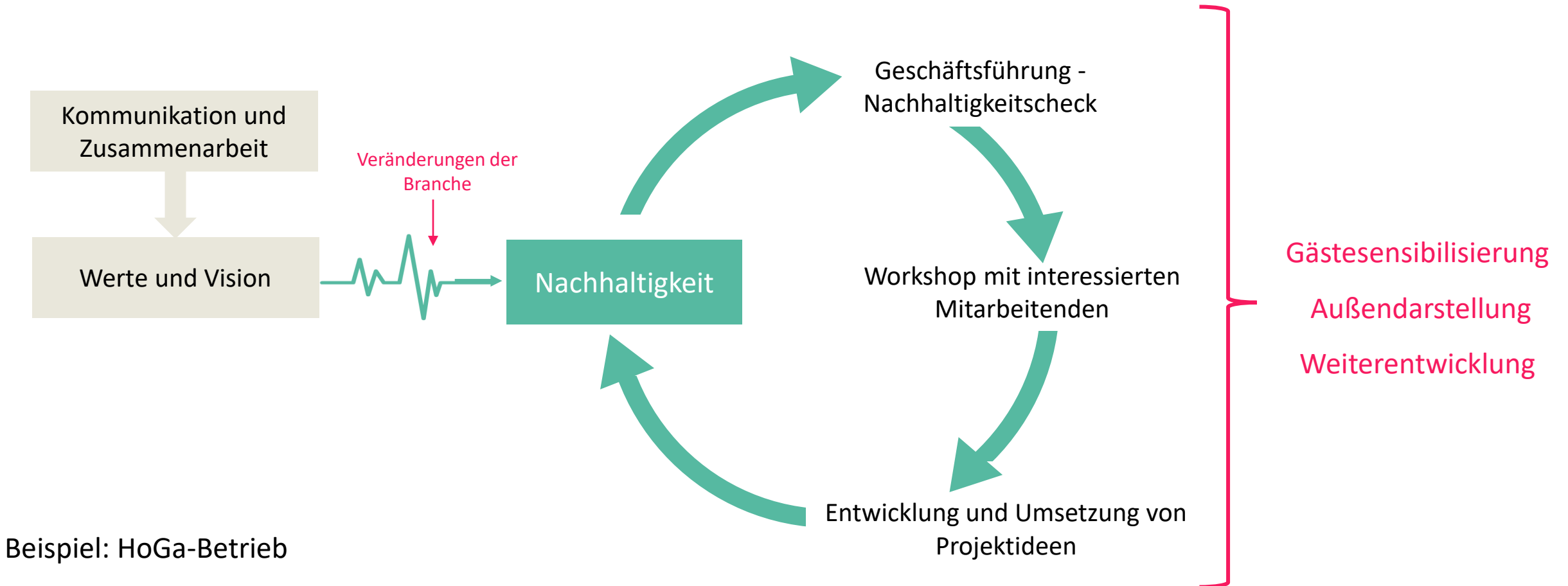
- **Generationsmanagement**
- unterschiedliche Werte, Vorstellungen von Arbeit
- Erfahrungen der Älteren treffen auf Anforderungen der Jüngeren
- **Verständnis** statt Konflikt
- Potenzial Bestehendes zu hinterfragen und Veränderungen zu gestalten
- Voneinander lernen (Lerntandems), Austausch auf Augenhöhe → Teambuilding



Chance für Innovationen im Betrieb

Prozesse anstoßen und begleiten

Nachhaltigkeit als Unternehmensentwicklung



Beispiel: HoGa-Betrieb

Wandel gelingt mit Menschen

Wandel zusammen gestalten

Rationales
Verständnis



Subjektive
Wirksamkeit

Gelingensbedingungen

– Ziele definieren

- Was ist das Problem?
- Was genau soll verändert werden?

– Zielgruppen ernst nehmen

- Welche Bedürfnisse haben sie? Was hilft ihnen?
- Welche Rahmenbedingungen gibt es im Unternehmen?
- Welche Auswirkungen haben Veränderungen?

– Unterstützungsstrukturen

- Welche internen Ressourcen können genutzt werden?
- Welche externen Angebote gibt es?



Starten Sie in den digitalen Wandel

Wir unterstützen Sie

www.zukunftszentrum-brandenburg.de

Kontakt:

Denise Gramß
denise.gramss@f-bb.de

Das Projekt „Zukunftszentrum Brandenburg“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert sowie vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg aus Mitteln des Landes Brandenburg kofinanziert.

Gefördert durch:

