

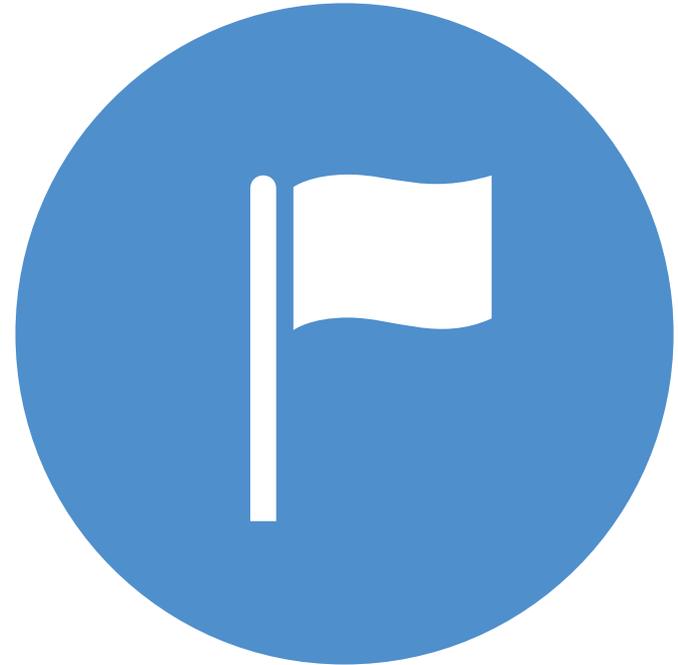
Digitalisiert.
Transformiert.
Indiziert.

Instrumente für
den erfolgreichen
Wandel ins
Arbeiten 4.0



DIGIT**T**RAIN
4.0

ZIELSETZUNG DES PROJEKTS



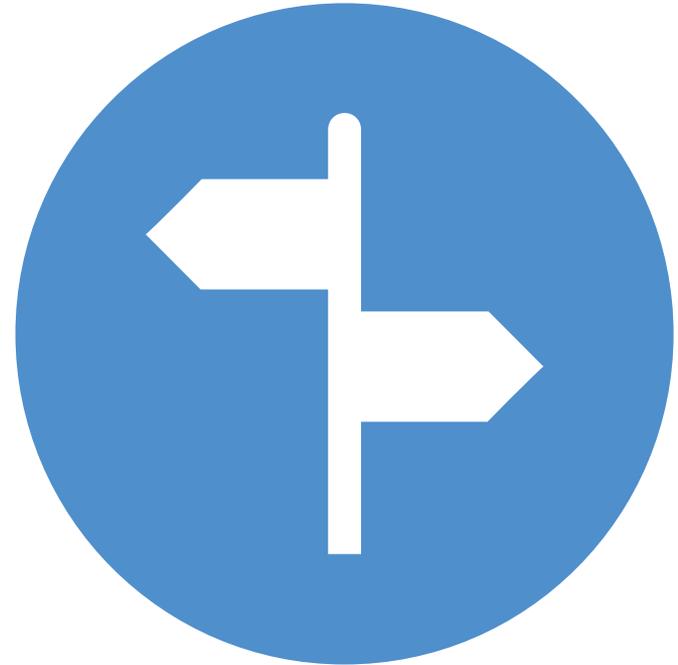
Entwicklung **branchenübergreifend anwendbarer Instrumente** für die erfolgreiche Gestaltung von Veränderungsprozessen

Systematische und **wissenschaftlich fundierte Analysen** als Basis für eine erfolgreiche Transformationen in die digitale Arbeitswelt

DAS PROJEKT IST DABEI ...

- ... **innovativ**: multidimensionaler Fokus auf die digitale Arbeitswelt
- ... **anwendungsbezogen**: systematische Berücksichtigung von unternehmerischen Rahmenbedingungen
- ... **ergebnisorientiert**: Fokus auf den Veränderungsprozess

WIR MÖCHTEN
UNTERNEHMEN
DABEI HELFEN,
VERÄNDERUNGEN
ZU GESTALTEN





DIGITALISIERUNGSATLAS

Was bedeutet Digitalisierung für das Arbeiten in einem Unternehmen?



DIGITALISIERUNGSINDEX

Wie digital ist die Arbeit in unserem Unternehmen momentan?



DIGITALISIERUNGSKOMPASS

Wie digital soll unsere Arbeitswelt im Unternehmen in Zukunft werden?



TRANSFORMATIONENSAGENDA

Wie erreichen wir zielgerichtet die Digitalisierung der Arbeitswelt?

Wissenschaftlich fundiert – aufeinander aufbauen – systematisch

WAS BEDEUTET
DIGITALISIERUNG
FÜR DAS ARBEITEN
IN UNSEREM
UNTERNEHMEN?



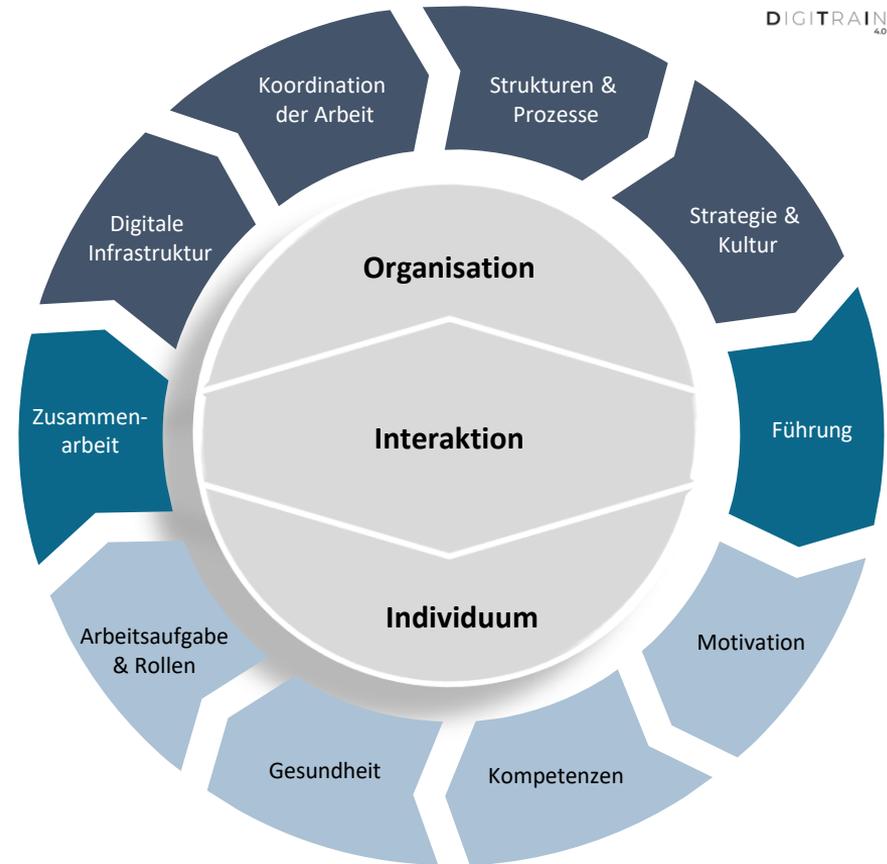
Was bedeutet Digitalisierung für das Arbeiten in unserem Unternehmen?



DIGITALISIERUNGSATLAS

Der **Digitalisierungsatlas** schafft Orientierung über das Arbeiten 4.0 in Unternehmen

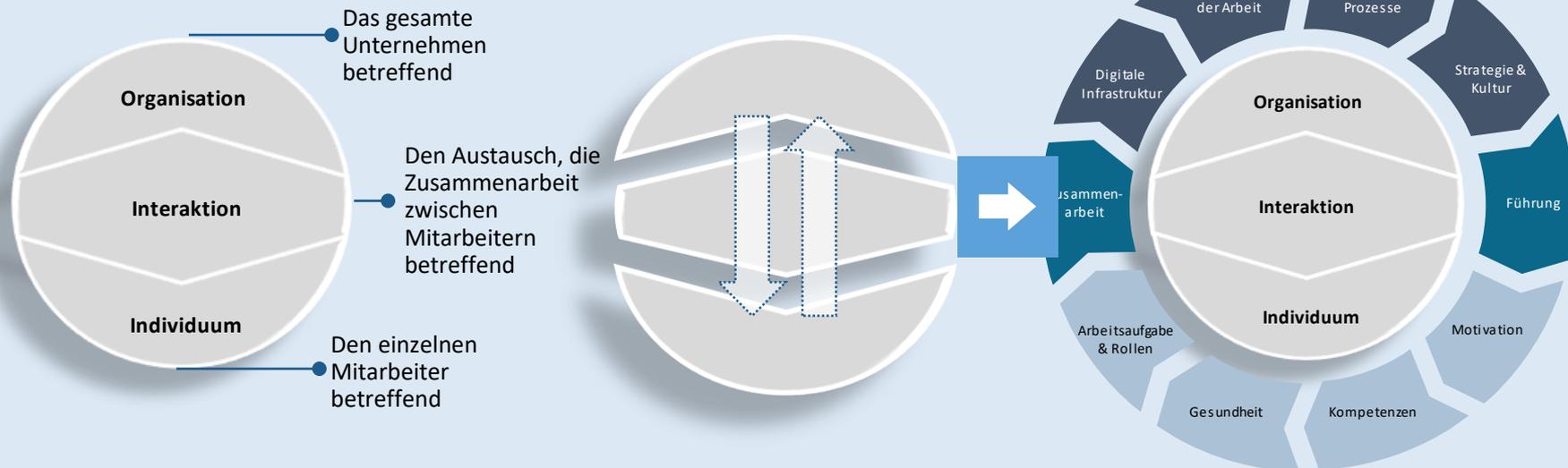
Er bietet die Basis für eine reflektierte digitale Transformation und ein **systematisches, gezieltes Vorgehen**





DIGITALISIERUNGSATLAS

Multidimensionalität & Interpendenz





DIGITALISIERUNGSATLAS

Die Dimension **Organisation** umfasst strukturelle, prozessuale, kulturelle und strategische Aspekte des digitalen Wandels in Unternehmen

Im Fokus stehen vier organisationale Handlungsfelder, die Unternehmen zur zielführenden Gestaltung der digitalen Arbeitswelt beeinflussen können

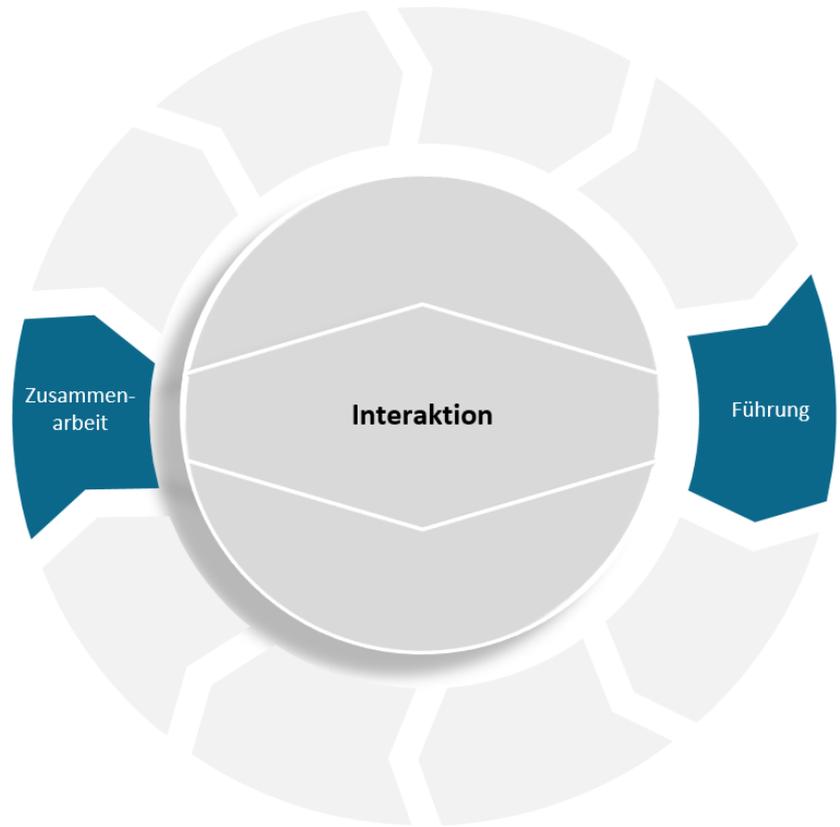




DIGITALISIERUNGSATLAS

Der Bereich **Interaktion** umfasst Zusammenarbeit und Führung

Dazu zählen die interne Zusammenarbeit (z. B. in Teams), die Kommunikation nach außen (z. B. mit Kunden), die Interaktion mit Maschinen sowie die Führung (operational und strategisch)

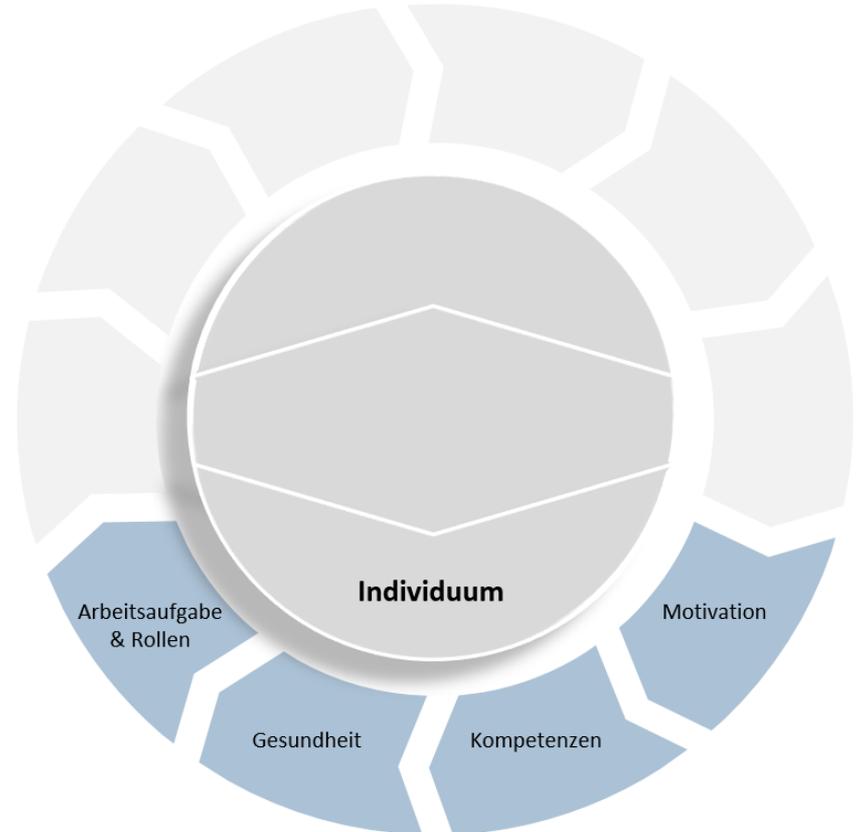




DIGITALISIERUNGSATLAS

Die Dimension **Individuum** umfasst alle Aspekte der Arbeitswelt, die die Mitarbeiter primär als Individuum betreffen

Dazu gehören die Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiter, die Arbeitsaufgaben, die individuelle Arbeitsorganisation, Identität und Rollen, Arbeitsmotivation und die Bereitschaft zur Digitalisierung sowie die psychische und physische Gesundheit



WIE DIGITAL IST DIE
ARBEIT IN UNSEREM
UNTERNEHMEN
MOMENTAN?



Wie digital ist die Arbeit in unserem Unternehmen momentan?

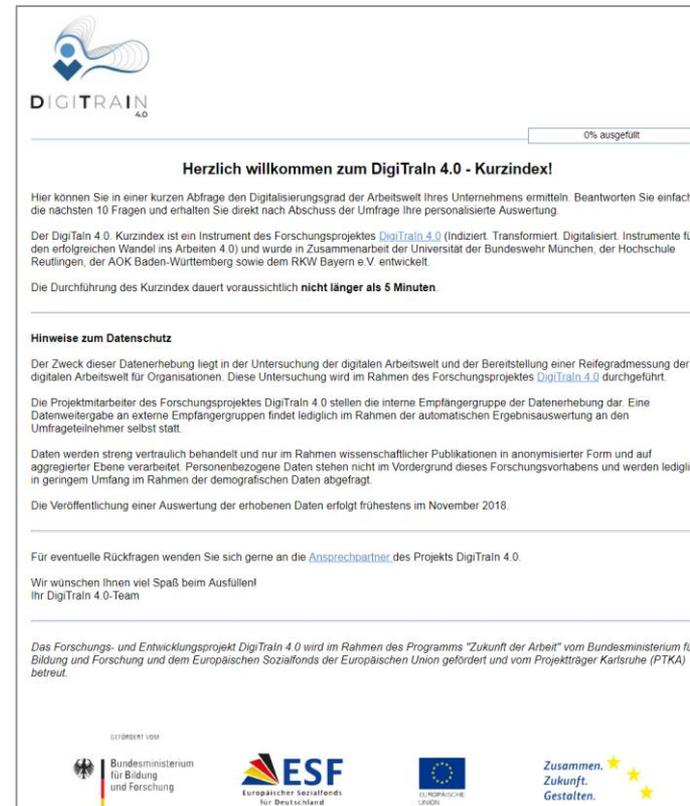


DIGITALISIERUNGSINDEX

Der **Digitalisierungsindex** bestimmt den digitalen Reifegrad

Dadurch kann bewertet werden, **wie Digitalisierung und die eigene Arbeitswelt** aktuell im Unternehmen aufeinander **abgestimmt sind**

Die Kenntnis über den **Status-Quo** ermöglicht es Unternehmen, die Gestaltung der Transformation an den aktuellen Gegebenheiten der Organisation anzusetzen



 DIGITRAIN_{4.0}

0% ausgefüllt

Herzlich willkommen zum DigiTrain 4.0 - Kurzindex!

Hier können Sie in einer kurzen Abfrage den Digitalisierungsgrad der Arbeitswelt Ihres Unternehmens ermitteln. Beantworten Sie einfach die nächsten 10 Fragen und erhalten Sie direkt nach Abschluss der Umfrage Ihre personalisierte Auswertung.

Der DigiTrain 4.0 Kurzindex ist ein Instrument des Forschungsprojektes [DigiTrain 4.0](#) (Indiziert. Transformiert. Digitalisiert. Instrumente für den erfolgreichen Wandel ins Arbeiten 4.0) und wurde in Zusammenarbeit der Universität der Bundeswehr München, der Hochschule Reutlingen, der AOK Baden-Württemberg sowie dem RKW Bayern e.V. entwickelt.

Die Durchführung des Kurzindex dauert voraussichtlich **nicht länger als 5 Minuten**.

Hinweise zum Datenschutz

Der Zweck dieser Datenerhebung liegt in der Untersuchung der digitalen Arbeitswelt und der Bereitstellung einer Reifegradmessung der digitalen Arbeitswelt für Organisationen. Diese Untersuchung wird im Rahmen des Forschungsprojektes [DigiTrain 4.0](#) durchgeführt.

Die Projektmitarbeiter des Forschungsprojektes DigiTrain 4.0 stellen die interne Empfängergruppe der Datenerhebung dar. Eine Datenweitergabe an externe Empfängergruppen findet lediglich im Rahmen der automatischen Ergebnisauswertung an den Umfrageteilnehmer selbst statt.

Daten werden streng vertraulich behandelt und nur im Rahmen wissenschaftlicher Publikationen in anonymisierter Form und auf aggregierter Ebene verarbeitet. Personenbezogene Daten stehen nicht im Vordergrund dieses Forschungsvorhabens und werden lediglich in geringem Umfang im Rahmen der demografischen Daten abgefragt.

Die Veröffentlichung einer Auswertung der erhobenen Daten erfolgt frühestens im November 2018.

Für eventuelle Rückfragen wenden Sie sich gerne an die [Ansprechpartner](#) des Projekts DigiTrain 4.0.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Ausfüllen!
Ihr DigiTrain 4.0-Team

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt DigiTrain 4.0 wird im Rahmen des Programms "Zukunft der Arbeit" vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.

DEZEMBER 2018

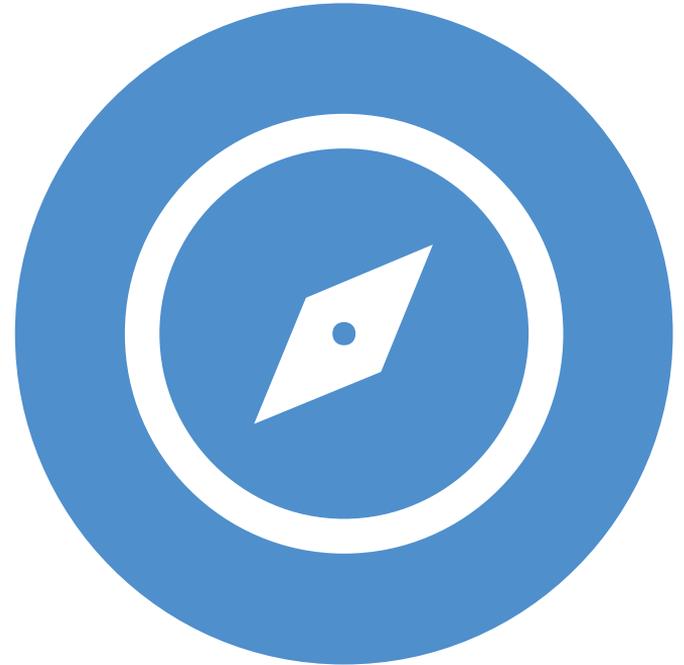
 Bundesministerium für Bildung und Forschung

 ESF
Europäischer Sozialfonds für Deutschland

 EUROPÄISCHE UNION

Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

WIE DIGITAL SOLL
UNSERE ARBEITSWELT
IM UNTERNEHMEN IN
ZUKUNFT WERDEN?





DIGITALISIERUNGSKOMPASS

Mit dem **Digitalisierungskompass** wird ermittelt, welchen Digitalisierungsgrad ein Unternehmen kurz-, mittel- und langfristig idealerweise anstrebt

Externe Faktoren

Welche externen Faktoren beeinflussen die digitale Arbeitswelt im Unternehmen?

Vision der Arbeitswelt

Wie sieht die zukünftige digitale Arbeitswelt im Unternehmen aus?

Kritische Faktoren

Wie hängen die verschiedenen Faktoren miteinander zusammen und wo sind kritische Ansatzpunkte?

Konkrete Next Steps

Welche nächsten Schritte werden konkret unternommen, um den Ziel-Zustand zu erreichen?

Interne Faktoren (Ist-Zustand)

Wie sieht die digitale Arbeitswelt im Unternehmen aus und welche internen Faktoren beeinflussen diese?

Ziele (Soll-Zustand)

Wie müssen die internen Dimensionen aussehen, damit sie zur Vision der digitalen Arbeitswelt beitragen?

Ableitung Handlungsbedarfe

Welche Differenzen gibt es zwischen dem Ist- und dem Soll-Zustand im Unternehmen? Welches sind die wichtigsten Handlungsbedarfe?

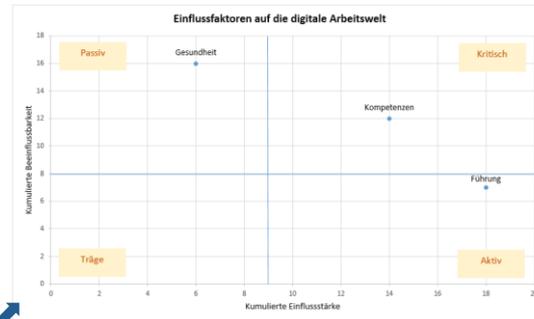


Wie digital soll unsere Arbeitswelt im Unternehmen in Zukunft werden?

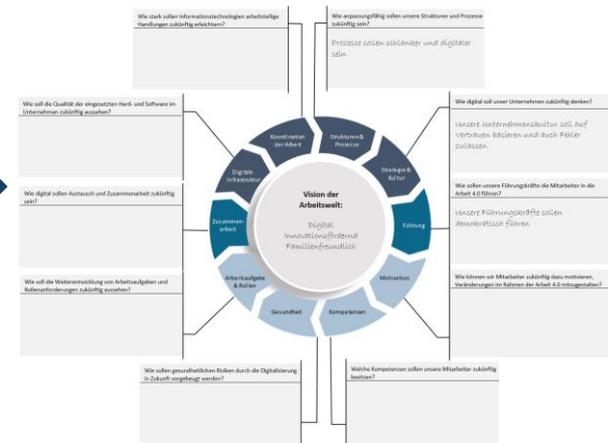
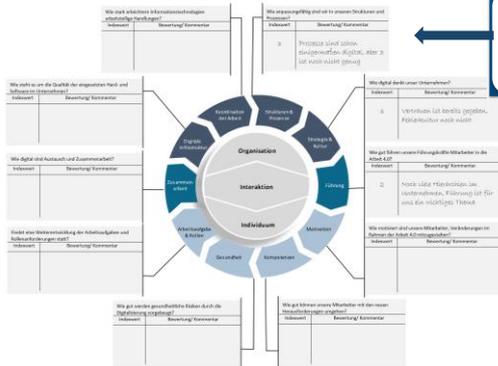


DIGITALISIERUNGSKOMPASS

Politische Einflussfaktoren auf die Arbeitswelt: <ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsförderung • ... 	Wirtschaftliche Einflussfaktoren auf die Arbeitswelt: <ul style="list-style-type: none"> • Fachkräftemangel • ...
Sozio-kulturelle Einflussfaktoren auf die Arbeitswelt: <ul style="list-style-type: none"> • Alter und Geschlecht der Mitarbeiter • Kultur (z.B. „Generation Y“) • ... 	Technologische Einflussfaktoren auf die Arbeitswelt: <ul style="list-style-type: none"> • Informations- und Kommunikationstechnologien • ...



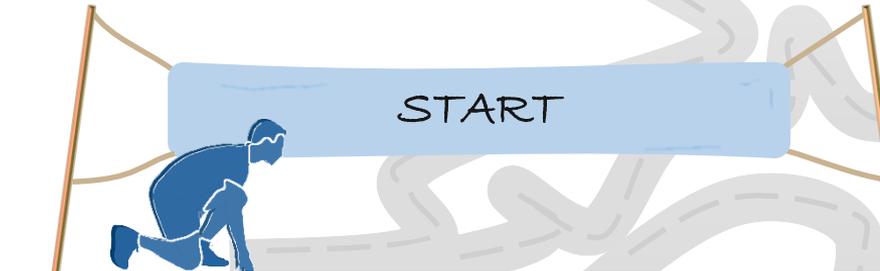
Mithilfe unterschiedlicher Methoden wird der spezifische Entwicklungsbedarf ermittelt



WIE ERREICHEN WIR
ZIELGERICHTET DIE
DIGITALISIERUNG
DER ARBEITSWELT?



Die **Transformationsagenda** hilft dabei, zuvor identifizierte Transformationsziele umzusetzen

	Reichweite ¹	Einzelner Unternehmensbereich	Mehrere Unternehmensbereiche	Gesamtunternehmen
Organisationale Durchdringung	Reichhaltigkeit ¹	Eine Dimension	Mehrere Dimensionen	Alle Dimensionen
	Eindringlichkeit ¹	Inkrementell	Moderat	Radikal
	Startpunkt & Pfad ¹	Soziales System	Technisches System	Soziales & technisches System
Modus	Dauer ^{1,2}	Zeitlich begrenzt	Verstetigt	
	Ziel ¹	Optimierung	Problemvermeidung	Problembhebung
	Planungsansatz ⁴	Top-down	Gegenstromverfahren	Bottom-up
Organisationale Einbindung	Antriebskräfte ¹	Bestehende Führungskräfte/Mitarbeiter	Neue Führungskräfte/Mitarbeiter	Externe Experten
	Narrativ ²	Analysieren – Denken – Verändern (Logik)	Sehen – Denken – Verändern (Emotion)	Logik & Emotion

Mithilfe einer **Change Management Taktik** können wegweisende Entscheidungen bereits im Vorfeld des Transformationsprozesses getroffen werden

Wie erreichen wir zielgerichtet die Digitalisierung der Arbeitswelt?

Erfahrungswissen & Kompetenz
für digitale Arbeitsweisen &
Tools

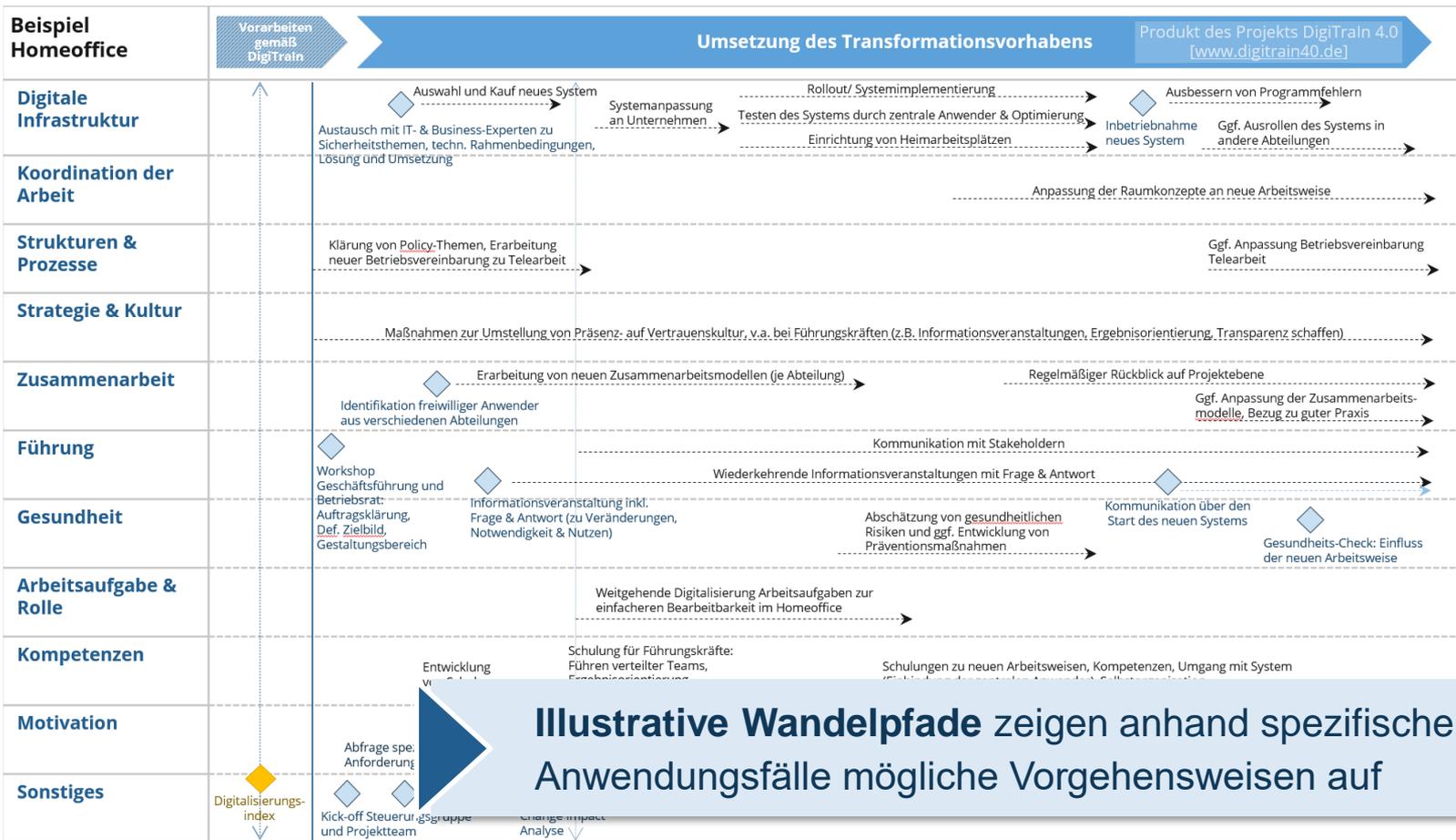
Offenheit & Veränderungsbereitschaft

Digitale Infrastruktur & Ausstattung

Organisationale Durchdringung	Reichweite	Einzelner Unternehmensbereich	Mehrere Unternehmensbereiche	Gesamtunternehmen
	Reichhaltigkeit	Eine Dimension	Mehrere Dimensionen	Alle Dimensionen
	Eindringlichkeit	Inkrementell	Moderat	Radikal
Modus	Startpunkt & Pfad	Soziales System	Technisches System	Soziales & technisches System
	Dauer	Zeitlich begrenzt	Verstetigt	
	Ziel	Optimierung	Problemvermeidung	Problembeseitigung
Organisationale Einbindung	Planungsansatz	Top-down	Gegenstromverfahren	<u>Bottom-up</u>
	Antriebskräfte	Bestehende Führungskräfte/Mitarbeiter	Neue Führungskräfte/Mitarbeiter	Externe Experten
	Narrativ	Analysieren – Denken – Verändern (Logik)	Sehen – Denken – Verändern (Emotion)	Logik & Emotion

Organisationaler Kontext

Wie erreichen wir zielgerichtet die Digitalisierung der Arbeitswelt?



DAS PROJEKTTEAM



Universität der Bundeswehr München

Prof. Dr. Stephan Kaiser Ricarda Rauch Bianca Littig



ESB Business School, Hochschule Reutlingen

Prof. Dr. Arjan Kozica Dr. Daniel Thiemann Madlen Müller



RKW Bayern e.V.

Josef Wissinger Ruth Gehrhardt



AOK Baden-Württemberg

Frank Böhringer Andrea Zielonka



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.