

NRW 4.0 – So geht Digitalisierung

Das Land Nordrhein-Westfalen will die Digitalisierung zum Vorteil aller für eine bessere Arbeitswelt nutzen. Wie das gelingen kann, zeigt der ergebnisoffene Dialogprozess NRW 4.0: Um möglichst viele Ideen zu entwickeln und sie in die Praxis umzusetzen, hat das Arbeitsministerium Nordrhein-Westfalen (MAGS) den Prozess zentral und regional, online und offline initiiert.





Inhaltsverzeichnis

Vorwort — 3

Einleitung

Es geht um Zukunftsfragen – und Antworten	4
Methoden & Fun Facts: Methoden im Rahmen des Dialogprozesses NRW 4.0 – Voneinander lernen	8
Aus der Praxis: Ministerbesuch Hannover Messe 2019	12
Herausforderungen und Gestaltungsansätze in NRW – Ein Land voller Ideen	14

Ideenlabore & Praxis

Siegen-Wittgenstein und Olpe	16
Düsseldorf – Kreis Mettmann	19
Bergisches Städtedreieck	22
Ostwestfalen-Lippe (OWL)	24
Märkische Region	27
Region Oberbergischer Kreis	29
Westfälisches Ruhrgebiet	31
Region Aachen	33
Hellweg-Hochsauerland	36
Mittlerer Niederrhein	37
Bonn/Rhein-Sieg	38

Arbeit 4.0 und Qualifizierung 4.0 – Voneinander lernen

Fachkongress zur Zukunft der Arbeit	42
Deutscher Weiterbildungstag 2018 im Bergischen Städtedreieck	44
Qualifizierung neu denken!	46
Pflege: Menschlich! Digital!	50
»DokuWatch« – Eine Idee auf dem Weg in die Praxis	52
Münster – Enabling Innovation Festival	54
Wissen verknüpfen – Netzwerke schaffen – Kompetenzen aufbauen ..	56
Voneinander lernen – Digitalisierung erleben	58
Futuro Digital – Die neue Qualität der Arbeitswelt 4.0	60
Ideen und Herausforderungen auf einen Blick – 5 Herausforderungen auf dem Weg zu NRW 4.0	62
Zuordnung: Ideen und Herausforderungen	64
Förderprogramme	66
Kontakte & Ansprechpartner	70

Impressum — 72





Vorwort des Ministers

Keine Rede ohne das Stichwort »Digitalisierung« – und das zu Recht! Denn es ist zutreffend, dass es wenige Entwicklungen in der Wirtschaftsgeschichte gegeben hat, die die Beschäftigten so stark beeinflusst haben, wie die Digitalisierung. Ich warne aber vor Panikmache. Digitalisierung wird nicht dazu führen, dass Beschäftigte überflüssig werden. Digitalisierung interpretiere ich als Chance – für Beschäftigte und Unternehmen. Ich wünsche mir, dass nicht die Sorgen und Ängste in den Vordergrund gestellt werden, sondern die Neugier auf die Zukunft.

Neugier, Offenheit, Engagement und Fairness sind Stärken, mit denen wir den digitalen Umbruch gestalten können. Gestalten und sich einmischen, das sind auch die zentralen Aspekte, die den Dialogprozess NRW 4.0 charakterisieren. Das Arbeitsministerium hat sich seit 2016 mit Fragen des guten Gelingens der digitalen Transformation beschäftigt.

Mit den Erfahrungen aus dem Dialogprozess haben wir im MAGS Instrumente entwickelt und weiter ausgebaut, die Beschäftigte und Unternehmen z. B. bei der Weiterbildung in der digitalen Arbeitswelt unterstützen: Wir fördern die Weiterbildungsteilnahme und beraten praxisorientiert zu den Bedarfen der Digitalisierung.

Nun geht es darum, diese Ideen und Angebote ins Land zu tragen, damit möglichst viele Betriebe und Beschäftigte davon profitieren können. Diese Broschüre soll Sie dabei unterstützen. Ich lade Sie daher herzlich ein, neugierig zu sein und zu entdecken, wo für Sie die Chancen der Digitalisierung liegen.

Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Einleitung

Es geht um Zukunftsfragen – und Antworten

Die voranschreitende Digitalisierung lässt sich nicht (nur) auf technologische Innovationen reduzieren. Sie steht im Kontext eines umfassenden gesellschaftlichen Wandels und in vielfältigen Wechselwirkungen mit langfristigen Prozessen wie der Globalisierung, dem demografischen Wandel oder einer sich strukturell verändernden Arbeitswelt. Sie ist gleichermaßen Ausdruck und Treiber dieser Veränderungen. Die Digitalisierung ist somit als soziale Gestaltungsaufgabe anzunehmen, die die Politik nicht allein angehen sollte.

Viel diskutiert wird derzeit, wie die Digitalisierung der Arbeitswelt zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, mehr Freiheit und mehr Miteinander im Betrieb führen kann. Dafür reichen eine schnelle Internetverbindung und vernetzte Produktionsprozesse allein nicht aus. Wir brauchen eine Veränderung der Unternehmens-

kultur, in der Vertrauen Kontrolle ersetzt und kontinuierliche Weiterbildung zum gewollten Betriebsalltag für Beschäftigte und Arbeitgeber gehört.

Wir brauchen darüber hinaus auch mehr Neugierde auf den Wandel. Betriebe sollten gemeinsam mit ihren Beschäftigten über die Umsetzungsmöglichkeiten sprechen und den Wandel gemeinsam gestalten. Dieser Einbezug der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist wichtig, denn neue Technologien treffen auf ganz konkrete Organisationen und Menschen, die mit ihnen umgehen und sie anwenden.

Um ein kreatives und agiles Unternehmen zu sein, bedarf es kreativer und agiler Beschäftigter. Das ist eine Frage der Organisations- und Personalentwicklung und deshalb muss digitale Transformation vom Menschen aus gedacht werden.

Die Idee: Ein ergebnisoffener Prozess

Das Arbeitsministerium Nordrhein-Westfalen hat mit dem → **Dialogprozess NRW 4.0** einen einladenden Rahmen für einen Diskurs über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft in Nordrhein-Westfalen geschaffen. Ziel war es, erste erfolgreiche Ansätze und Antworten dafür zu finden, wie wir arbeiten wollen und welche Gestaltungschancen der Wandel für Beschäftigte, Unternehmen, Sozialpartner und Politik in Nordrhein-Westfalen mit sich bringt.

Um möglichst viele Menschen teilhaben zu lassen, hat das Arbeitsministerium den Prozess zentral und regional, online und offline initiiert. So konnten mit Klein- und Mittelständlern in Nordrhein-Westfalen, Partnern der Arbeitsmarktpolitik (Betriebsräte, Gewerkschaften, Kammern und Verbände), Auszubildenden, Schülerinnen und Schülern, Studierenden, der Wissenschaft sowie der allgemeinen Öffentlichkeit wichtige Zukunftsfragen diskutiert und erste, praxisnahe Lösungswege gefunden und umgesetzt werden.

Regionale Verankerung – Die Ideenlabore

In den regionalen Ideenlaboren erarbeiteten alle Partner gemeinsam auf Augenhöhe Gestaltungsideen für Nordrhein-Westfalen. Die Ideenlabore wurden durch die Regionalagenturen vor Ort gesteuert und in Kooperation mit relevanten regionalen Multiplikatoren durchgeführt. Der thematische Fokus wurde dabei individuell an den konkreten Bedarfen und Herausforderungen der Region gelegt.

Mit innovativen Methoden aus dem Design Thinking (z. B. der Persona-Methode) wurden unterschiedliche Perspektiven und Blickwinkel zusammengebracht, um gemeinsam neue Ge-

staltungsideen für die Region zu erarbeiten sowie Impulse für den Dialogprozess und konkrete Empfehlungen an die Landesarbeitspolitik zu geben.

Dabei setzte das Konzept der Ideenlabore gleich auf mehrere Erfolgsfaktoren. Unterschiedliche Multiplikatoren vor Ort können die Zielgruppen der Ideenlabore mobilisieren und haben detaillierte Kenntnis über die Situation in der Region. Direkt im Anschluss können regionale Bündnisse, Initiativen und Netzwerke zur Umsetzung von guten Ideen aktiv werden.



Open Government

Der Dialogprozess fördert den gezielten Austausch von Wissen und Ideen zur Gestaltung der Arbeitswelt im digitalen Wandel sowie die Vernetzung von relevanten Akteuren in den 16 Arbeitsmarktregionen des Landes.

Im Rahmen der Open Government-Strategie wurde zum Start des Dialogprozesses die Seite → www.arbeitviernull.nrw gestaltet. Die Seite berichtet transparent über den gesamten Prozessverlauf und vernetzt die Akteure untereinander.

Das MAGS verfolgt mit dem ergebnisoffenen Ansatz des Dialogprozesses das Ziel einer lernenden Arbeitsmarktpolitik. Durch die enge Verknüpfung mit dem → **Open.NRW-Ansatz** (Leitziele: Transparenz schaffen, Partizipation erzeugen, Zusammenarbeit fördern) wird dabei eine Doppelstrategie gefahren: Einerseits konnte das Arbeitsministerium durch den direkten Austausch und die konkrete Ideenfindung in den Regionen von den tatsächlich vom Wandel betroffenen Bürgerinnen und Bürgern des Landes lernen und diese bei der weiteren Entscheidungsfindung mitnehmen.

Andererseits wurde auch online unter → www.arbeitviernull.nrw die Möglichkeit der digitalen Zusammenarbeit geschaffen. Dies entspricht einer neuen Art der Zusammenarbeit mit der

Öffentlichkeit. Der Prozess geht zu den Menschen, in die Regionen und Betriebe vor Ort. Gleichzeitig ist er online transparent und kommentierbar.

Die Ergebnisse der Ideenlabore wurden auf der Dialog-Webseite zeitnah dokumentiert und dort in die → **Ideenlandkarte 4.0** aufgenommen. Jede der in den Regionen erarbeiteten Ideen wurde dabei nach entsprechenden Herausforderungen kategorisiert und mit bereits entstandenen ähnlichen Ideen geclustert. Somit ergab sich auf der Ideenlandkarte 4.0 ein Gesamtbild, welche konkreten Herausforderungen sich in den Regionen Nordrhein-Westfalens beim Thema Digitalisierung der Arbeit stellen.

Im Kern wurden im Laufe des Prozesses fünf zentrale Herausforderungen für NRW identifiziert:

- Die Potentiale der Digitalisierung für das eigene Unternehmen erkennen und nutzen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte für die digitale Transformation begeistern
- Alle Menschen im digitalen Wandel mitnehmen
- Als Arbeitgeber und Region attraktiv bleiben
- Die richtigen Kompetenzen erkennen und fördern (Aus- und Weiterbildung)

Qualifizierung als Schlüssel

Mit den Erfahrungen aus dem Dialogprozess haben wir im Arbeitsministerium Nordrhein-Westfalen auf die Notwendigkeiten reagiert, indem wir insbesondere bestehende Instrumente weiterentwickelt und ausgebaut haben, die Beschäftigte und Unternehmen in der digitalen Arbeitswelt unterstützen:

- Der → **Bildungsscheck NRW** wurde in der Fördersumme erheblich ausgebaut (Mehr zum Programm auf S. 67).
- Die → **Potentialberatung** wurde um das zukunftsweisende Beratungsthema Digitalisierung erweitert, so dass kleine und mittelständische Unternehmen besser auf den digitalen Wandel vorbereitet werden können (Mehr zum Programm auf S. 66).

➤ Mit der **Förderung der Überbetrieblichen Bildungsstätten** von Handwerk und Indust-

rie und der Berufskollegs helfen wir bei der Modernisierung der Infrastruktur.

Der Dialogprozess geht weiter

In dem Dialogprozess sind bisher 43 Ideen für gute Arbeit im Wandel entstanden. Einige dieser Ideen werden bereits in den Regionen umgesetzt (z. B. → **Digital Scouts**, S. 16 und 56, oder das Brancheninnovationsfestival, S. 54).

Die Veranstaltungsreihe **»Voneinander lernen!«** knüpfte 2018 daran an und fand als erfolgreiche Fortsetzung des Dialogprozesses statt. Mit den Schwerpunkten Arbeit 4.0 und Qualifizierung 4.0 wurde die Veranstaltungsreihe auch 2019 in vielen Regionen Nordrhein-Westfalens umgesetzt.

Es wird eine dauerhafte Aufgabe sein, diesen Prozess zu begleiten und immer wieder zu entscheiden, wo Handlungs- und gegebenenfalls Regelungsbedarf entsteht. Das Arbeitsministerium Nordrhein-Westfalen wird daher gemeinsam mit den Regionalagenturen den Prozess weiterführen und neue Ansätze entwickeln, die das Land dabei unterstützen können, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer bestmöglich auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt vorzubereiten.



Methoden & Fun Facts

Methoden im Rahmen des Dialogprozesses NRW 4.0 – Voneinander lernen

Digitale Innovationen ermöglichen neue Beschäftigungsformen und neue Berufszweige. Gleichzeitig stellen sie die Arbeitswelt aber auch vor neue Herausforderungen. Diesem Wandel ist das Arbeitsministerium dialogisch begegnet, mit dem Ziel, NRW zum Vorreiter in Sachen Digitalisierung zu machen.

Der Dialogprozess NRW 4.0 ist Ausdruck des gemeinsamen Ansatzes und Schulterschlusses zwischen dem Arbeitsministerium und den Regionalagenturen in Nordrhein-Westfalen. Grundlage ist die Überzeugung, gemeinsam mit den regionalen Akteuren vor Ort, im Dialog Lösungen entwickeln zu können. Die Konzepte und Ideen aus den einzelnen Regionen sollen Wegweiser für andere Arbeitsmarktregionen und für das Arbeitsministerium im digitalen Wandel sein.

Entscheidend für den Erfolg ist dabei die Kombination aus innovativen Workshops mit Design-Thinking-Methoden und gezielten Abfragen

und Beteiligungsangeboten durch eine Online-Plattform und Online-Tools. Grundlage dieses Dialoges war von 2016 bis 2017 die Konzeption und Durchführung von Ideenlaboren in den Arbeitsmarktregionen. Parallel dazu gibt es seit 2016 auch eine Dialogplattform und die sogenannte »Ideenlandkarte 4.0«. Zum Ende des Prozesses war der dritte Baustein die Säule »Voneinander lernen«, in der mit überregionalen Veranstaltungen herausragende Beispiele vorgestellt und somit aufgezeigt wurde, wie die Digitalisierung entdeckt und gefördert werden kann.

43

Ideen wurden in den Ideenlaboren und Veranstaltungen entwickelt

Über

2200

Menschen aus ganz NRW haben mitgewirkt

Rund

5700

Post-its wurden mit Ihren Ideen und Anregungen während der Veranstaltungen beschriftet



Die drei Säulen

1

Online Plattform

(informieren, aktivieren,
sammeln, dokumentieren)

2

Ideenlabor

Workshops: Entwicklung von
Ideen, beteiligen

3

Voneinander lernen

gute Ideen voranbringen,
Fördermöglichkeiten
aufzeigen



Zielsetzung des Prozesses



Zusammenbringen und Vernetzung

unterschiedlicher (auch neuer) Akteure und
Perspektiven im Sinne der **Open.NRW
Strategie**



Erarbeiten von Gestaltungsideen zur
gemeinsamen Umsetzung durch Politik,
Arbeitgeber und Beschäftigte – Impulse
für die **Ideenlandkarte 4.0**



Sichtbarmachen konkreter **Empfehlungen
und Bedarfe** gegenüber dem Arbeits-
ministerium, Einholen von Impulsen für
künftige **Fördermöglichkeiten**



Vier Erfolgsfaktoren der Ideenlabore

Einbindung

zentraler Akteure

- > Multiplikatoren vor Ort haben detaillierte Kenntnis über die Situation in der Region und können die Zielgruppen der Ideenlabore mobilisieren.
- > Zentrale Akteure können über die Ideenlabore hinweg in regionalen Bündnissen für die Förderung von guter Arbeit 4.0 aktiv werden.

Diversität der

Teilnehmenden

- > In den Ideenlaboren entwickeln die Teilnehmenden gemeinsam Gestaltungsideen – die Vielfalt der Akteure (Erfahrungen, Hintergrund, Alter) ist wichtig.
- > Bei der Umsetzung/ Konkretisierung von Gestaltungsideen ist ein vielfältiger Unterstützerkreis, der von Beginn an beteiligt war, von Vorteil.

Thematischer

Fokus

- > Der thematische Fokus der Ideenlabore wird vorher geklärt und im Konzept berücksichtigt.
- > Jede Region kann ihre eigenen Schwerpunkte festlegen.

Einsatz

kreativer Methoden

- > Kreative Arbeitsmethoden führen zu neuen Ideen.
- > Arbeit 4.0 bedeutet auch: Agilität, Veränderungsbereitschaft, Mut – diese Attribute vermitteln auch die Ideenlabore und machen so neues Arbeiten erlebbar.



Methoden

Persona-Methode – insgesamt 65 Personas entwickelt

- Eine Persona ist eine fiktive Person, die vor einer konkreten Herausforderung steht.
- Die Charakteristika und die Arbeits- und Lebenssituation der Persona werden kurz beschrieben.
- Die Teilnehmenden versetzen sich in die Situation der Persona und versuchen, die konkrete Herausforderung gemeinsam zu lösen.
- Die Leitfragen sind auf die individuellen Bedarfe der jeweiligen Region abgestimmt.
- Auf Basis der Auseinandersetzung mit der Persona werden gemeinsam konkrete Ideen entwickelt, wie in der Region mit der Herausforderung umgegangen werden kann.

Online-Plattform – Dokumentation der Ideen

- Austausch
- Online Konsultation
- Ideenlandkarte 4.0
- Dokumentation der Herausforderungen aus den verschiedenen Regionen



Zielgruppe

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte, Gewerkschaften)
- Unternehmensvertreterinnen und -vertreter und ihre Repräsentanten (KMU, Startups, Verbände)
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Zukunft (Schülerinnen und Schüler, Studierende)
- Regionale Multiplikatoren (Entwicklungsagenturen, DigiHub)
- Wissenschaft (Kompetenzzentren, wissenschaftliche Institute)



Dialogprozess »NRW 4.0«



Auftakt des Dialogs
Veranstaltung 1. September 2016



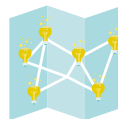
**Kommentierung
und Vernetzung**
auf www.arbeitviernull.nrw



Regionale Ideenlabore
Erarbeitung von Gestaltungsideen



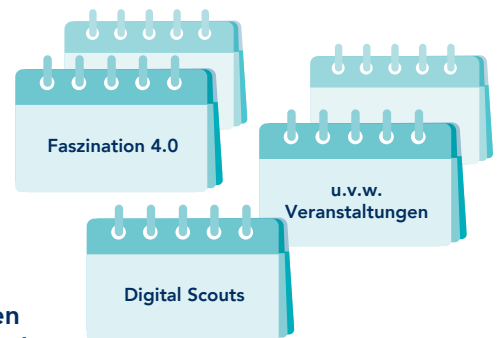
**Transfer der entwickelten
Gestaltungsideen**



Ideelandkarte 4.0
Dialogergebnisse zur Orientierung nutzen



Überregionale Veranstaltungen
»Arbeit 4.0 – Voneinander lernen!«



**»Qualifizierung 4.0 –
Voneinander lernen!«**

Aus der Praxis: Ministerbesuch

Hannover Messe 2019

Auch auf der weltgrößten Plattform für Unternehmen aus der industriellen Produktion stand Anfang April 2019 die Arbeitswelt von morgen im Fokus. 6500 Aussteller aus 75 Ländern präsentierten auf der Hannover Messe, wie weit die Industrie 4.0 auf dem Gebiet autonomer Fertigungsprozesse ist. Arbeitsminister Karl-Josef Laumann suchte bei seinem Besuch das Gespräch mit nordrhein-westfälischen Unternehmen, um mit ihnen den Stand und die Herausforderungen der Digitalisierung und des vernetzten Arbeitens zu erörtern.



Mitbestimmung im digitalen Zeitalter

Welche Rolle nimmt der Mensch zukünftig ein, wenn maschinelles Lernen fortschreitet und Maschinen autonom untereinander kommunizieren? Für Minister Laumann ist entscheidend, dass die Belegschaften frühzeitig auf die Veränderungen vorbereitet werden. »Eine funktionierende Sozialpartnerschaft von Arbeitgebern und Gewerkschaften ist die beste Voraussetzung, die anstehenden Aufgaben transparent und offen anzugehen«, so Laumann.

Bei → **Phoenix Contact** etwa sei die Digitalisierung seit sechs Jahren ein Thema auf den Betriebsversammlungen, sagte Geschäftsführer Prof. Dr. Gunther Olesch. Dem Unternehmen gehe es darum, eine positive Einstellung zur Digitalisierung zu fördern und die Belegschaft aktiv einzubinden. Der Weltmarktführer bei Produkten der industriellen Verbindungstechniken beschäftigt allein am Standort Blomberg im Kreis Lippe 4.800 Menschen. Die dortige Betriebsratsvorsitzende Uta Reinhard hat positive Erfahrungen damit gemacht, den Transformationsprozess im offenen Dialog und mit Unterstützung der IG Metall durch das vom MAGS geförderte Projekt Arbeit 2020 aktiv zu gestalten.

Am Stand des Bochumer Maschinen- und Getriebeherstellers → **Eickhoff** äußerte sich Minister Laumann lobend dazu, dass das Unternehmen rechtzeitig die Geschäftsfelder erweitert habe: Eickhoff baut neben Antriebstechnik für Landmaschinen heute unter anderem auch Getriebe für Windräder. Die Digitalisierung, erklärte Geschäftsführer Bernhard Torliene, biete bei Eickhoff besondere Möglichkeiten. Eine zeige sich im Datenmanagement. Über eine IT-Plattform ließen sich Ursache-Wirkungsanalysen erstellen und damit die Betriebsdauer von Maschinen und anderen Produkten verlängern.

Auch das Detmolder Elektrotechnikunternehmen → **Weidmüller Interface** hat digitale Komponenten erfolgreich in den Arbeitsalltag integriert: Kollaborativ eingesetzte Roboter sorgen für die ergonomische Entlastung der Belegschaft in der Fertigung, mit Hilfe von Datenbrillen können Produktionsprozesse und Problemlösungen über die verschiedenen Firmenstandorte hinweg gesteuert werden. Auch neue Geschäftsmodelle haben sich für den Hersteller klassischer Steckkomponenten für Schaltschränke durch den digitalen Wandel ergeben, wie Finanzvorstand Jörg Timmermann erläuterte: Unter der Hardware-Oberfläche der Produkte verberge sich inzwischen immer mehr Software, die Weidmüller heute auch selbst programmiere. Robert Chwalek als Betriebsratsvorsitzender begrüßte, dass die Belegschaft beim Transformationsprozess weite Mitbestimmungsrechte erhalte. In nur drei Monaten habe die Geschäftsführung mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung erarbeitet und verabschiedet.

Arbeitsminister Laumann stellte heraus: »Ich bin kein Anhänger der Theorie, dass der Dienstleistungssektor uns allein durch die Zukunft tragen kann.« Deshalb sei es wichtig für Nordrhein-Westfalen, ein gutes Klima für wertschöpfende Unternehmen zu schaffen. Was eine Region zur Entwicklung der Industrie 4.0 mit Lösungen für maschinelles Lernen und intelligenten Maschinenbau beitragen kann, ließ Minister Laumann sich abschließend am Gemeinschaftsstand von 50 Unternehmen aus Ostwestfalen-Lippe (OWL) erläutern.

Quelle: G.I.B



Herausforderungen und Gestaltungsansätze in NRW

Ein Land voller Ideen

Nordrhein-Westfalen zeigt, wie Digitalisierung geht! Von Aachen bis nach Ostwestfalen, vom Niederrhein bis ins Siegerland – im Rahmen des Dialogprozesses NRW 4.0 wurde deutlich, wie viel Innovationskraft und Ideenreichtum überall im Land stecken. Unternehmen, Beschäftigte, Wissenschaft, Auszubildende und Studierende: Zahlreiche Akteure aus allen Regionen des Landes gestalten mit Ideen und konkreten Projekten die Digitalisierung der Arbeitswelt mit. Auf den folgenden Seiten erfahren Sie mehr über die besten Ideen und erhalten Einblick in spannende Praxisbeispiele aus allen Regionen des Landes.



Region
Niederrhein



Mittlerer
Niederrhein



Region Düsseldorf –
Kreis Mettmann



Region Aachen





Ideenlabore & Praxis

Siegen-Wittgenstein und Olpe

Kleine und mittelständische Unternehmen brauchen Orientierung im digitalen Dickicht und Unterstützung, erste Arbeit 4.0-Projekte anzustoßen – und das ganz individuell zugeschnitten auf ihre eigenen Bedürfnisse. Deshalb entstand bereits 2016 in einem von der Regionalagentur Siegen-Wittgenstein und Olpe organisierten Ideenlabor die Idee der Digital Scouts. Heute schreibt die Region mit der Idee eine Erfolgsgeschichte.



Von einer Idee zum Vorbild: Digital Scouts weisen den Weg im eigenen Unternehmen

Das Ideenlabor gab die Initialzündung, in darauf folgenden Workshops wurde die Idee weiter ausgearbeitet. Das Ergebnis: Eine Weiterbildungsreihe in Sachen Digitalisierung, auf die die mittelständischen Unternehmen in der Region gewartet hatten! Mittlerweile bietet die Region Siegen die dritte Workshopreihe an und auch in anderen Regionen NRWs trifft das Angebot auf Interesse und Begeisterung.

Was sind Digital Scouts?

Digital Scouts sind Wegbereiter, die die Digitalisierung in ihrem Unternehmen anstoßen und voranbringen sollen. Als zentrale Voraussetzung müssen sie ein grundsätzliches Interesse an Digitalisierung und Innovationen mitbringen. Die persönlichen Voraussetzung werden durch flexi-

bles, bedarfsorientiertes Methoden- und Fachwissen in der Fortbildungsreihe zum Digital Scout ergänzt. Die Fortbildung soll den Teilnehmenden die richtigen Impulse geben, um digitale Strategien für ihren Betrieb entwickeln zu können.

Was bewirkt die Workshop-Reihe?

Maschinenbauer, Automobil-Zulieferer und Apotheken, Geschäftsführungen, Angestellte und Qualitätsmanager kommen zusammen und tauschen sich über die Herausforderungen und Potentiale der Digitalisierung aus. Die Beschäftigten aus regionalen Unternehmen werden durch gezielte Fortbildung und durch den gegenseitigen Austausch fit gemacht für die Digitalisierung. Ergebnis: Motivierte Beschäftigte, die gemeinsam mit der Unternehmensleitung die Chancen der



= realisierte Idee

»So geht Digitalisierung! Mit großem Engagement haben wir gemeinsam mit vielen Partnern der Region an Lösungsansätzen gearbeitet: Aus einer Idee wurde eine Workshop-Reihe, die sehr gut angenommen wird und Vorbild für andere Arbeitsmarktregionen ist.«

Petra Kipping,
Regionalagentur Siegen-Wittgenstein und Olpe

digitalen Arbeitswelt nutzen. Der Vorteil: Als Teil der Belegschaft sind die Scouts ganz nah am Geschehen und tragen auch dazu bei, Innovationsentwicklungen erfolgreich anzustoßen, die von den Kolleginnen und Kollegen mitgetragen werden.

Wie ist die Fortbildung aufgebaut?

Die Gruppe legt die Fortbildungsthemen auch bedarfsorientiert fest: Einmal im Monat treffen sich die Scouts mit Expertinnen und Experten aus dem Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum. Nur ein Teil der Themen wird zu Anfang vorgegeben, wie zum Beispiel Prozessmodellierung und Change 4.0. Darüber hinaus sind auch Workshops zu rechtlichen Fragen oder Daten-Visualisierung möglich, je nachdem, was die Digital Scouts an Fortbildungsbedarfen mitbringen.

Kurze Impulse, danach kleine Gruppen: Jeder Workshop startet mit einem kurzen Impulsvor-

trag zum Thema. Danach arbeiten die Digital Scouts in kleinen Gruppen zusammen. Dadurch entsteht eine qualitative Vernetzung der Digital Scouts, die virtuell durch eine spezielle Internet-Plattform ergänzt wird. So können sie miteinander diskutieren, ihr digitales Wissen erweitern und sich über interessante Termine austauschen.

An wen kann ich mich bei Interesse wenden?

Marc Gerbracht
Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen
Kohlbettstr. 15 | 57072 Siegen
Tel.: 0271 740 4320
E-Mail: digitalscouts@kompetenzzentrum-siegen.digital

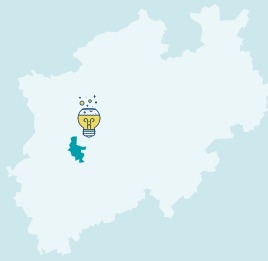




Neben den Digital Scouts hat die Regionalagentur eine weitere Idee entwickelt: Der Digital-Atlas

Online-Dating mal anders: Sie führen ein Unternehmen in Siegen und benötigen jemanden, der Ihnen dabei hilft, ein neues IT-System einzuführen und Ihre Beschäftigten zu schulen. Irgendwo in der Region gibt es genau den richtigen Mann bzw. die richtige Frau für Sie. Doch wie finden Sie beide zueinander? Der so genannte **Digitalisierungs-Atlas** bietet die passende Plattform! Der Ansatz beruht auf dem Prinzip einer Social-Media-Plattform und wurde als Idee Ende November 2016 beim ersten Ideenlabor ent-

wickelt. Nicht nur neue Kompetenzen regional anbieten oder finden, sondern auch sichtbar machen, mit welchen konkreten Herausforderungen Unternehmen im Zuge der Digitalisierung konfrontiert sind und welche innovativen Lösungen in der Region existieren – das ist die Idee hinter der Online-Plattform. Je mehr Unternehmen, Institutionen und wissenschaftliche Einrichtungen mitmachen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, Herausforderungen kollaborativ in einem Netzwerk in und für die Region zu meistern.



Ideenlabore & Praxis

Düsseldorf – Kreis Mettmann



Angestoßen von einer definierten Herausforderung aus dem Ideenlabor bietet die Regionalagentur Düsseldorf – Kreis Mettmann nun regelmäßig einen Digitalisierungssprechtag an.

Die Herausforderung »**Bündelung und Sichtbarkeit von bestehenden Förderangeboten zum Thema Digitalisierung**« war im Ideenlabor klar definiert und die Regionalagentur hat sich ihr pragmatisch gestellt. Gemeinsam mit den Partnern IHK, Agentur für Arbeit, Kreishandwerkerschaft Mettmann und der Wirtschaftsförderung des Kreises Mettmann wurde vereinbart, dass die Regionalagentur Düsseldorf – Kreis Mettmann einen regelmäßigen Digitalisierungssprechtag bei der Kreishandwerkerschaft Mettmann anbietet. Zusammen mit der Qualifizierungsberatung der Agentur für Arbeit Mettmann, dem Innovationsnetzwerk Düsseldorf – Kreis Mettmann und der Handwerkskammer Düsseldorf wird Inhaberrinnen und Inhabern von kleinen oder mittelstän-

dischen Unternehmen die Möglichkeit geboten, im Rahmen einer einstündigen Sprechstunde zum Thema »Digitalisierung und öffentliche Förderprogramme« wertvolle Informationen zu Inhalten, Anspruchsvoraussetzungen und Konditionen der einzelnen Förderprogramme kennenzulernen. Themen sind u. a. Fördermittel zu den Themen:

- Arbeitsorganisation (z. B. interne Strukturen, Arbeitszeitregelungen, etc.)
- Qualifizierung und Weiterbildung
- Fachkräfte und Personalentwicklung
- Personalförderung
- Innovations- und Projektförderung
- Investitionsförderung

Mehr dazu: → <https://regionalagentur-d-me.de>



#fitindieZukunft

Ziele

- Arbeitsstrukturen und Potentiale untersuchen
- Agentur neu ausrichten
- Wettbewerbsfähigkeit stärken

Meilensteine

- Potentialberatung
- Ausrichtung zu einer Full-Service-Agentur
- 9 neue Kunden im Anschluss an die Beratung



Beteiligte

HWL Werbeagentur GmbH, Regionalagentur Düsseldorf – Kreis Mettmann und Oliver Wüntsch (redplane Business Coaching)

Um was geht es?

Mit dem Internet-Zeitalter verändert sich auch die Werbebranche zunehmend. Lange Zeit basierte die Arbeit von Werbeagenturen zu 80 Prozent auf Printprodukten. Heute hat sich das Verhältnis komplett gedreht. Die Regionalagentur Düsseldorf – Kreis Mettmann entwickelte daher eine Idee: Mit der Potentialberatung können Werbetreibende mit Hilfe von qualifizierten Organisationsberatungen ihre Agentur analysieren. Anhand der Ergebnisse werden zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit erste Umsetzungsschritte und Schulungsmaßnahmen angestoßen. Das Motto: Weniger Gedrucktes, mehr Digitales.

Ein Blick in die Praxis

Die Düsseldorfer HWL Werbeagentur GmbH ist auch 20 Jahre nach ihrer Firmengründung wettbewerbsfähig – dank eines bewährten Beratungsinstruments des Landes NRW: der Potentialberatung. Geschäftsführerin Jutta Wenger machte das Thema zur Chefsache und startete Anfang 2013 die Zusammenarbeit mit dem Düsseldorfer Business Coach und Organisationsberater Oliver Wüntsch. Heute ist HWL eine Full-Service-Agentur – losgelöst von ihrem ehemaligen print-dominierten Portfolio.

Die Beratung konzentrierte sich auf die Bereiche Arbeitsorganisation und Personalentwicklung, Zuständigkeiten und Arbeitsabläufe, Fähigkeiten und Potentiale der Mitarbeitenden. Auftakt bildete ein Workshop für das neunköpfige Team, um einen Überblick über den Stand des Unternehmens und den Handlungsbedarf zu bekommen.

Danach ging es in fünf Schritten Richtung Zukunft:

- 1** Zu Beginn stand eine Stärken- und Schwächen-Analyse
- 2** Daraus formulierte das Team Lösungswege und Handlungsziele
- 3** Danach wurden Maßnahmen überlegt und in einem Handlungsplan zusammengetragen und
- 4** in der betrieblichen Praxis umgesetzt
- 5** Anschließend wurde die Beratung in einem Teamworkshop daraufhin überprüft, ob sie die Erwartungen erfüllt und auch in Zukunft helfen kann

„Es kommt nicht darauf an,
mit dem Kopf durch die Wand
zu gehen, sondern mit den
Augen die Tür zu finden.“
- Werner von Siemens

Jutta Wenger nach der erfolgreichen Beratung,
wodurch HWL 9 neue Kunden gewonnen hat:

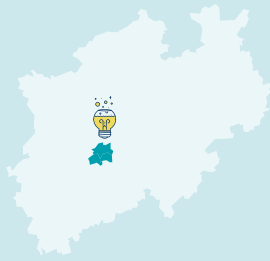
»Wir überzeugen mit den klassischen
Tugenden der strategischen Beratung
und den neu gewonnen Kompetenzen
im digitalen Bereich.«

Das Ergebnis

Die Agentur richtet ihr Geschäftsmodell nun an den Erfordernissen des Online-Marketings aus und etablierte sich zu einer Full-Service-Agentur, auch für Online und News Media. So konnte sie mehr Mittelstandskunden generieren und ihren Anteil am Gesamtgeschäft erhöhen. Aus der Potentialberatung heraus bildete sich Jutta Wenger zur Online Marketing Managerin mit IHK-Zertifikat weiter. Parallel relaunchte die Werbeagentur ihr Gesicht im Internet, ergänzte ihren Webauftritt um einen Blog und Newsletter, bespielt soziale Medien intensiver und nutzt verstärkt Online-Tools wie Google AdWords oder Xing, um neue Kunden anzusprechen.

Auch im Projektalltag hat sich was getan: Da sich die Geschäftsführerin verstärkt um die Akquise kümmert, müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Verantwortung übernehmen. Dafür bildet HWL je nach Aufgabe Kompetenzteams. Zudem bietet HWL Fortbildungen und Webinare an oder lädt Referenten ein, die etwa über Suchmaschinenoptimierung (SEO) oder Affiliate Marketing informieren. Dank der neuen internen Akademie steht das Gelernte allen Beschäftigten zur Verfügung. In Chats oder der »I Lounge« wird Wissen abgelegt, Know-how ausgetauscht, Herausforderungen diskutiert und Lösungen entwickelt.

Mehr dazu: → www.mags.nrw/potentialberatung



Ideenlabore & Praxis

Bergisches Städtedreieck

Kollaboration für freie Berufe und Handwerk, eine Robotersteuer, um Qualifizierung zu finanzieren, ein Bergisches-Wiki und ein bedingungsloses Grundeinkommen – am 26. April 2017 machte das »Utopiastadt« genannte Kultur- und Kreativquartier am Mirker Bahnhof seinem Namen alle Ehre: Visionäre Ideen rund um die digitale Transformation der Arbeitswelt standen beim Wuppertaler Ideenlabor auf dem Programm. Die Gastgeber: die Regionalagentur Bergisches Städtedreieck in Kooperation mit dem Studiengang Sustainable Marketing and Leadership der Fresenius Hochschule in Köln.



Frische Ideen für eine digitalisierte Arbeitswelt: Wuppertaler Ideenlabor setzt auf interdisziplinären Austausch

Nach spannenden Impulsvorträgen, etwa zur ressortübergreifenden Initiative »Wirtschaft und Arbeit 4.0« der Landesregierung, oder einer kleinen Reise in die Vergangenheit technologischer Entwicklungen, diskutierten rund 70 Vertreterinnen und Vertreter aus Industrie, Handwerk, Handel, Dienstleistung, Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft sowie die mit der Organisation betrauten Studierenden miteinander. In vier parallelen Workshops wurden einige der ganz großen Fragen, die die neue Arbeitswelt mit sich bringt, thematisiert: Vor welchen beruflichen Herausforderungen stehen die Menschen und was können sie selbst tun? Wie arbeiten sie in zehn Jahren und welcher Rahmen muss dafür geschaffen werden?

Unterschiedliche Blickwinkel von vier fiktiven Personen mit verschiedenen Lebenssituationen

dienten dazu, Themenfelder und Ideen zu entwickeln. Vier Schwerpunkte waren das Ergebnis, auf das sich die Anwesenden schnell konzentrierten:

- Neudefinition des Arbeitsbegriffs
- Bedingungsloses Grundeinkommen
- Finanzierung des Wandels
- Arbeitsorientierte Netzwerke bilden/Coworking/Colabore (unter Einbeziehung von freien Berufen, Handwerk, Industrie und Institutionen)

Die entstandenen Ideen waren so vielfältig, wie die Menschen, die sie hatten. Sie bewegten sich zwischen A wie »Arbeitnehmerqualifizierung sichern durch eine Maschinen- und Robotersteuer« und S wie »soziale Sicherung durch Gemeinwohlorientierung«.



= Ideenlabor

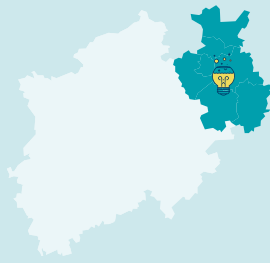
**»Wir denken die Ideen weiter!
Das Ideenlabor ist erst der
Anfang – mit ihm haben wir
eine Arbeitsgrundlage guter
Arbeit in der Region geschaffen.
Jetzt wollen wir die Ansätze
und Themen in spezialisierten
Formaten zielgruppengerecht
aufarbeiten.«**

Asal Tayouri,
Leiterin der Regionalagentur
Bergisches Städtedreieck



Bereits eine Woche nach dem Ideenlabor konkretisierte die Regionalagentur Bergisches Städtedreieck ein Ergebnis des Ideenlabors. »Gemeinsam mit dem bergischen Fachkräftebündnis und Unternehmensvertretungen und ihren Mitarbeitenden wollen wir herausarbeiten, welche Berufe regional vom digitalen Wandel besonders stark betroffen sein werden«, so Oliver Francke von der Regionalagentur. Im Anschluss sollen Lösungen entwickelt werden, die dabei sinnvoll unterstützen, die Mitarbeitenden in diesen Branchen zu qualifizieren. »Außerdem werden wir die meist freiberuflich orientierten Coworking-Spaces durch geeignete Formate für einige ausgewählte Branchen aus Industrie

und Handwerk nutz- und erfahrbar machen. Dazu laufen erste Gespräche mit Unternehmen.« Das Ideenlabor stellte so einen gelungenen Startschuss dar für weitere Unternehmungen zur Zukunft der Arbeit in der Region.



Ideenlabore & Praxis

Ostwestfalen-Lippe (OWL)

Die digitale Vorreiterregion Ostwestfalen-Lippe stellt sich den Herausforderungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels und setzt dabei, natürlich, auf digitale Unterstützung: Lesen Sie hier, wie Unternehmen die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken und Azubis fit für Industrie 4.0 machen.



Drei Praxisbeispiele: Eine App gegen den Stress – Vernetztes Angebot unterstützt beim betrieblichen Gesundheitsmanagement

Ziele

- Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken, vor allem vor dem Hintergrund steigender Belastungen und des demografischen Wandels
- Externes Unterstützungsangebot für kleine Unternehmen (nicht nur) im Einzelhandel

Meilensteine

- Entwicklung eines Angebots mit vier Modulen (App, Coaching, Training und Organisationsberatung)
- Startschuss und Vorstellung des Angebots auf der Abschlusstagung »Nicht schlechter, sondern smarter – Betriebliches Gesundheitsmanagement in kleinen Unternehmen« (9. Juli 2018)

Beteiligte

Deutsche Angestellten-Akademie Westfalen, gaus GmbH Dortmund, Handelsverbände Westfalen-Münsterland und Ostwestfalen-Lippe, ver.di und DGB Dortmund; gefördert vom Land NRW und der EU/ESF

Um was geht es?

Betriebliches Gesundheitsmanagement? Systematische Erfassung von Stressfaktoren? Entwicklung einer umfassenden Gesundheitsstrategie? Das ist für viele kleine und Kleinstunternehmen oft nicht leistbar. Hier setzt das Projekt »Überbetriebliches Gesundheitsmanagement im Einzelhandel« an: Mit einer App zur persönlichen Stressbeobachtung, Coachings und Trainings für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie einer gezielten Organisationsberatung für Unternehmen,



= Praxisbeispiel

die ihre Beschäftigten dabei unterstützen können, gesund zu bleiben. Eine systematische Vorgehensweise, die sonst in einem kleinen Unternehmen kaum möglich wäre.

Ein Blick in die Praxis

Zwei Wochen lang hat Marianne Kraher jeden Tag nach Feierabend kurz ihr Handy herausgeholt und den Tag bewertet: War der Zeitdruck zu hoch oder eher niedrig? Wie war die Arbeit heute organisiert? Wie lief es mit den Chefs? Auf Knopfdruck wertet die Selbstbeobachtungs-App DOSIMIRROR jetzt alle vorhandenen Daten aus

und zeigt Marianne, was ihr wirklich Stress bereitet hat. Zudem zeigt sie, wie sie Stress abbauen oder gar vermeiden kann: Über die App kann Marianne direkt Tipps von einem Coach bekommen – oder einen persönlichen Gesprächstermin vereinbaren. Damit nicht genug – auf Basis dieser (anonymen) Daten erarbeiten Organisationsberaterinnen und -berater gemeinsam mit dem Betrieb Gesundheitsstrategien und unterstützen darüber hinaus bei der Umsetzung – für gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mehr dazu: → www.bgmfuerkmu.de



»Lehrfabrik BANG«: Fit für Industrie 4.0

Ziele

- Auszubildende und Azubis auf die Entwicklungen der Industrie 4.0 vorbereiten
- qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung in der Region sichern

Meilensteine

- Entwicklung des BANG-Konzepts durch die gpdm GmbH (2000)
- Auszeichnung als »Innovatives Netzwerk« durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017)
- Nachbildung des BANG-Konzeptes in weiteren Regionen Nordrhein-Westfalens
- Eröffnung der Lehrfabrik BANG Industrielle Informatik in Verl (12. September 2017)

Beteiligte

gpdm – Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement mbH, mehr als 120 Mitgliedsunternehmen in zehn regionalen Netzwerken

Um was geht es?

BANG® steht für »Berufliches AusbildungsNetzwerk im Gewerbebereich«. Im ostwestfälischen Verl haben sich kleine und mittelständische

Unternehmen der metallverarbeitenden Branche zu einem regionalen Netzwerk zusammengeschlossen. Ihr Ziel: Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs. Dabei setzen sie auf zukunftsichernde Qualifizierung: Begleitend zur üblichen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule lernen die Azubis in der Lehrfabrik BANG die Industrie 4.0 kennen – in echter Lernumgebung und an echten Werkaufträgen.

Ein Blick in die Praxis

Werktische, Förderbänder, Produktionsanlagen – es sieht aus wie in einer realen Industriehalle. Doch die Fachkräfte und Auszubildenden, die hier arbeiten, befinden sich in einer hochmodernen Lehr- und Lernrichtung: In der Lehrfabrik BANG lernen sie die Zusammenhänge von Produktion und Vernetzung auf ideale Weise kennen. Dabei werden sie individuell und jahrgangsorientiert von erfahrenen Trainerinnen und Trainern begleitet. Die BANG-Idee, die im Jahr 2000 in Hövelhof bei Paderborn geboren wurde, wird heute neben (Ost-)Westfalen auch am Niederrhein, im westlichen Münsterland, in Aachen sowie im Nordschwarzwald in verschiedenen Branchen erfolgreich umgesetzt.

Mehr dazu: → www.bang-netzwerke.de



Think smart! Ganzheitliches Lernen in einer digitalisierten Lernfabrik

Ziele

- KMU die digitale Arbeitswelt von morgen näherbringen
- Lernen im Echtbetrieb

Meilensteine

- Gründung der Fennel Stiftung an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Gesellschaft, um verschiedene gemeinnützige Projekte am regionalen Arbeitsmarkt zu initiieren und zu fördern (2000)
- Übernahme des Innovationszentrum Fennel durch die DAA (2016)
- Aufbau einer Lernfabrik, in der alle Schritte einer vollautomatisierten Prozesskette für den Werkzeug- und Formenbau abgebildet werden können (2017)

Um was geht es?

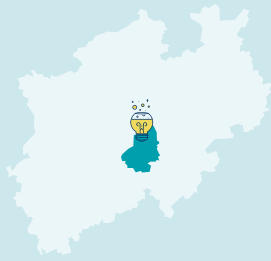
Eine hochwertige technische Ausstattung in einem ansprechenden Gebäude, moderne Angebote zum Thema Ausbildung, Umschulung und Qualifizierung – das ist das Innovationszentrum Fennel (IZF). Am Standort Bad Oeynhausen bildet es das gewerblich-technische Kompetenzzentrum der Deutschen Angestellten-Akademie

Ostwestfalen-Lippe. Im Berufskolleg des IZF besuchen zurzeit rund 100 angehende Industrie- und Zerspanungsmechanikerinnen und -mechaniker sowie Maschinen- und Anlagenführerinnen und -führer die Ausbildungsangebote, etwa ein Drittel von ihnen im Rahmen einer Umschulung.

Ein Blick in die Praxis

Berufsbilder und berufliche Anforderungen ändern sich rasant, auch im gewerblich-technischen Bereich: Roboter wollen geführt werden, Produktionsmaschinen werden immer mehr zum »Plotter«, deren Steuerung digital erfolgt, alles läuft zunehmend automatisiert. Statt Maschinenbedienung ist zunehmend Steuerungskompetenz gefragt. Im IZF lernen Beschäftigte z. B. in einer voll digitalisierten Lernfabrik, High-Tech-Maschinen und digitale Prozesse zu verstehen und zu steuern – künftig sogar im Echtbetrieb. Auf über 3.500 qm Fläche können sie zwischen mehr als 20 verschiedenen Kursen wählen: vom »Hochgeschwindigkeitsfräsen mit Graphit« bis zur »Programmierung von Handhabungsrobotern«.

Mehr dazu: → www.daa-izf.de



Ideenlabore & Praxis

Märkische Region

Vom Digitalisierungs-Ideenlabor zur Zukunftswerkstatt für die Altenpflege – was in der Märkischen Region mit dem Dialogprozess des MAGS NRW begann, setzt heute im Pflegebereich Maßstäbe. Wir wollten von der Regionalagentur Märkische Region wissen: Warum funktioniert das Konzept Ideenlabor auch im Bereich Pflege und wie hat die Region das Thema Nachwuchs- und Fachkräftesicherung angepackt? Johanna Muhl von der Regionalagentur antwortet auf unsere Fragen.

»Uns ist es gelungen, andere Menschen zum Mitmachen zu bewegen«

2016 haben Sie in der Märkischen Region ein Ideenlabor zum Thema Digitalisierung veranstaltet und das Konzept im Anschluss auf den Pflegebereich übertragen. Wie kam es dazu?

Wir haben bereits über mehrere Projekte im Rahmen der Fachkräfteinitiative mit der Pflegebranche und wichtigen Partnern wie dem Märkischen Kreis zusammengearbeitet. Natürlich haben auch wir in unserer Region das große Problem, Nachwuchs zu finden und Fachkräfte zu sichern. Es ist tatsächlich so, dass viele Stellen nicht mehr besetzt werden können, sodass wir erste Belegungsstopps in den Einrichtungen zu verzeichnen haben.

Wie sind Sie vorgegangen?

Das Ideenlabor im Jahr 2016 hat uns einen Denkanstoß gegeben und wir haben beschlossen, im April 2018 eine eigene Zukunftswerkstatt für den Pflegebereich auf die Beine zu stellen. Wir haben dann einen Teilnehmerkreis von 35 Personen zusammengerufen: Vertreterinnen und Vertreter von Altenpflegeeinrichtungen, Krankenhäusern und Pflegekassen, Arbeitsagenturen, den Kreis,

das MAGS NRW, Fachseminare, die Arbeitszeitberatung für Pflegekräfte und einen Personaldienstleister. Auch zwei Berater haben wir eingebunden, die wissen, was in Einrichtungen gut läuft und was nicht.

In der Zukunftswerkstatt standen vor allem die Fragen im Fokus: Wo sind die Stellschrauben, um den Nachwuchs- und Fachkräftebedarf im Märkischen Kreis zu decken? Wieso gelingt es uns nicht, ausreichend junge Menschen zu qualifizieren? Diskussionsgrundlage waren Statements der Teilnehmenden. Schnell hat sich herausgestellt: Der Beruf gilt als arbeitnehmerunfreundlich, Pflegekräfte haben ungünstige Arbeitszeiten und an vielen Stellen herrscht eine unklare Arbeitsorganisation. Insgesamt hat der Beruf ein Imageproblem.

Nach dieser Erkenntnis: Was haben Sie unternommen?

In Workshops haben wir Aktivitäten in den Feldern Fachkräftebindung, Nachwuchssicherung und Image entwickelt und einen Aktionsplan erstellt,



Johanna Muhl
Regionalagentur
Märkische Region

um die Pflegebranche zu aktivieren, konkrete Ansätze zu entwickeln und durch bessere Vernetzung in die Umsetzung zu kommen. Wie bereits im Ideenlabor war es uns wichtig, konkrete Schritte festzuhalten und weitere Interessierte mitzunehmen. Zurzeit arbeiten wir in kleineren Gruppen weiter an der Umsetzung des Plans.

Zum Thema Nachwuchsgewinnung verknüpfen wir gerade die Pflegebranche stärker mit den Aktivitäten der Initiative »Kein Abschluss ohne Anschluss«. Ferner planen wir, zukünftig Werbeformen wie Instagram zu nutzen, die Jugendliche besser erreichen. Außerdem haben wir die Veranstaltungsreihe »Pflege im Dialog« mit Werkstattcharakter konzipiert. Dreimal im Jahr stellen Pflegeeinrichtungen ihre Konzepte vor und die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, Fragen zu stellen, zu lernen und Impulse für die eigene Arbeit zu übernehmen. Das Besondere ist, dass nur Personalverantwortliche aus der Pflege dabei sind. So haben sie einen geschützten Raum, um sich über ihre konkreten Themen und Herausforderungen auszutauschen.

Was geben Sie anderen Regionen mit, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen?

Das Format Ideenlabor bzw. Zukunftswerkstatt hat uns sehr geholfen, auch nachhaltig die Probleme anzugehen. Mit der Zukunftswerkstatt hatten wir eine regelrechte Initialzündung, da wir gezielt mit Menschen zusammengearbeitet haben, die wirklich Lust hatten, etwas zu entwickeln. So konnten wir Inhalte erarbeiten und sind erst im zweiten Schritt auf alle anderen zugegangen. Das hat prima funktioniert und am Ende hatten wir etwas in der Hand, das gezeigt hat: Es passiert richtig was und es gibt einen Bedarf. So ist es uns gelungen, andere Menschen zum Mitmachen zu bewegen.

Außerdem sind wir so erfolgreich vorangekommen, weil wir die Themen zusammen mit dem Märkischen Kreis angehen. Bis heute setzen wir alle Aktivitäten mit unserem Partner um. Jeder von uns hat in einem bestimmten Bereich die Federführung übernommen und sorgt dafür, dass die Aktivitäten dort weiterlaufen.



Ideenlabore & Praxis

Region Oberbergischer Kreis

Wie gelingt es Unternehmen und Arbeitgebern in der Region Oberbergischer Kreis, die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern? Diese Frage und die gemeinsame Entwicklung von Gestaltungsideen in der Region standen im Oktober 2017 im Mittelpunkt eines Ideenlabors, das von der Regionalagentur Region Köln und dem IT Forum Oberberg e.V. in den Räumlichkeiten der BPW Bergische Achsen Kommanditgesellschaft in Wiehl ausgerichtet wurde. Die Schirmherrschaft übernahm Jochen Hagt als Landrat des Oberbergischen Kreises.





Kreative Ideen für eine zukunftssichere Region

»Wir bei der BPW befinden uns mitten im digitalen Wandel«, stellte Barbara Höfel, Mitglied der Geschäftsleitung Personal, in ihrer Begrüßung fest: Mit einem Innovation Lab in Siegburg, technischen Lösungen für die Elektromobilität und Mitarbeiterschulungen für veränderte Führungsanforderungen gehe das Unternehmen bereits neue Wege in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt.

»Wir können die Digitalisierung nutzen, um Herausforderungen in unserer Region anzugehen und neue Arbeits- und Kommunikationsmöglichkeiten zu erschließen«, formulierte Uwe Stranz, Dezernent des Oberbergischen Kreises, zu Beginn seine Hoffnung an die Veranstaltung. Das IT-Forum Oberberg bringe bereits Unternehmen aus der Region zusammen und treibe das Thema Digitalisierung in der Region voran.

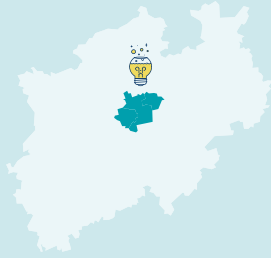
Im Anschluss begrüßte Dr. Jens Stuhldreier vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (MAGS) die Teilnehmenden. »Die Digitalisierung ist kein IT-Projekt, sondern eine funktions- und bereichsübergreifende Transformations-Aufgabe«, betonte Stuhldreier. »NRW ist gut aufgestellt, um vom digitalen Wandel zu profitieren. Jetzt ist ein guter Zeitpunkt, um sich mit der Digitalisierung der Arbeitswelt auseinanderzusetzen.«

Aus dem Blickwinkel von drei fiktiven Personen erarbeiteten die Teilnehmenden des Ideenlabors anschließend in Kleingruppen erste Gestaltungsideen. Folgende Fragestellungen bildeten den Ausgangspunkt der Diskussionen:

- Wie können Unternehmen in unserer ländlich geprägten Region die Potentiale des flexiblen Arbeitens besser ausschöpfen?
- Wie könnte die Digitalisierung Unternehmen dabei helfen, sich als attraktiver Arbeitgeber aufzustellen und in der Region sichtbarer zu werden?
- Wie können wir den digitalen Wandel nutzen, um die Ausbildung von Fachkräften in der Region zu stärken?

Es entstanden konkrete Ansätze, wie die Region für den digitalen Wandel fit gemacht werden kann. Unter dem Titel **»Community Space OBK«** soll im Oberbergischen Kreis eine analoge Austauschplattform gegründet werden, in der Unternehmen aus der Region gemeinsam den digitalen Kulturwandel und flexible Arbeitsmodelle entwickeln können. Mit dem **»Social-Co-Working und Event-Space«** wird ein zentraler und attraktiver Dialograum in Oberberg geschaffen, der die Arbeitgeber der Region durch Austausch und Sichtbarkeit stärkt. Und mit »Smarte Ausbildung: das virtuelle Klassenzimmer« entsteht ein Blended-Learning-Format, das virtuellen Berufsschulunterricht mit Präsenzphasen kombiniert und die Pendelzeiten von Auszubildenden in der Region verkürzt.

Wie könnte die Digitalisierung Unternehmen dabei helfen, sich als attraktive Arbeitgeber aufzustellen und in der Region sichtbarer zu werden?



Ideenlabore & Praxis

Westfälisches Ruhrgebiet

Im Projekt »Digitale Excellence NRW« werden kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus den Bereichen Metall und Handwerk bei der Gestaltung ihrer digitalen Veränderungsstrategie unterstützt. Ziel ist es, die Chancen des digitalen Wandels für die Gestaltung der Arbeit in KMU zu nutzen und Risiken frühzeitig zu erkennen, um entscheidende Fehler zu vermeiden.



Praxisbeispiel

Wie priorisiere ich die vor mir liegenden Aufgaben? Wie kann ich die Beschäftigten an dem Veränderungsprozess beteiligen? Und welche Technik kommt im Einzelnen zum Tragen? Das Modellprojekt »Digitale Excellence« will kleineren Unternehmen dabei helfen, diese Fragen möglichst praxisnah zu beantworten.

Intensiv begleitet werden im Rahmen des zweijährigen Modellprojektes zunächst sechs Unternehmen durch die Dortmunder Beratungsfirmen mpool GmbH und IGA mbH. Nach der Ermittlung branchenspezifischer Anforderungen und der Analyse von Kernprozessen im Hinblick auf den digitalen Wandel wird im Dialog mit den KMU-Vertretern ein betrieblicher Handlungsplan erarbeitet. Hier ist festgelegt, welche Aktivitäten wann mit welchen Zielen und Messgrößen umgesetzt werden sollten. Bei der Umsetzung werden die Unternehmen insbesondere bei der Schulung notwendiger Kompetenzen begleitet, um die Ziele unter Einbeziehung der Beschäftigten erreichen zu können. Neben den sechs Unternehmen im Modellprojekt haben sich elf weitere Betriebe am Projekt beteiligt. Andreas Franke, Geschäftsführer der mpool consulting GmbH, und Prof. Dr.-Ing. Gerd Grube, Geschäftsführer

der IGA mbH, geben im folgenden Interview detaillierte Informationen über das hilfreiche Projekt.

Wo liegen die konkreten Herausforderungen für KMU in Bezug auf die Digitalisierung?

Der hohe Beschleunigungsgrad bei der Digitalisierung von Arbeitsorganisation und Arbeitsprozessen erhöht den Handlungsdruck auf Unternehmen, insbesondere KMU, immens. Immer mehr Unternehmen sind damit konfrontiert, wie eine effiziente Arbeitsorganisation im Gleichklang von Mensch und Technik gelingt. Es braucht die Erkenntnis, dass Digitalisierung eine positive Herausforderung und ein Prozess ist, der als Managementaufgabe mit zumindest mittelfristiger Perspektive gestaltet werden muss. Wichtig ist gerade für KMU, zu analysieren, wie sich ihr Geschäftsumfeld verändert. Hierbei sollten sie sich immer die Frage stellen: »Wo werde ich digital? Wo bleibe ich analog?«

Welchen Mehrwert hat eine Teilnahme am Projekt »Digitale Excellence NRW« für KMU?

Hier erhalten Unternehmen eine Antwort auf die Frage, wo eine digitale Blaupause ihrer Kernprozesse wirklich Sinn macht. Bei der Umsetzung



Prof. Dr.
Gerd Grube



Andreas
Franke

des gemeinsam erarbeiteten Handlungsplans werden sie nicht allein gelassen, erfahrene Berater stehen ihnen zur Seite. Vielleicht am wichtigsten ist aber: Die Unternehmen nehmen im Rahmen des Projektes die Gestaltungsaufgabe selbst wahr und legen somit die Grundlage für ein erfolgreiches Change Management. Wir sind letztendlich die Architekten, die den Unternehmen aufzeigen, wo sich durch Digitalisierung Potentiale heben lassen.

Welchen Herausforderungen mussten Sie sich im Projekt stellen?

Veränderung sorgt in komplexen Organisationen natürlich immer für Verunsicherung. Schnell kommt man auf das Thema Substituierbarkeit von Berufen durch digitale Prozesse. Hier ist viel Sensibilität gefragt, denn wir wollen ja die Beschäftigten im Veränderungsprozess zu Mitstreitern machen. Wir haben diese Themen aber nicht verschwiegen, sondern ganz offen Sorgen und Ängste diskutiert. Ebenso funktioniert es nicht, mit einem akademischen Ansatz in KMU reinzugehen. Man darf nicht lange über Strategie reden und dozieren, sondern man muss direkt konkret werden.

»Wo werde ich digital? Wo bleibe ich analog?«

Was sind aus Ihrer Sicht die Erfolgsfaktoren im Modellprojekt?

Unser Projekt ist eng mit dem von den Arbeitsmarktakteuren der Region Westfälisches Ruhrgebiet erarbeiteten Handlungsplan verzahnt. Wir haben Leitbranchen in der Region in den Fokus genommen. Regionale Besonderheiten, die sich sicher auch positiv auf die Umsetzung auswirkten, sind die gute Betriebskultur, die guten Zugänge und das hohe Maß an überbetrieblicher Zusammenarbeit. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist sicherlich, dass wir von Beginn an die Beschäftigten einbeziehen. Nur mit deren Know-how gelingt es, für jedes Unternehmen maßgeschneiderte Prozesse zu konstruieren. Natürlich wäre so ein Projekt ohne das Interesse und die Aufgeschlossenheit der beteiligten Unternehmen zum Scheitern verurteilt. Letztendlich haben diese schnell gemerkt: Digitalisierung ist nicht nur ein Hype oder eine Phase, die kommt und wieder geht. Und: Es kann sogar richtig Spaß machen, Teil dieser Bewegung zu sein und selbst gestalten zu können!

Weitere Informationen unter: → <https://www.mags.nrw/digitale-excellence-projekt>



Ideenlabore & Praxis

Region Aachen

Digitale Weiterbildung wird großgeschrieben in der Region Aachen, z. B. an der RWTH: die renommierte Hochschule, die mit ihren 260 Instituten in neun Fakultäten zu den führenden europäischen Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen zählt, vermittelt Auszubildenden wichtiges digitales Know-how. Auch kleine Aachener Unternehmen lassen sich die Chancen des digitalen Wandels nicht entgehen: die Personalentwicklung Pfeiffer & Wiesner GbR hat innovative digitale Geschäftsideen entwickelt – mithilfe des Bundesprogramms »unternehmensWert:Mensch plus«.



Train the Trainer!

Immer wieder vor neuen Aufgaben stehen, sich regelmäßig mit den aktuellsten Techniken vertraut machen – das ist für Handwerker und Industrie-Fachkräfte nichts Neues. Zentral dabei ist das Know-how des eigenen Chefs: Die betriebliche Ausbildung steht und fällt mit qualifizierten und engagierten Ausbildern. Das gilt insbesondere im Hinblick auf die veränderten Anforderungen im Zuge der digitalen Transformation. Daher hat die RWTH Aachen gemeinsam mit Unternehmen aus Industrie und Handwerk das Projekt

ADiTPro² ins Leben gerufen: ein Weiterbildungsangebot speziell für Fachkräfte mit Ausbildungsverantwortung in Metall- und Elektroberufen. In vier Workshops lernen die Teilnehmenden, wie sie aktuelle digitale Entwicklungen am besten vermitteln und in die Ausbildung mit einfließen lassen.

Ausführliche Informationen, aktuelle Termine und eine Anmeldemöglichkeit gibt es unter → <https://iaw-aachen.de/index.php/de/Projekt-details.html?lang=de&id=75>

Das Weiterbildungsangebot

ADiTPro²

1

Die Digitale Transformation und Auswirkungen auf die Facharbeit

Was ist Digitale Transformation und welche Auswirkungen hat sie für Facharbeit und Ausbildung im Betrieb?

3

Prozessorientiert ausbilden

Was bedeutet eine prozessorientierte Ausbildung und wie kann sie im Betrieb durchgeführt werden?

2

Prozessmanagement

Wie können Prozesse und Projekte dokumentiert und gemanagt werden?

4

Digitale Medien im Ausbildungsalltag

Welche Medien eignen sich für das Lernen im Betrieb?

ADiTPro²

ADiTPro² ist die Kurzform für »Ausbildende qualifizieren für die Digitale Transformation – Gestalten von industriellen Prozessen und Produkten als Gegenstandsbereich der beruflichen Bildung«. Gefördert und finanziert wird das Projekt durch das Ministerium

für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und den Europäischen Sozialfonds. Die fachliche Begleitung erfolgt durch die G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH und die Regionalagentur Aachen.

»New Work, Digitalisierung und Generation Z waren wichtige Schlagworte, die bei dem Beratungsprozess im Mittelpunkt standen. Das Ergebnis: Nicht nur die Zusammenarbeit im Team wurde nachhaltig gestärkt.«

Lernen von Experten: Chancen der Digitalisierung nutzen

Sie wollten ihr Geschäftsmodell schärfen und ihr Angebot im digitalen Training ausbauen: Jörg Pfeiffer und Florian Wiesner, beide Geschäftsführer der **Pfeiffer und Wiesner GbR**, nahmen mit ihren drei Mitarbeitern erfolgreich am Beratungsprogramm »unternehmensWert:Mensch plus« teil. Unter dem Markennamen SoS Events übersetzt das Personalentwicklungs-Unternehmen die Ziele seiner Kunden in persönliche Erlebnisse für potenzielle Arbeitnehmer und begeistert so Talente für Unternehmen.

New Work, Digitalisierung und Generation Z waren wichtige Schlagworte, die bei dem Beratungsprozess im Mittelpunkt standen. Das Ergebnis: Nicht nur die Zusammenarbeit im Team wurde nachhaltig gestärkt – der Innovationsprozess wurde von allen Beteiligten als so gewinnbringend empfunden, dass er künftig eigenständig fortgeführt werden soll.

Das Programm im Überblick

Die Chancen der Digitalisierung gewinnbringend einzusetzen, ist auch für kleine und mittlere Unternehmen eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Dafür benötigen Betriebe nachhaltige Strategien und Konzepte. Hier setzt »unternehmensWert:Mensch plus« an, indem es betriebliche Lern- und Experimentierräume fördert: Eingebettet in einen längeren Prozess werden in drei jeweils vierwöchigen Arbeitsphasen Maßnahmen zur Gestaltung der digitalen Transformation im eigenen Betrieb entwickelt und erprobt. Was funktioniert, bleibt erhalten, was nicht gelingt, wird verändert, in der nächsten

Arbeitsphase weiterentwickelt oder verworfen – lernen und experimentieren im besten Sinne des Wortes und ganz im Sinne einer modernen Unternehmenskultur, die Fehler zulässt und Experimentieren und Innovationsfreude fördert. Ein abschließender Nachhaltigkeitscheck bildet den Schlusspunkt der Beratung.

Mehr dazu: → www.unternehmens-wert-mensch.de/uwm-plus



Ideenlabore & Praxis

Hellweg-Hochsauerland



Praxisbeispiel: »Te-Prax« – direkter Draht zwischen Altenpfleger-Azubis und Fachleuten

Ziele

- Pflege-Azubis ortsunabhängig und niedrigschwellig fachlich anleiten
- Fachkräfte und junge Menschen für den Beruf gewinnen
- Ausbildungsabbrüche verhindern

Meilensteine

- praxisnahe Nutzung der Software »eVi«
- erfolgreiche elektronische Visiten über den gesamten Ausbildungszeitraum von drei Jahren

Beteiligte

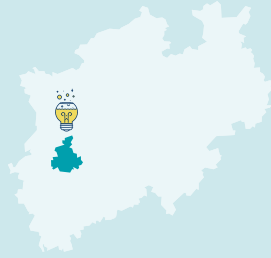
- Akademie für Pflegeberufe und Management (apm gGmbH)

Um was geht es?

Elektronische Visite und Videokonferenzen für Pflegekräfte, die sich noch in der Ausbildung befinden, stehen im Zentrum von »Te-Prax« (telemedizinische Praxisanleitung), einem Projekt der Fachkräfteinitiative NRW. 25 Azubis wurden mit Laptop, flexibler Kamera und Headset ausgerüstet und konnten mittels elektronischer Visite interdisziplinäre Videokonferenzen etwa mit ihren Anleiterinnen und Anleitern bzw. Pflegepädagogen in den Fachseminaren führen. Und das flächendeckend, ortsunabhängig und ohne größeren wirtschaftlichen sowie organisatorischen Aufwand.

Ein Blick in die Praxis

Max ist Altenpfleger-Azubi und verabredet sich mit seinem Pädagogen Leon Maier zu einer festgelegten Zeit telefonisch, per E-Mail oder direkt über die Software »eVi« (→ www.elvi.de). Leon Maier sitzt in Lippstadt an seinem Laptop, Max ist auf der Station im Pflegeheim in Liesborn. Kamera und Mikrofon der Office-Cam hinter Max' Ohr verbinden sich nach dem Einschalten automatisch mit der Software. Der Schüler entnimmt die Heparinspritze aus dem Medikamentenschrank und hält sie vor die Kamera. Leon Maier fällt auf, dass die Dosierung zu stark ist und interveniert. Der Schüler greift zur korrekten Spritze und begibt sich samt Laptop und Pflegewagen ins Zimmer des Heimbewohners, der die Injektion erhalten soll. Durch Kopf- und damit Kamerabewegung zum Türschild überzeugen sich beide, dass es sich um den richtigen Patienten handelt. Der Schüler verabreicht die Injektion, anschließend besprechen beide die soeben durchgeführte Behandlung nebst Prozess, bevor sie per Mouse-Click die eVi-Sitzung beenden.



Ideenlabore & Praxis

Mittlerer Niederrhein

In Regionen, in denen enge Wirtschaftsbeziehungen über Staatsgrenzen hinweg bestehen, braucht es auch für die digitale Transformation grenzüberschreitende Förderangebote. Wie diese aussehen können, zeigt seit 2017 das EFRE-Programm DigiPro: Es dient der gezielten Förderung von Produkt- und Verfahrensinnovationen für die mittelständische Industrie in der deutsch-niederländischen Grenzregion. Das Institut für Geschäftsprozessmanagement und IT (GEMIT) der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach ist einer der Projektpartner.



Praxisbeispiel: DigiPro: Grenzüberschreitende Digitalisierungsförderung für KMU

DigiPro richtet sich im Projektgebiet der deutsch-niederländischen Grenzregion an mittelständische Unternehmen im Bereich Fertigungsindustrie, IT-Engineering und Anlagenbau. Diese werden schrittweise bei der Entwicklung von intelligenten Produkten und Digitalisierungslösungen begleitet. Zu den vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen von DigiPro gehören Coachingmaßnahmen, Konzeptentwicklung, Machbarkeitsstudien oder die Finanzierung von R&D-Plänen und Prototypenbau.

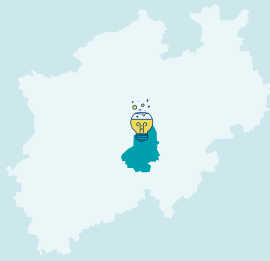
Die Förderkonditionen im Einzelnen:

- Konzeptentwicklung: max. 5.000 € davon 2.500 € (max. 50%) als Förderzuschuss
- Machbarkeitsstudie: max. 20.000 € davon 8.000 € (max. 40%) als Förderzuschuss
- R&D-Plan & Demonstrator/Prototypenbau: 100.000 € davon 40.000 € (max. 40%) als Förderzuschuss

Zudem ermöglicht das Programm Kooperationen, Workshops und Wissensaustausch zwischen deutschen und niederländischen KMU, wodurch diese ihr Innovationspotential optimal nutzen können. Als Projektpartner unterstützt das GEMIT interessierte Unternehmen im Rahmen von DigiPro bei Ihren Projektvorhaben, berät sie über Fördermöglichkeiten und zu Kooperationsmöglichkeiten mit niederländischen Partnern.

GEMIT arbeitet bei DigiPro mit mehreren deutschen und niederländischen Partnern zusammen. Zu den assoziierten Partnern in diesem Projekt gehören u.a. die Wirtschaftsfördergesellschaften Mönchengladbach, Rhein-Kreis Neuss und Kreis Viersen, die das Programm in der Region Mittlerer Niederrhein in die Breite tragen.

Mehr dazu: → <https://www.digitales.nrw.de/schaufenster-digitales-nrw/projekte/digipro>



Ideenlabore & Praxis

Bonn/Rhein-Sieg

Die Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg hatte sich ein besonders schönes Ambiente ausgesucht, um über die digitalisierte Arbeitswelt in der Region zu diskutieren: Sie lud 2017 ins »Podium 49« in Bonn ein. Inhaltlich ging es vor allem um Gestaltungsmöglichkeiten für die Region.



»Wir haben eine gute Ergebnisqualität erreicht, die uns hilft, weiterzuarbeiten.«

Martina Schönborn-Waldorf,
Leiterin der Regionalagentur, zum
ersten Bonner Ideenlabor

Kaum ein Arbeitsfeld ist von den Veränderungen durch die Digitalisierung stärker betroffen als die IT-Branche selbst. Neue Arbeitsbeziehungen und -formen haben sich entwickelt, Schlagwörter wie Plattformökonomie, Click- und Crowdwor-king kennzeichnen die Debatte. Die Region Bonn/Rhein-Sieg ist inzwischen einer der vier großen IT-Standorte in Deutschland – Digitalisierung und Arbeit 4.0 sind hier nicht nur ein zentrales Thema, sondern in Teilen bereits Wirklichkeit. Die Regionalagentur nahm das zum Anlass und ließ zum Thema: »Faire Arbeit in der IT und wie kann unser Beitrag dazu aussehen?« ca. 30 ausgewählte Teilnehmende aus Unternehmen verschiedener Branchen, Start-Ups, Bildungseinrichtungen, Wirtschaftsförderung, Jobcenter sowie dem Digital Hub gemeinsam regionale Gestaltungsmöglichkeiten diskutieren.

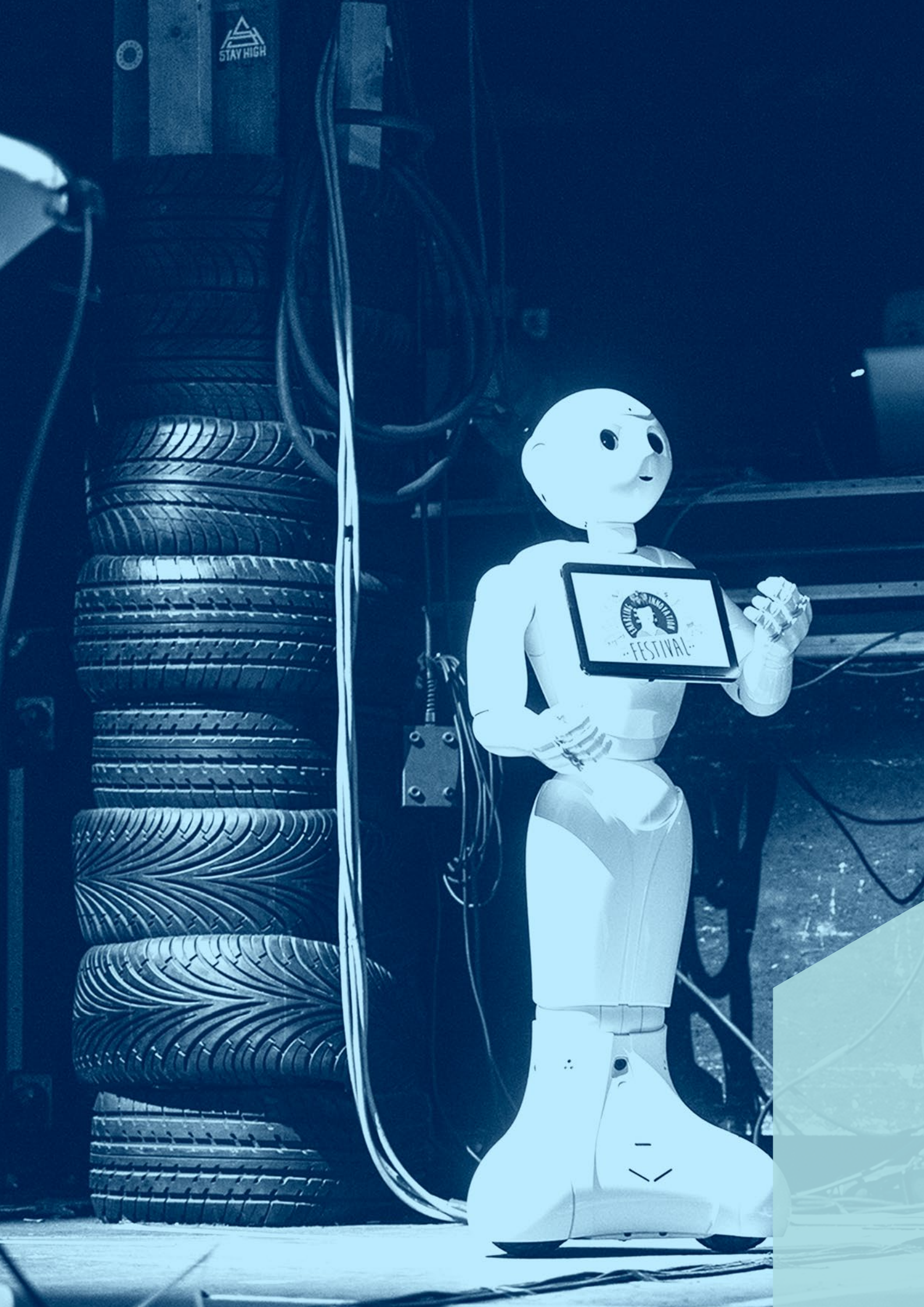
Der Arbeitsmarktexperte Dr. Alexander Spermann, nach leitenden Tätigkeiten in renommierten Forschungseinrichtungen inzwischen als freiberuflicher Dozent und Autor tätig, zählt nach dem Ranking der FAZ zu den 100 einflussreichsten Ökonomen in Deutschland. Ihm oblag es beim Bonner Ideenlabor, die Problemlagen und Perspektiven zu umreißen und eine erste Antwort zu geben auf die Frage: »Faire Arbeit in der IT – wie kann das gehen?«.

Er schilderte zunächst die unterschiedlichen Sichtweisen und Strategien, die sich auf Arbeit 4.0 und digitale Geschäftsmodelle der sogenannten Plattformökonomie oder Sharing Economy beziehen: Auf der einen, der optimistischen Seite, die jungen digitalen Nomaden, die an schönen Urlaubsorten der Welt leben und mit Laptop und dank schnellem Internet ihren (digitalen) Geschäften nachgehen. Auf der anderen, der pessimistischen Seite, die Ausbeutung auf dem globalen Clickwork-Markt, wo Clickworker auf Internet-Plattformen ihre Arbeitsleistungen meist zu geringem Lohn und schlechten Arbeitsbedingungen anbieten.

»Es gibt nicht die Lösung schlechthin«, betonte Dr. Spermann. Auch die Selbstverwirklichung der digitalen Nomaden habe ihren Preis. Der Arbeitsmarktexperte plädierte in seinem Vortrag für Augenmaß und dafür, »eine angemessene Regulierung zu finden«, damit Wachstums- und Beschäftigungschancen in der IT-Industrie erhalten bleiben und Ausbeutung oder Überwachung verhindert werden. »Das ist die Herausforderung, vor der wir heute stehen.«

→ Vortrag Dr. Alexander Spermann (PDF)

In vier Arbeitsgruppen, moderiert von Beratern der Regionalagentur und der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.), ging es anschließend in die vertiefende Diskussion.



Voneinander lernen

In den Arbeitsmarktregionen Nordrhein-Westfalens sind im Rahmen der Ideenlabore eine Vielzahl an Ideen und pragmatischen Ansätzen für die erfolgreiche Nutzung der Digitalisierung in der Arbeitswelt entstanden. Damit die Ideen auch in anderen Regionen des Landes bekannt werden, hat das MAGS 2018 unter dem Motto »Voneinander lernen« den Dialogprozess mit überregionalen Veranstaltungen fortgesetzt. Auf den kommenden Seiten wird deutlich: Die Veranstaltungen waren erlebnisreich, vielfältig und informativ – sie haben Lust darauf gemacht, die Digitalisierung zu entdecken.



Arbeit 4.0 – Voneinander lernen

Fachkongress zur Zukunft der Arbeit

Ob Augmented Reality bei der Produktentwicklung oder Lehrfabriken wie die DAA Deutsche Angestellten-Akademie aus Bad Oeynhausen – beim Thema Arbeit der Zukunft tut sich einiges in der Region Ostwestfalen-Lippe. Eine Grundidee des Fachkongresses »Faszination 4.0 – ARBEIT« entstand schon beim Ideenlabor: Dort wurde die Idee entwickelt, ein Gipfeltreffen aus unterschiedlichsten erfolgreichen Ansätzen aus der Praxis zu veranstalten. Diesem Wunsch folgend konnten die Teilnehmenden des Kongresses am 3. September 2018 in Bielefeld von konkreten Praxisbeispielen lernen.



Starkes Zeichen und Inspiration für eine ganze Region

Fest steht: Die digitale Transformation wird vielfältige Auswirkungen auf die gesamte Arbeitswelt haben. Während durch den Wandel neue Arbeitsplätze entstehen, ändern sich andere Arbeitsanforderungen zum Teil erheblich. Aus größerer Flexibilität ergeben sich zeitgleich Chancen, beispielsweise um Beruf und Familie besser zu vereinbaren oder um Arbeitsabläufe zu optimieren. Wie kann es Unternehmen und Beschäftigten gelingen, den Wandel zu gestalten und die Chancen der Digitalisierung zu nutzen? Es war ein wahres Gipfeltreffen zum Thema Arbeit 4.0 in der Region. Bereits im November 2017 entstand bei einem Ideenlabor in OWL die Idee dazu. Über 400 Interessierte und Impulsgeber folgten der Einladung der Regionalagentur,

die zusammen mit der OWL GmbH, der Bertelsmann Stiftung, dem Spitzencluster it's OWL und OWL MASCHINENBAU e. V. den Fachkongress ausrichteten. Viele Unternehmen aus der Region kamen in die Ravensberger Spinnerei, um sich zu Ideen, Erfahrungen und Best Practice rund um die Aus- und Weiterbildung vor dem Hintergrund der Digitalisierung auszutauschen.

Jedes Unternehmen steht individuell vor seinem ganz eigenen Weg hin zur Arbeit 4.0. → **Inspirationstoff** und mögliche erste Schritte sind wertvolle Informationen, die es beim Fachkongress zur Zukunft der Arbeit zur Freude der Teilnehmenden zur Genüge gab. Von Augmented Reality bei der Produktentwicklung über die



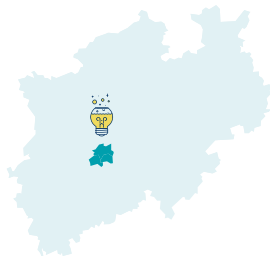


4.0

Lehrfabrik der DAA aus Bad Oeynhausen bis hin zu Möglichkeiten für neue Arbeitsstrukturen und technische Unterstützungen, um direkt am Arbeitsplatz bedarfsbezogen zu lernen – es wurde ein breites Spektrum an interessanten neuen Möglichkeiten der Gestaltung von Arbeit vorgestellt. Außerdem bot der Kongress die Gelegenheit, sich mit Weiterbildungsträgern und Dienstleistern auszutauschen und zu vernetzen.

In OWL konnte zahlreichen Unternehmen das Rüstzeug an die Hand gegeben werden, um die Zukunft ihrer Arbeit proaktiv mitzugestalten und ihre Beschäftigten auf die neue Arbeitswelt vorzubereiten. Zum Beispiel stelle die → **Food Processing Initiative e.V.** ihre digitalen

Lernangebote zur Verbesserung des Personalmanagements für kleine Unternehmen in der Lebensmittelbranche vor, die auch von weiteren Unternehmen genutzt werden können. »Mit dem Kongress haben wir ein starkes Zeichen gesetzt, dass wir in OWL dem Thema Digitalisierung in der Arbeitswelt offen begegnen – und wir werden uns auch weiterhin dafür einsetzen, Wissen in die Breite zu tragen«, resümiert Martina Möhring, ehemalige Leiterin der Regionalagentur OWL.



Qualifizierung 4.0 – Voneinander lernen

Deutscher Weiterbildungstag 2018 im Bergischen Städtedreieck

Eine Clownsfrau auf Stelzen begrüßte die Ankommenden. Konfetti, Kunststücke und Kirmesatmosphäre warteten auf die durchaus staunenden Gäste. Im bunten »Jahrmarkt der Weiterbildung« war der Deutsche Weiterbildungstag 2018 in Wuppertal etwas Besonderes: Am 26. September organisierte die Regionalagentur Bergisches Städtedreieck die Veranstaltung zur »Zukunft der Weiterbildung« anlässlich des bundesweiten Aktionstages in neuer Form.



Zukunft der Weiterbildung macht Spaß!

Spielerisch und umrahmt von Attraktionen und Ausstellern – wie etwa dem Zauberknopf »Internet of Things«, bei dem die Zuschauer erfahren konnten, was das Internet der Dinge bereithält, oder dem Stand Robotik zum Anfassen – beschäftigten sich die rund 200 Teilnehmenden mit der Frage, wie sich die Unternehmen in der Region mit Weiterbildungsangeboten für die Arbeitswelt der Zukunft fit machen können. Welche Angebote und Förderungen in der Region existieren und wer die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind, entdeckten die Teilnehmenden in der außergewöhnlichen Jahrmarktumgebung im Wuppertaler Haus der Kulturen der Welt. »Unser besonderes Interesse gilt in diesem Jahr den Unternehmen, die sich auf die Arbeit der Zukunft vorbereiten wollen«,

hatte die Regionalagentur im Vorfeld angekündigt. Und diese Unternehmen kamen zahlreich, um sich an den verschiedenen Marktständen auf lockere und spielerische Art zu informieren und auszutauschen.

Die Arbeitswelt verändert sich rasch und spürbar. Wer ein Unternehmen erfolgreich und nachhaltig führen möchte, muss sich mit diesem Wandel auseinandersetzen. Weiterbildung ist das Stichwort – das gilt für Beschäftigte ebenso wie für die Geschäftsleitungen. In ihrer Keynote-Rede betonte Bildungswissenschaftlerin und selbsternannte »Bildungsquerulantin« Dr. Anja C. Wagner, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine offene Unternehmens- und Weiterbildungskultur brauchen, um sich weiterzuentwickeln.



»Die Menschen sind »change-fähig«, aber sie brauchen mehr Freiräume, um sich entfalten zu können für eine Weiterbildung am Puls der Zeit.«

Martin Klebe, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal, unterstrich in der Diskussionsrunde, dass nicht nur die innovative Elite im Fokus stehen dürfe. Denn ungelernte Kräfte seien die Gruppe, die zurzeit beim Beschäftigungsaufbau in der Region am stärksten wächst. Michael Sengstmann vom Vorstand der »Quallianz« betonte, dass Weiterbildungsanbieter, die an neuen Lernkonzepten arbeiten, bereits jetzt in die aktuelle Umbruchphase einbezogen werden sollten. Schließlich plädierte Dr. Jens Stuhldreier vom Ministe-

rium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) für einen kreativen Ansatz, der deutlich macht, »dass Lernen auch Spaß machen kann.«

Der Deutsche Weiterbildungstag in Wuppertal war dafür ein gutes Beispiel – und zeigte daneben auf, dass es umfangreiche Veränderungsanstöße von sämtlichen wichtigen Weiterbildungsakteuren braucht, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber optimal auf die Arbeitswelt der Zukunft vorzubereiten.

Quelle: Paul Pantel im Auftrag der G.I.B.



Qualifizierung 4.0 – Voneinander lernen

Qualifizierung neu denken!

Für die nachhaltige Sicherung von Arbeitsplätzen und Fachkräften in Zeiten der digitalen Transformation spielt Qualifizierung eine zentrale Rolle. Gleich vier Regionalagenturen wollten sich daher diesem wichtigen Thema annehmen und am 29. Oktober 2018 in einer gemeinsamen Veranstaltung in Gelsenkirchen aufzeigen, wie ein erfolgreicher Ansatz für Qualifizierung und Weiterbildung aussehen kann.



Strategien für Unternehmen und Beschäftigte

Zu Beginn eröffnete Zukunftsforscher Klaus Burmeister den etwa 120 Teilnehmenden aus Wirtschaft, Politik und Praxis einen Blick in die Arbeitswelt der Zukunft. In seinem Impulsvortrag forderte er Experimentierfreudigkeit, um den Wandel proaktiv zu gestalten. »Die großen Struktureffekte wird es nicht bei den Beschäftigungszahlen, sondern auf der Berufs- und Branchenebene geben«, glaubt er. Sein Appell: Qualifizierung muss sich an die veränderte Arbeit anpassen.

Zwei exemplarische Projekte aus der Region zeigten neue Weiterbildungskonzepte aus der Praxis. Frank Kirchner von der Schrader Industriefahrzeuge GmbH aus Essen berichtete gemeinsam mit Angela Satzer, Beraterin der TBS NRW, von den Erkenntnissen seines Unternehmens aus dem Projekt »Arbeit 2020«. Dort wur-

den die Beschäftigten in einem prozess- und zukunftsorientierten Ansatz aktiv am Wandel ihrer Arbeitswelt beteiligt. Das Projekt »Mentoring 4.0«, welches Prof. Dr. Joachim Zülch vom Management Institut Bochum vorstellte, beschäftigt sich mit der Frage, wie Kompetenzen von Beschäftigten durch generationsübergreifenden Wissensaustausch in einem Mentoring-System genutzt werden können.

Mit den »Arkaden der Qualifikation« gelang es den Regionalagenturen, das vielfältige Bild aus der Praxis zu vervollständigen. Die Teilnehmenden konnten so weitere spannende Projekte aus der Region kennenlernen und darüber ins Gespräch kommen: Ein mobiles Schulungszentrum für flexibles und individuelles Lernen in technischen Berufen, ein virtuelles Schweißtrainer-System, eine High-Tech-Werk-

»Für viele wichtige Themen gibt es nicht genug Qualifizierungsangebote, E-Commerce ist ein Beispiel.«

Eugen Palm, Leiter der Geschäftsstelle der Arbeitsagentur in Bottrop

statt für die Wissensvermittlung an junge Menschen – an den verschiedenen Ständen präsentierten sich viele weitere innovative Lösungen für die Qualifizierung der Zukunft.

Kritisch wurde es abschließend in der Podiumsdiskussion. So äußerte Eugen Palm, Leiter der Geschäftsstelle der Arbeitsagentur in Bottrop, noch einigen Arbeitsbedarf: »Für viele wichtige Themen gibt es nicht genug Qualifizierungsangebote, E-Commerce ist ein Beispiel.« Abteilungsleiterin Christina Ramb vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) sieht NRW aber auf dem richtigen Weg: »Wir wollen individuelle Weiterbildung weiter fördern und uns bei der Beratung auch mit den Arbeitsagenturen abstimmen. Es braucht zahlreiche Akteure, um an allen Seiten anzusetzen.«



Der Prozess aus Sicht der Regionalagenturen

Beim Ideenlabor in der Emscher-Lippe-Region Ende 2016 sollten mögliche Auswirkungen der Einführung neuer Technologien auf Beschäftigte und Arbeitswelt in kleinen und mittleren Unternehmen in den Blick genommen werden. Das Thema Weiterbildung ist in diesem Kontext zentral für die Region und aufgrund ähnlicher Voraussetzungen bot sich für den Anschluss eine gemeinsame Veranstaltung mit den Regionen Mittleres Ruhrgebiet, Mülheim an der Ruhr/Essen/Oberhausen (MEO) und NiederRhein an. Eine Erkenntnis aus dieser Veranstaltung war, dass sich einige Institutionen bereits auf den Weg gemacht haben und Ideen umsetzen, dass es andererseits aber noch viele offene Fragen gibt, die angegangen werden müssen. Wir würden uns wünschen, dass die Veranstaltung als Initialzündung für Hochschulen, Berufskollegs, Kammern, Beratungsunternehmen, Weiterbildungsanbieter, Arbeitsagenturen, Jobcenter, Unternehmen und weitere Akteure dienen könnte.



➤ **Marita Frank, Regionalagentur Emscher-Lippe**



Ein Ergebnis aus den regionalen Ideenlaboren war: Es ist an der Zeit, umzudenken, zentrale Fragestellungen zu formulieren und gemeinsam über regionale Grenzen hinweg Lösungsansätze zu finden. Dafür zum Einstieg das Schwerpunktthema »Qualifizierung« zu wählen, liegt auf der Hand: Die Bedeutung von Qualifizierung wächst nicht nur durch den digitalen Wandel. Auch die Anforderungen an Fähigkeiten und Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigen, Aus-, Um- und Wiedereinstiege rücken stärker in den Vordergrund. Das Stichwort »lebensbegleitendes Lernen« benennt eine vorrangige Aufgabe, die uns heute und in Zukunft begleiten wird. Vor diesem Hintergrund bot unsere Tagung in Gelsenkirchen ein Format zum Erfahrungsaustausch mit Unternehmen, die eine Vorreiterrolle übernommen haben und bereits an Lösungen für diese Fragen arbeiten.

➤ **Ulrike Joschko, Regionalagentur MEO**



Das Thema Qualifizierung ist sehr wichtig für alle Arbeitsmarktakteure in der Region und natürlich für die Menschen im Ruhrgebiet! Im digitalen Wandel ist sie ein wesentlicher Bestandteil einer nachhaltigen Fachkräfte- und Arbeitsplatzsicherung. Um Chancen und Potentiale zu nutzen, sind innovative Weiterbildungsstrategien erforderlich – wie beispielsweise das Projekt »Mentoring 4.0« aus unserer Region. Als Ergebnis aus unserer überregionalen Veranstaltung wünschen wir uns einen nachhaltigen Austausch auf Augenhöhe zwischen Unternehmen, Gewerkschaften, Wissenschaft, Weiterbildungsanbietern, Politik und weiteren Akteuren, um Denkansätze und praxistaugliche, zukunftsfähige Qualifizierungsangebote auf den Weg zu bringen!

➤ **Britta Tigges, Regionalagentur Mittleres Ruhrgebiet**



Vor zwei Jahren startete die Regionalagentur NiederRhein einen Dialogprozess mit Akteuren der regionalen Arbeitswelt, um konkrete Projektideen für die Gestaltung der digitalen Transformation zu entwickeln. Chancen der Digitalisierung für die Gewinnung, Qualifizierung und Sicherung von Fachkräften sollten erkannt und genutzt werden. 2017 wurde im Rahmen eines Ideenlabors nicht zuletzt demonstriert, wie sich Lernen durch die digitale Transformation verändert. Hieraus entstand die Idee für unsere gemeinsame Veranstaltung. Diese hat nicht nur gezeigt, welche Kompetenzen in der Arbeitswelt 4.0 gefragt sind und wie diese erlernt werden können, sie war auch eine Demonstration der Qualitäten der regionalisierten Modernisierung der Arbeit. Es zeigte sich: Die Gestaltung von Qualifizierung 4.0 vor Ort braucht Regionalisierung, Experiment und Dialog.

➤ **Gabriel Spitzner, Regionalagentur NiederRhein**



Arbeit 4.0 – Voneinander lernen

Pflege: Menschlich! Digital!

In der Region Siegen-Wittgenstein und Olpe gibt es zahlreiche Beispiele, wie digitale Technologie sinnvoll zur Veränderung unserer Arbeitswelt eingesetzt werden kann. Was davon für die Pflegebranche anschlussfähig ist, diskutierten am 20. November 2018 etwa 60 Akteure aus Wissenschaft und Praxis im Albertus-Magnus-Zentrum in Siegen. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie die Pflegebranche von der digitalen Transformation profitieren kann, ohne dabei den Menschen aus den Augen zu verlieren.



Praxischeck: Digitalisierung in der Pflege

Die Veränderungen durch die Digitalisierung in der Pflege positiv zu gestalten – diese Idee stand hinter der Veranstaltung. »Eine in der ambulanten Pflegebranche durchgeführte Umfrage hat gezeigt, dass rund 80 % der Einrichtungen die Digitalisierung für sinnvoll halten – Smartphones und Tablets sind bereits ein gängiges ›Werkzeug‹ der ambulanten Pflege«, hob Petra Kipping, Leiterin der Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe, einleitend hervor. Sie begrüßte mit Dr. Christian Stoffers, Vorstand des Zentrums Digitalisierung der Wirtschaft Südwestfalen und Leiter des Zentralreferats Marketing der Marien Gesellschaft Siegen, die Teilnehmenden.

Inhaltlich führte Dr. Jens Stuhldreier vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) in die Thematik ein: »Es geht nicht darum, Amerika oder Asien nachzueifern, sondern unseren eigenen Weg zu gehen. Wir wollen

das Thema von den Bedarfen des Menschen her denken und diesen in den Mittelpunkt stellen.« Hierzu diene auch die Fortsetzung des Dialogprozesses mit den Ideenlaboren.

Im Anschluss wurde das Zukunftsthema Robotik in der Pflege in die Gegenwart geholt. Der Assistenzroboter in der Pflege, genannt Pepper, stellte sich den Teilnehmenden vor. Durch den Einsatz in Projekten der Universität Siegen lernen Pepper und sein Team in realen Situationen im Bereich der Pflege, wie Roboter hier unterstützen können. Pflegekräfte kann Pepper in der täglichen Arbeit insofern entlasten, dass er Gedächtnisspiele oder andere Aktivitäten mit den Patienten durchführt. Echte Pfllegetätigkeiten wie Waschen oder Ankleiden wiederrum kann und soll der Roboter nicht übernehmen, wie Dr. Rainer Wieching, Bereichsleiter Gesundheit und Prävention an der Universität Siegen, in seinem Impulsvortrag betonte: »Die Geräte

»Rund 80 % der Einrichtungen halten die Digitalisierung für sinnvoll.«

Petra Kipping, Leiterin
der Regionalagentur Siegen-
Wittgenstein und Olpe

sollen nie autonom agieren und stets als Assistenz dienen.« Ziel ist, Pflegekräften durch den Einsatz von Pepper mehr Freiraum für den Mensch-zu-Mensch-Kontakt zu geben.

Mit den »Digital Scouts« und dem »Digitalisierungs-Atlas« wurden in der Folge zwei erfolgreiche Ideen vorgestellt, die 2016 im Siegener Ideenlabor erarbeitet wurden, um die Veränderungen durch die Digitalisierung positiv zu gestalten. Die »Digital Scouts« übernehmen in ihrem Unternehmen eine Schnittstellenfunktion: Sie werden extern in Sachen Digitalisierung geschult, sind untereinander vernetzt und geben ihre Kompetenzen und ihr Wissen so in ihr Unternehmen weiter, um dort die sinnvolle Übernahme digitaler Technologien voranzubringen. Mit Yvonne Hansen von der Engel Apotheke Siegen und Damiano Capurso von der Siegener Firma dokuworks stellten sich zwei »Digital Scouts« den Teilnehmenden vor. »Wir haben davon profitiert, uns mit anderen Scouts über die Probleme in anderen Branchen austauschen und interagieren zu können«, zog Herr Capurso Bilanz.

Beim »Digitalisierungs-Atlas« handelt es sich um eine Kompetenzplattform für Vernetzung, Wissensaufbau und Austausch zwischen Unternehmen zum Thema Digitalisierung. »Die Idee ist der Austausch zwischen Leuten, die in ihrer Alltagspraxis an den gleichen Aufgaben arbeiten«,

so Dr. Martin Stein vom Zentrum Digitalisierung der Wirtschaft Südwestfalen. »Die Plattform ist mittlerweile zu einem kleinen Netzwerk für die Region geworden und hält vielleicht auch Austauschpotential für Pflegekräfte bereit.«

In zwei Workshops wurde schließlich an weiteren Ideen und Möglichkeiten gearbeitet, digitale Technologien für die Pflegebranche adaptierbar zu machen. Im ersten sahen sich die Teilnehmenden vor der Herausforderung, die Idee der »Digital Scouts« auf eine mögliche Adaptierung durch die Pflege-Branche zu testen. Hier wurde deutlich, dass ein »Digital Scout« durchaus einen Mehrwert für die Unternehmen darstellen würde. Größte Herausforderung für die Umsetzung ist die Refinanzierung und die Verfügbarkeit von Personal angesichts des akuten Fachkräftemangels. Im anderen Workshop versetzten sich die Teilnehmenden in den fiktiven Charakter »Marcus« hinein, um die Frage zu beantworten, wie der digitale Fortschritt in der Region sinnvoll für den Pflegebereich genutzt werden kann. Den Teilnehmenden war ein empathischer Ansatz wichtig, der alle Beteiligten einbezieht. Erste thematische Potentiale sahen sie insbesondere in der Vernetzung von Pflege, Angehörigen und Ärzten sowie in der digital unterstützten Dokumentation. Konkretisiert wurde die Idee einer »DokuWatch«, ein Gerät, welches Pflegebesuche automatisch und in Echtzeit dokumentieren könnte.



Arbeit 4.0 – Voneinander lernen

»DokuWatch« – Eine Idee auf dem Weg in die Praxis

Im Rahmen der Siegener Veranstaltung »Pflege: Menschlich! Digital!« im November 2018 wurde gemeinsam darüber nachgedacht, wie digitale Technologien dabei helfen können, Pflegekräfte bei der Arbeit zu unterstützen. Personen aus der Praxis wurden hier mit wertvollen Multiplikatoren und Digitalexpertinnen und -experten zusammengebracht. Als konkrete Antwort auf diese Frage ist so die Idee der »DokuWatch« entstanden. Sie soll Pflegekräfte bei Verwaltungstätigkeiten entlasten und ihnen mehr Zeit für ihre Patienten geben. Aus der Idee ist mittlerweile ein Projekt geworden.



Entlastung von Pflegekräften durch automatische Dokumentation

Nadine Lehmann arbeitet in der Pflege und weiß aus ihrer täglichen Arbeit: Zeit ist wertvoll. Personalmangel und aufwändige bürokratische Routine lassen ihr allerdings immer weniger davon für die eigentliche Arbeit mit den Patienten. Die Idee der »DokuWatch«: Wenn die für die Dokumentation verwendete Zeit effizienter genutzt werden könnte, würde die Qualität der Pflege profitieren. Nadine Lehmann hat die Idee mitgeprägt und mit dem Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen auch schnell Unterstützung gefunden. Gemeinsam wird das Projekt seitdem vorangetrieben. Im Interview sprechen Nadine

Lehmann und Dr. Martin Stein vom Kompetenzzentrum über die Kooperation und die Herausforderungen bei der Weiterentwicklung der Idee.

Wie kann die »DokuWatch« in der Pflege konkret helfen?

Lehmann: Pflegekräfte müssen heute immer mehr von ihrer Zeit am Computer für Dokumentationszwecke aufbringen – Zeit, die für die Patienten fehlt. Die Ausgangsfrage war daher, wie man diese Routinetätigkeiten für die Pflegekräfte vereinfachen kann. Die »DokuWatch« soll Zeit einsparen, indem sie Pflegebesuche automatisch



Nadine Lehmann



Dr. Martin Stein

und in Echtzeit dokumentiert und sich somit eine aufwändige, nachträgliche Dokumentation erübrigt.

Stein: Die Idee ist, dass sie die Pfl egetätigkeit analysiert, etwa indem sie Bewegungen oder Räume erkennt und den Standort der Pflegekraft im Patientenzimmer bestimmt. Auch könnten Daten analysiert werden, sodass beispielsweise regelmäßig wiederkehrende Einträge in der Dokumentation automatisch übernommen werden.

Welchen Weg hat die Entwicklung seit der Ausgangsidee im November 2018 genommen?

Stein: Zunächst mussten wir den Pflegekontext verstehen: Was ist bei der Dokumentation wesentlich? Was ist wie im Alltag umsetzbar? So hat ein gemeinsamer Workshop klargemacht, dass ein Gerät in Form einer Uhr problematisch wäre, weil Pflegekräfte bei der Arbeit keine Uhren tragen dürfen. Allerdings haben sie auch heute schon häufig Telefone bei sich, weshalb wir nun diesem Ansatz nachgehen.

Wie unterstützt das Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen die Weiterentwicklung der Idee?

Stein: Das Kompetenzzentrum wird vom Bundeswirtschaftsministerium gefördert und besitzt die Kapazitäten und das Know-how, um Projekte

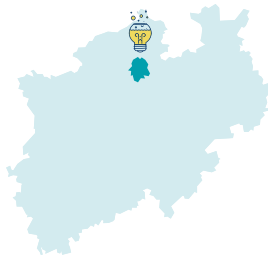
dieser Art anzugehen. Unsere Rolle ist es, Ansatzpunkte für digitale Technologien zu identifizieren und die technischen Möglichkeiten aufzuzeigen.

Lehmann: Eine Zusammenarbeit, die sich sehr positiv gestaltet. Es ist beachtlich, welchen Weg die Idee seit dem ersten Workshop genommen hat!

Wie sieht der weitere Weg bei der Entwicklung der »DokuWatch« aus?

Lehmann: Derzeit befinden wir uns noch in der Konzeptionsphase. Jetzt geht es darum, dass wir uns die Dokumentationsarbeit in den Pflegeeinrichtungen genauer anschauen, um daraus abzuleiten, wie die App ausgestaltet werden muss. Eine Handvoll Einrichtungen wollen sich bereits beteiligen.

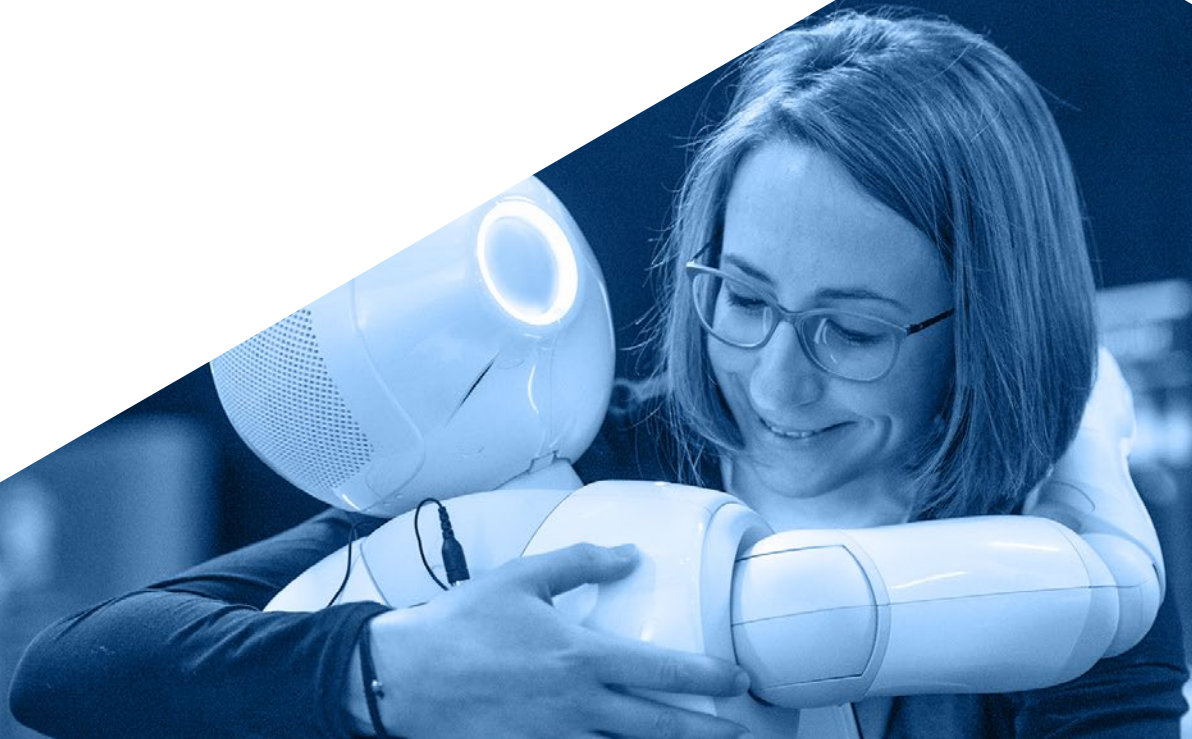
Stein: Dieser Einblick in die Praxis ist wichtig, weil er hilft, die Erwartungen richtig zu setzen: Eine Anwendung kann nicht sofort alle Probleme lösen. Wo es sinnvoll ist, gehen wir die einzelnen Probleme vielmehr Schritt für Schritt an. Erste Prototypen könnten bis zum Spätsommer erarbeitet werden. Bis die »DokuWatch« aber produktiv ist, muss sie nicht zuletzt auch in die etablierte Softwareumgebung der Pflegebranche integriert werden – noch steht ein langer Arbeits- und Aushandlungsprozess bevor.



Arbeit 4.0 – Voneinander lernen

Münster – Enabling Innovation Festival

Innovation und die Arbeitswelt der Zukunft bestimmten am 11. April 2019 das Programm im Münsteraner Skaters Palace: »Enabling Innovation«, das regionale Verbundprojekt zur Innovationsförderung im Münsterland, hatte gemeinsam mit der Regionalagentur Münsterland e.V. und dem DigiHub Münster zum »Enabling Innovation Festival« geladen. Damit wurde auch ein Impuls aus dem münsteraner Ideenlabor von 2017 in die Praxis umgesetzt. Über 200 Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen, Wirtschaftsförderung und Wissenschaft machten das Festival zu einer Plattform für Vernetzung, Austausch und Impulse für Innovation in der Region Münsterland.





Innovation erleben

Von der ersten Minute an stand Innovation im Mittelpunkt: Moderator Kai Heddergott begrüßte die Teilnehmenden zusammen mit Titus Dittmann. Der Skateboardpionier machte den Sport ab den frühen 80er Jahren in Deutschland populär und weiß, worauf es für Innovation ankommt: »Ich selbst habe nie aktiv nach etwas Neuem gesucht – wenn aber das Herz für eine Sache brennt, kommt der Rest fast von selbst!« Dr. Wiebke Lang vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) betonte in ihrer Begrüßung: »Wir brauchen eine neue Unternehmenskultur, in der Freiräume und Spaß am Lernen gefördert werden, Führungskräfte und Beschäftigte gemeinsam an Lösungen arbeiten und sich mit ihren jeweiligen Stärken einbringen.«

In der eröffnenden Keynote führte Friedrich Große-Dunker von der Berliner Innovationsagentur Dark Horse aus, was Innovation im digitalen Zeitalter bedeutet. »Die Digitalisierung ist weniger eine technische, sondern eine kulturelle Revolution, die unser Erleben und Verhalten verändert.« Diverse neue Berührungspunkte mit verfügbaren Services sorgen für eine Vervielfältigung der Entscheidungsmöglichkeiten von Nutzern. Die Frage für erfolgreiche Innovation ist: Was ist für die Nutzer relevant – und wie lässt es sich herausfinden? Ein nutzerorientiertes Unternehmen, das relevante Produkte gestalten will, sollte sich an einem Schnellboot orientieren: In einer sich ständig verändernden Unternehmenswelt sind Schnelligkeit und Agilität wichtig, um die Mehrwerte von morgen auszukundschaften. Darauf sollten sich die Arbeitsumgebung sowie Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen ausrichten.

Im Anschluss hatten die Teilnehmenden auf dem Festival die Qual der Wahl: 12 verschiedene Programmpunkte standen zur Auswahl, von denen jeweils drei parallel liefen. Dabei durfte auch eine Gesamtschau auf das Projekt »Enabling Innovation« nicht fehlen: Die Münsterland e.V. stellte die Initiative vor, warf einen Blick zurück auf das bisher Erreichte und gab einen Ausblick auf die für die Zukunft geplanten Maßnahmen. Prof. Dr. Björn Niehaves von der Universität Siegen beschrieb die Digitalisierung in seinem Vortrag als Gemeinschaftsaufgabe: »Wir alle brauchen die Bereitschaft, Agilität und das strategische Denken, um die Digitalisierung zu gestalten.« Dass dies auch die Bereitschaft zu scheitern beinhaltet, führte im Anschluss Matthias Adames von EUCON aus: »Vor dem Scheitern sollte man keine Angst haben, sondern es als Teil des Wachstums betrachten.«

Schließlich bot der Nachmittag auch über die Keynotes hinaus ein abwechslungsreiches Programm, das die gesamte Bandbreite des Themas Innovation im Münsterland abbildete: Workshops beschäftigten sich mit zukunftsorientierten Geschäftsmodellen und Innovationsförderung. Und auch bei einem Design Thinking Sprint oder beim Programmieren von kleinen Robotern konnten die Teilnehmenden selbst aktiv werden. Ein Marktformat in der Mitte des Skaters Palace lud in den Pausen dazu ein, Start-Ups aus der Region kennen zu lernen. Für Klaus Ehling von der Münsterland e.V. besteht kein Zweifel: »Die Herzen der Menschen hier im Münsterland brennen! Mit dem Festival wollen wir dazu beitragen, dass dies auch in der Breite sichtbar wird.«



Arbeit 4.0 – Voneinander lernen

Wissen verknüpfen – Netzwerke schaffen – Kompetenzen aufbauen

Welche konkreten Erfahrungen machen KMU bei der Digitalisierung ihrer Geschäftsprozesse? Wie können Vernetzung und Erfahrungsaustausch dabei unterstützen? Antworten aus der Praxis erhielten die Teilnehmenden am 22. Mai 2019 bei einer Netzwerkveranstaltung der »Digital Scouts« aus der Region Siegen und der Märkischen Region in der PHÄNOMENTA Lüdenscheid. Geladen hatten die Regionalagentur Siegen-Wittgenstein und Olpe, das Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen, die agentur mark GmbH und das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen (MAGS).



Erfahrungsaustausch mit Digital Scouts

Die Idee der → »Digital Scouts« ist 2016 aus dem vom MAGS NRW angestoßenen Dialogprozess NRW 4.0 in Siegen hervorgegangen und hat mittlerweile auch in Hagen, im Märkischen Kreis und im Ennepe-Ruhr-Kreis erste KMU begeistert. In Lüdenscheid berichteten ausgebildete Digital Scouts aus regionalen Unternehmen von Praxisbeispielen und standen im Anschluss für den Austausch mit den Teilnehmenden zur Verfügung. Ziel der Veranstaltung war es, Digital Scouts aus beiden Regionen miteinander zu vernetzen und ihnen zu ermöglichen, voneinander zu lernen.

In ihrer Begrüßung unterstrich Dr. Wiebke Lang, Referatsleiterin im MAGS, die positive Herangehensweise des Ministeriums beim Thema Digitalisierung: »Nicht Sorgen und Ängste sollten im Vordergrund stehen, sondern Neugier. Die Digitalisierung bietet Chancen für Innovation und bessere Arbeitsbedingungen.« Um diese Chancen nutzen zu können, braucht es geeignete Qualifizierungsangebote – insbesondere für kleinere Betriebe: »Wir müssen es schaffen, Ängste ab- und Motivation aufzubauen, passgenaue Qualifizierung zu ermöglichen und einen niedrigschwelligen Zugang zu diesen Angeboten zu

schaffen«, so Dr. Lang. »Die Digital Scouts sind hierfür ein hervorragendes Beispiel und wir hoffen, dass sie bald in ganz NRW ausgebildet werden.«

Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen Umsetzungsprojekte aus regionalen Betrieben. Karsten Peter von der Hees Bürowelt GmbH aus Siegen leitet dort die interne IT und ist einer der ersten ausgebildeten Digital Scouts in NRW. Von der Bestellung über die Auslieferung bis zur Rechnungstellung konnten in seinem Unternehmen bereits viele Prozesse digitalisiert und automatisiert werden. »Der Digitalisierungsprozess läuft bei uns schon länger, deshalb besteht bei den Beschäftigten größtenteils eine hohe Bereitschaft für den Wandel«, berichtete Peter. »Hürden stellten unter anderem die teils langwierigen Abstimmungen mit Lieferanten und Dienstleistern dar. Aber natürlich müssen auch wir den Ängsten von Kollegen begegnen, die sich fragen, was die Digitalisierung mit ihrer Arbeitsstelle macht.«

Die Attendorner KIRCHHOFF Automotive Deutschland GmbH hat in ihrem Innovationsprozess typische Phasen durchlaufen, wie Digital Scout Björn Wollny erläutert: »Erst müssen neue Möglichkeiten erkannt und anschließend eigene Ideen und Anwendungsfälle daraus entwickelt werden – in unserem Fall sollte eine Smart Watch die Synchronisierung der Arbeitsschritte beim Rüsten von Anlagen erleichtern.« Zusammen mit dem Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen konnte daraufhin ein Prototyp entworfen und gemeinsam erstellt werden. »Die Beschäftigten

nehmen diesen sehr gut an – jetzt gilt es noch, die Lösung in der letzten Phase in den Betrieb zu integrieren und einem Dauertest zu unterziehen.«

Die Idee der »DokuWatch« als drittes Beispiel entstand im November 2018 bei einem Workshop der Veranstaltung → **Pflege: Menschlich! Digital!** in Siegen und wurde im Anschluss ebenfalls zusammen mit dem Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen weiterverfolgt. Sie soll helfen, die Dokumentation in der Pflege digital zu gestalten und die Arbeit vor Ort einfacher und schneller machen. Dr. Martin Stein vom Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum sagte schnell zu, eine solche App zu entwickeln. Die Ideenfindung zur DokuWatch und deren Umsetzung ist ein fantastisches Beispiel dafür, branchenübergreifend zu vernetzen und voneinander zu lernen. »So wurde schnell klar, dass es nicht die DokuWatch werden konnte, denn Uhren dürfen wir im Dienst nicht tragen«, so Nadine Lehmann, Pflegekraft und Namensgeberin der Idee. Mehr zur DokuWatch und zum Umsetzungsprozess lesen Sie im Interview mit Frau Lehmann und Herrn Dr. Stein ab S. 52.

In den anschließenden vertiefenden Workshops zu den drei vorgestellten Best-Practice Beispielen wurde noch mehr Wissen verknüpft, Kompetenzen aufgebaut und natürlich auch vernetzt.





Arbeit 4.0 – Voneinander lernen

Voneinander lernen – Digitalisierung erleben

Wie kann der Sprung zum digitalisierten Unternehmen gelingen? Welche Fördermöglichkeiten gibt es für KMU? Und welche Phasen sind in der digitalen Transformation eigentlich zu durchlaufen? Antworten auf diese Fragen gab es am 23. Mai 2019 in Meschede, wo die Regionalagentur Hellweg-Hochsauerland kleine und mittlere Unternehmen zum gemeinsamen Austausch einlud.





Orientierung im digitalen Wandel

»Lernen – entdecken – erleben« hieß es bei der Dialogveranstaltung, welche die Regionalagentur zusammen mit dem Transferverein Südwestfalen, dem Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen und der Fachhochschule Südwestfalen mit Unterstützung des Landesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) durchgeführt hat. Gelernt und entdeckt wurde dabei zunächst in den Gebäuden der Fachhochschule Südwestfalen. Für das spielerische Erleben, den Workshop-Teil des Tages, ging es im Anschluss in die nahegelegene TransferFactory der FH.

Die einleitenden Impulsvorträge hielten Prof. Dr. Jürgen Bechtloff und Prof. Dr. Christina Krins von der FH Südwestfalen. Prof. Bechtloff erklärte, dass Unternehmen in Zeiten der Industrie 4.0 ihr Geschäftsmodell auf Webtechnologie aufbauen und verstärkt mit Daten arbeiten müssen. Gerade letzteres sei für die Zukunft von Unternehmen essenziell: Unternehmen müssen ihre genutzten und produzierten Daten nicht nur sichtbar machen, sondern sie auch verstehen. Es gilt, Prozess-, Maschinen-, Betriebs- und Nutzungsdaten zu koppeln, sodass sie miteinander kommunizieren und voneinander lernen können. So könnten Maschinen und Produkte bald eigenständig einen möglichen Defekt vorhersagen und die nötigen Ersatzteile automatisch bestellen.

Prof. Krins erläuterte anschließend, dass der Weg zum digitalen Unternehmen insbesondere für die Angestellten oft mit großen Veränderungen und Unsicherheiten verbunden ist. Damit der Veränderungsprozess nicht scheitert, müsse die Unternehmensführung einem zu großen Widerstand der Belegschaft vorbeugend entgegenwirken. In Zeiten des Wandels komme es insbesondere darauf an, die Veränderungsbereitschaft aller Beteiligten zu stärken – etwa dadurch, dass Führungskräfte den persönlichen Nutzen der Veränderungen für die Beschäftigten hervorheben.

Etwas Licht in den Dschungel an Fördermöglichkeiten gab es für die Teilnehmenden im Förderprogramm-Sprint: Das Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen etwa bietet kostenlose Workshops rund um das Thema Digitalisierung an – beispielsweise die Ausbildung von → **Digital Scouts** in Unternehmen oder Fortbildungen im → **agilen Projektmanagement**. Das MAGS unterstützt KMU mit → **Potentialberatungen** und → **Qualifizierungsberatungen**, der Bund durch Programme wie → **unternehmensWert-Mensch**. Über vielfältige Förderprogramme berät auch die → **NRW.Bank**. Einen guten Überblick über alle Innovations- und Digitalisierungsangebote für KMU finden Sie → **hier** und in der Übersicht ab S. 66.

Den digitalen Arbeitsalltag live erleben konnten die Teilnehmenden schließlich in der TransferFactory. Sie bietet Studierenden der FH sowie Unternehmen eine Testumgebung, in der sie ihr Wissen in die Praxis überführen und vertiefen können. Die Teilnehmenden konnten dort in kleinen Gruppen die Phasen eines Scrum-Prozesses und eines Design Sprints durchlaufen. So ging es im Workshop »Einfach mal agil« darum, wie das Produkterlebnis von Badarmaturen verbessert werden kann. Sehr spielerisch ging es auch im »Micro Design Sprint«-Workshop zu. Hier fanden sich die Anwesenden in den Rollen von Testenden und Entwickelnden wieder: Sie sollten den Prototyp eines Balls auf bestimmte Kriterien untersuchen, weiterentwickeln und die Ergebnisse dann im Plenum vorstellen. So erhielten die Teilnehmenden auch ein praktisches Gespür für digitale Fertigungstechnologien und agiles Arbeiten.



Arbeit 4.0 – Voneinander lernen

Futuro Digital – Die neue Qualität der Arbeitswelt 4.0

Ganz praktisch erlebbar wurde die Digitalisierung in der Offenen Werkstatt Köln des Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum eStandards. Ein passender Rahmen, um sich mit der Frage zu beschäftigen, wie insbesondere kleine und mittlere Unternehmen ihren individuellen Erfolgsweg im digitalen Wandel finden können. Hierfür kamen auf Einladung der Regionalagentur Region Köln am 11. Juni 2019 knapp 100 Unternehmensvertreterinnen und -vertreter zu »Futuro Digital« zusammen.



Im digitalen Wandel voneinander lernen

Bettina Bartz, Geschäftsstellenleiterin des Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum eStandards, stellte zu Beginn der Veranstaltung das Kompetenzzentrum sowie die offene Werkstatt im GS1 Knowledge Center in Köln vor: »Wir unterstützen KMU ganz individuell beim Schritt in die Digitalisierung, insbesondere im Hinblick auf den Nutzen von Standards an Schnittstellen.« Von Seiten des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (MAGS) begrüßte Referatsleiterin Dr. Wiebke Lang die Teilnehmenden: »Gerade kleinere Betriebe beschäftigt die Frage, was Digitalisierung für sie bedeuten kann und was es für Handlungsoptionen und Unterstützungsangebote gibt.« Entsprechend sollte »Futuro Digital« Digitalisierung erfahrbar machen und mit Anregungen, Ideen und Unterstützungsmöglichkeiten verknüpfen.

Unter dem Motto »voneinander lernen« konnten sich die Teilnehmenden bei einer moderierten Gesprächsrunde einen Eindruck von den Erfahrungen verschaffen, die Unternehmen auf ihrem Weg in der Digitalisierung bereits gemacht haben. Filiz Gencer etwa möchte den Kunden in ihrem Unverpackt-Laden migori trotz fehlender Verpackungen die Produktinfos leicht verfügbar machen. Das Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum eStandards unterstützt sie dabei, dafür ein QR-Code-System einzurichten. »Wir werden im gesamten Prozess begleitet, von Design und Texterstellung bis zur Generierung der Codes«, berichtete Gencer. Erfolgreiche Change-Prozesse müssen gemeinsam mit den Beschäftigten gestaltet werden, betonte Ralf Janssen von der Entwicklungsberatung Kompano. »Damit es sich lohnt, braucht es neben Durchhaltevermögen Vertrauen in die Mitarbeitenden, um gemeinsam erarbeitete Innovationen am

Ende auch durchzusetzen.« Wolfgang Cieplik vom Automatisierungsunternehmen Unitechnik weiß aus Jahrzehnten Digitalisierungserfahrung: »Weil das nötige Fachwissen immer schneller wächst, haben Beschäftigte heute eine größere Selbstverantwortung, sich weiterzubilden – dafür braucht es auch ein entsprechendes Angebot.«

Eine Auswahl der attraktivsten Förderangebote von sowohl Bundes- als auch Landesförderprogrammen wurde den Teilnehmenden von Dr. Wiebke Lang vom MAGS und Dr. Kai Pflanz von der NRW.Bank vorgestellt. → **Potentialberatung** oder → **Bildungsscheck** vom Land NRW, ein → **Digitalisierungskredit** der NRW.Bank und → **»go-digital«** vom Bund sind nur einige Beispiele: »Es gibt eine Menge Programme, welche Unternehmen bei der Digitalisierung unterstützen, egal ob man gerade beginnt oder bereits konkrete Projekte umsetzt«, sagte Dr. Pflanz. »Der Weg zur individuell jeweils passenden Förderung sollte mit einer Beratung beginnen – etwa bei den Regionalagenturen, dem Kompetenzzentrum eStandards, Wirtschaftsförderungen, Kammern und bei der NRW.BANK.« Eine Übersicht über die verschiedenen Fördermöglichkeiten von EU, Bund, Land und der NRW.Bank bietet die → **Produktsuche** der NRW.Bank.

Den erfahrbaren Einblick in die Digitalisierung, praktische Impulse und weitere Denkanstöße zum Thema Arbeit der Zukunft gab es im drit-

ten Teil der Veranstaltung: So konnten in kurzen Workshops agile Arbeitsmethoden oder Design Thinking getestet werden. Die Erlebniswelten der offenen Werkstatt eröffneten zudem eindrucksvolle Perspektiven auf das Potential von Standards und Vernetzung in der Alltags- und Arbeitswelt, etwa im Einzelhandel, im Gesundheitswesen oder bei vernetzten Lieferketten in der Industrie 4.0. Zum Abschluss bestand Raum für lockeren Austausch und Vernetzung am Büffet und an den Infopoints des IT-Forum Oberberg e.V., der NRW.Bank, der Regionalagentur Region Köln, der Wirtschaftsförderung Oberberg und des Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrums eStandards.

Bereits am 06.12.2018 fand eine andere »Futuro Digital«-Veranstaltung statt, auf die abschließend aufmerksam gemacht werden soll: Unter dem Thema → **»Die neue Lebensqualität: Weniger arbeiten, mehr freie Zeit!«** stellte der Digital-Experte und bekannte Buchautor Karl-Heinz Land seine positive Vision der »Erde 5.0« vor.

»Gerade kleinere Betriebe beschäftigt die Frage, was Digitalisierung für sie bedeuten kann, und was es für Handlungsoptionen und Unterstützungsangebote gibt.«

Dr. Wiebke Lang, MAGS





Ideen und Herausforderungen auf einen Blick

5 Herausforderungen auf dem Weg zu NRW 4.0

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt mit rasanter Geschwindigkeit. Neue technologische Möglichkeiten eröffnen flexiblere Formen der Arbeitsorganisation und stellen neue Anforderungen an Aus- und Weiterbildung sowie an Mitbestimmung in den Betrieben. Die Frage, wie der digitale Wandel gemeinsam gestaltet werden kann, stand im Mittelpunkt des Projektes. Ausgangspunkt sind dafür die Herausforderungen, vor denen die verschiedenen Arbeitsmarktregionen in Nordrhein-Westfalen jeweils stehen. Wie werden die Auswirkungen des digitalen Wandels für die Arbeitswelt sichtbar? Wo besteht der größte Handlungsbedarf?

Die Ergebnisse aus den Ideenlaboren zeigen: Obwohl die Regionen unterschiedliche Herausforderungen in den Mittelpunkt ihrer regionalen

Aktivitäten stellen, können übergreifend fünf zentrale, sich teils ergänzende Herausforderungen identifiziert werden.



Die Potentiale der Digitalisierung für das eigene Unternehmen erkennen und nutzen

Für viele Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das Thema Arbeit 4.0 sehr abstrakt, wenig erfahrbar und anwendbar in ihrer täglichen Arbeit. Viele nehmen sich dem Thema nicht an, da die Chancen auf den ersten Blick nicht erkennbar sind und die Umsetzung sehr komplex erscheint. Die Herausforderung besteht darin, die Unternehmen und Menschen zu mobilisieren und die Chancen der Digitalisierung für sie greifbar zu machen. Die abstrakten Themen Arbeit 4.0 und Digitalisierung müssen auf den eigenen Kontext der Unternehmen und ihrer Beschäftigten übertragen werden. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen benötigen Unterstützung, um die Vorteile der Digitalisierung für sich zu erkennen.



Beschäftigte und Führungskräfte für die digitale Transformation begeistern

Neue Technologien verändern die Arbeitswelt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch von Führungskräften. Sie stehen vor unbekanntem, neuen Herausforderungen. Viele begegnen dem Einsatz neuer Technologien und Veränderungen mit großer Skepsis. Doch nur gemeinsam können Veränderungsprozesse gestaltet und neue, gute Lösungen entwickelt werden. Beschäftigte wie Führungskräfte müssen gleichermaßen für die digitale Transformation begeistert werden, um den Wandel erfolgreich zu gestalten und ihr Unternehmen fit für die digitale Zukunft zu machen.



Alle Menschen im digitalen Wandel mitnehmen

Junge Beschäftigte haben oftmals einen offeneren und leichteren Zugang zur Digitalisierung und zu neuen Technologien als die älteren. Dafür besitzen die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen großen Erfahrungs- und Wissensschatz. Wie kommen also alle Genera-

tionen dazu, das Wissen und die Erfahrungen miteinander zu teilen, sich auszutauschen und voneinander zu lernen? Wenn alle mitgenommen werden können, wird niemand mehr vom digitalen Wandel abgehängt – dies gilt insbesondere für benachteiligte Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt.



Als Arbeitgeber und Region attraktiv bleiben

In Zeiten des Fachkräftemangels fällt es besonders kleineren und mittleren Unternehmen schwer, sich als attraktiver Arbeitgeber in der Region zu positionieren. Zu oft werden sie von Absolventen und Fachkräften bei der Arbeitssuche übersehen. Die zentrale Frage ist daher: Wie können KMU ihre Vorteile aufzeigen und als attraktive Unternehmen sichtbar werden? Viele Unternehmen verfügen bereits heute über eine moderne Unternehmenskultur, die für Außenstehende nicht unmittelbar erkennbar ist. Die Vorzüge der einzelnen Betriebe, z.B. flexible Arbeitszeiten, flache Hierarchien, Karriere- und Qualifizierungsmöglichkeiten, sollten gegenüber potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern, insbesondere Auszubildenden und Studierenden, sichtbar gemacht werden.



Die richtigen Kompetenzen erkennen und fördern (Aus- und Weiterbildung)

In den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ruhen oftmals ungeahnte Kompetenzen: So ist der neue Auszubildende vielleicht der Experte für Social Media oder die langjährige Mitarbeiterin spricht eine für das Unternehmen relevante Fremdsprache. Für Unternehmen wird es in Zukunft noch wichtiger werden, diese Kompetenzen zu erkennen und gezielt einzusetzen. Wichtig ist dabei, die benötigten Kompetenzen zu definieren und zu fördern. Kontinuierliche, arbeitsplatznahe Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spielt im Unternehmen eine immer wichtigere Rolle.

Zuordnung:

Ideen und Herausforderungen





Abschluss

Förderprogramme

Die Fördermöglichkeiten für Unternehmen im digitalen Wandel sind vielfältig. Die folgende Übersicht über die wichtigsten Angebote und Ansprechpartner für Unternehmen in Nordrhein-Westfalen bietet eine erste Orientierungsmöglichkeit auf Ihrem Weg zur passenden Förderung.

Potentialberatung NRW

Europäischer Sozialfonds | MAGS NRW

Gefördert wird die prozessorientierte Beratung von Unternehmen unter Beteiligung der Beschäftigten bei freier Beraterwahl. Betriebe können ihre Stärken und Schwächen ermitteln sowie betriebsspezifische Lösungen in fünf zentralen Themenbereichen entwickeln:

- Arbeitsorganisation
- Kompetenzentwicklung
- Demographischer Wandel
- Digitalisierung
- Gesundheit

Förderkonditionen

- bis zu 10 Beratungstage (Gesamtförderung maximal 5.000 €)
- pro Beratungstag 50% der tatsächlichen Kosten (höchstens jedoch 500 € pro Tag)

Ansprechpartner

Regionalagenturen, zugelassene Beratungsstellen, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.)

Weitere Informationen

→ www.mags.nrw/potentialberatung

unternehmensWert:Mensch

Europäischer Sozialfonds | Bund

Gefördert wird die beteiligungsorientierte Beratung von KMU bei der Entwicklung einer zukunftsfähigen und mitarbeiterorientierten Personalpolitik. Es werden nachhaltige Lern- und Veränderungsprozesse angestoßen, um Beschäftigung zu sichern und Fachkräfte zu gewinnen.

Förderkonditionen

- für KMU mit weniger als 10 Beschäftigten
- max. 10 Beratungstage
- 80% des Tagessatzes von max. 1.000 €, Gesamtförderung max. 8.000 €

Ansprechpartner

Kostenlose Beratung in einer Erstberatungsstelle

Weitere Informationen

→ www.unternehmens-wert-mensch.de

unternehmensWert:Mensch plus

Europäischer Sozialfonds | Bund

Gefördert wird die prozessorientierte Begleitung von »Lern- u. Experimentierräumen« in KMU unter Beteiligung der Beschäftigten. In einem Lernprozess werden passgenaue Lösungen für die digitale Transformation entwickelt und innovative Arbeitskonzepte erprobt.

Förderkonditionen

- für KMU mit weniger als 250 Beschäftigten
- bis zu 12 Beratungstage
- 80 % des Tagessatzes von max. 1.000 €, Gesamtförderung max. 9.600 €

Förderkonditionen

Ansprechpartner

Kostenlose Beratung in einer Erstberatungsstelle

Weitere Informationen

→ www.unternehmens-wert-mensch.de/uwm-plus/uebersicht/

Bildungsscheck NRW

Europäischer Sozialfonds | MAGS NRW

Ziel ist die Unterstützung passgenauer Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote. Zur Förderung gibt es sowohl einen betrieblichen als auch einen individuellen Zugang.

Förderkonditionen

- Für Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten sowie insbesondere für Beschäftigte, Berufsrückkehrende und Selbstständige, die in Nordrhein-Westfalen wohnen
- Kurskosten werden bis zur Hälfte gefördert, jedoch mit maximal 500 €

- Im individuellen Zugang kann jährlich ein Bildungsscheck ausgegeben werden
- Im betrieblichen Zugang können jährlich bis zu zehn Bildungsschecks ausgegeben werden

Ansprechpartner

Regionalagenturen, zugelassene Beratungsstellen, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.)

Weitere Informationen

→ www.mags.nrw/bildungsscheck

Förderprogramm »go-digital«

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)

Die Förderung umfasst Beratungsleistungen, die Unternehmen dabei unterstützen, die Digitalisierung im Geschäftsalltag fest zu etablieren und mit den technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen in ihrer Geschäftswelt Schritt zu halten.

Förderkonditionen

- Für Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft einschl. des Handwerks mit weniger als 100 Beschäftigten und bis zu 20 Mio. € Umsatz
- bis zu 50 % der förderfähigen Ausgaben, max. 550 € pro Beratertag
- bis zu 20 Beratertage in einem zu wählenden Hauptmodul, zusätzl. bis zu 10 Beratertage in den Nebenmodulen
- Förderdauer bis zu 6 Monate

Ansprechpartner

Individuelle Suche per → **interaktiver Beraterlandkarte.**

Weitere Informationen

→ <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Digitale-Welt/foerderprogramm-go-digital.html>

Digitalisierungsgutschein

Mittelstand.innovativ! – MWIDE NRW

Ziel ist die Stärkung von Innovationsfähigkeit und Wachstumsorientierung von KMU rund um die Themen Digitalisierung und IT-Sicherheit. Die Unternehmen werden bei der Analyse des Digitalisierungsgrades und bei der Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen unterstützt.

Förderkonditionen

- Für KMU in NRW
- 50% der Ausgaben für externe Analyse- und Beratungsleistungen sowie Entwicklungs- und Umsetzungsmaßnahmen, 80% bei kleinen Unternehmen
- Gutscheine haben einen Gegenwert von 10.000–15.000 € und können auch von mehreren Unternehmen für ein größeres Forschungsvorhaben kumuliert werden

Ansprechpartner

Projekträger Jülich (ptj), Forschungszentrum Jülich GmbH

Weitere Informationen

→ www.ptj.de/innovationsgutschein-digitalisierung

Digitalisierungsassistent

Mittelstand.innovativ! – MWIDE NRW

Das Projekt fördert die Einstellung von Hochschulabsolventen zur Bearbeitung von Digitalisierungsprojekten in Unternehmen.

Ansprechpartner

Projekträger Jülich (ptj), Forschungszentrum Jülich GmbH

Weitere Informationen

→ www.ptj.de/innovationsassistent

Förderkonditionen

- Für Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten und max. fünf angestellten Akademiker/innen
- Voraussetzung ist die Einstellung einer Akademikerin/eines Akademikers als Assistent(in) für mind. 24 Monate
- bis 22.500 € pro Jahr für Unternehmen, die bislang keine Akademiker/innen beschäftigten, ansonsten bis 15.000 € pro Jahr

Digitalisierung und Innovation

NRW.Bank

Stellt zinsgünstige Darlehen zur Finanzierung von Digitalisierungs- und Innovationsvorhaben bereit. Der Baustein NRW.BANK.Digitalisierungskredit fördert spezifisch Investitionsvorhaben im Bereich Digitalisierung.

Förderkonditionen

- Für mittelständische Unternehmen mit max. 500 Mio. € Jahresumsatz ab 2 Jahren nach Aufnahme der Geschäftstätigkeit sowie Angehörige der freien Berufe
- Bis zu 100% der förderfähigen Kosten, Mindestkredit: 25.000 €
- Der Investitionsort muss in Nordrhein-Westfalen liegen

Ansprechpartner

NRW.BANK, Antragstellung über die Hausbank

Weitere Informationen

→ www.nrwbank.de/digitalisierung

KomNet

MAGS NRW

Internetbasiertes Beratungs- und Wissensmanagementsystem zur Beratung und Unterstützung zu den Themen Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Eingehende Fragen werden von einem Kompetenzzentrum beantwortet und in einer öffentlichen Datenbank zur Verfügung gestellt.

Förderkonditionen

- Für die volle Nutzung des Beratungsservice ist lediglich die einmalige, kostenlose Registrierung per E-Mail nötig.

Ansprechpartner

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw)

Weitere Informationen

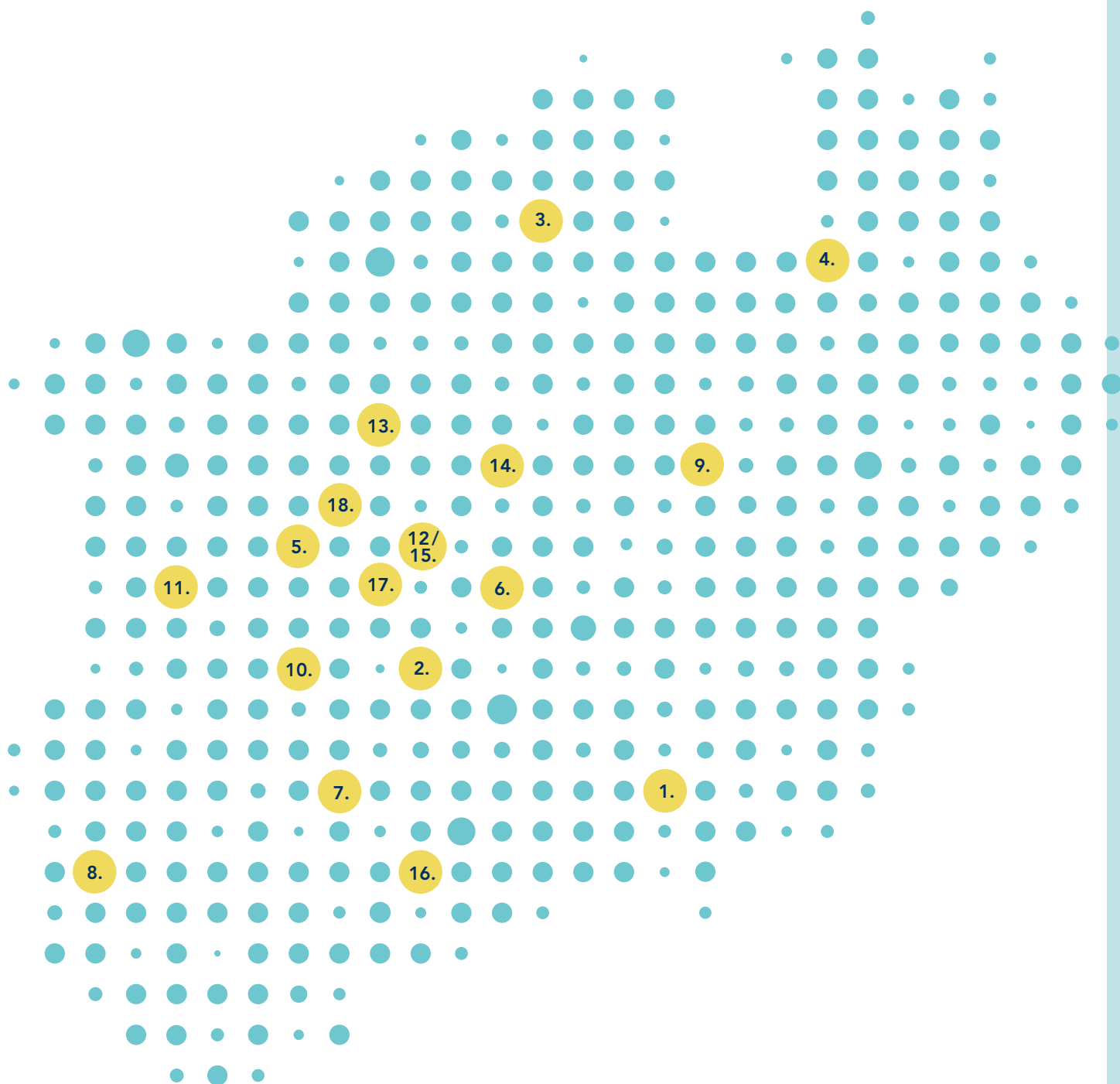
→ www.komnet.nrw.de



Kontakte & Ansprechpartner

Sie haben Fragen zum Projekt NRW 4.0, möchten mit den Regionalagenturen in Kontakt treten oder suchen nach Mentorinnen und Mentoren für Ihr eigenes Vorhaben? Nachfolgend finden Sie Kontaktinformationen der Regionalagenturen.

- 1. Regionalagentur Siegen-Wittgenstein und Olpe**
E-Mail: p.kipping@siegen-wittgenstein.de
Telefon: 02 71 / 333 11 60
- 2. Regionalagentur Bergisches Städtedreieck**
E-Mail: info@bergische-gesellschaft.de
Telefon: 02 12 / 88 16 06 60
- 3. Regionalagentur Münsterland**
E-Mail: info@muensterland.com
Telefon: 0 25 71 / 94 93 00
- 4. Regionalagentur Ostwestfalen-Lippe**
E-Mail: info@ostwestfalen-lippe.de
Telefon: 05 21 / 96 73 30
- 5. Regionalagentur NiederRhein**
E-Mail: g.spitzner@regionalagentur-niederrhein.de
Telefon: 02 03 / 283 42 08
- 6. Regionalagentur Märkische Region**
E-Mail: muhl@agenturmark.de
Telefon: 0 23 31 / 48 87 80
- 7. Regionalagentur Region Köln**
E-Mail: regionalagentur@ra-region-koeln.de
Telefon: 0221 / 35 50 110
- 8. Regionalagentur Aachen**
E-Mail: zabel@regionaachen.de
Telefon: 0241 / 927 87 21-42
- 9. Regionalagentur Hellweg-Hochsauerland**
E-Mail: info@regionalagentur-hellweghochsauerland.de
Telefon: 0 29 21 / 30 34 99
- 10. Regionalagentur Düsseldorf – Kreis Mettmann**
E-Mail: regionalagentur@duesseldorf.de
Telefon: 02 11 / 899 67 15
- 11. Regionalagentur Mittlerer Niederrhein**
E-Mail: regionalagentur@standort-niederrhein.de
Telefon: 0 21 31 / 92 68 596
- 12. Regionalagentur Mittleres Ruhrgebiet**
E-Mail: rmr@bochum-wirtschaft.de
Telefon: 02 34 / 61 06 31 82
- 13. Regionalagentur Emscher-Lippe**
E-Mail: info@emscher-lippe.de
Telefon: 0 23 66 / 109 80



14. Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet
E-Mail: info@regionalagentur-wr.nrw
Telefon: 02 31 / 502 55 89

15. LIA Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW
E-Mail: info@lia.nrw.de
Telefon: 02 11 / 31 01 11 33

16. Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg
E-Mail: info@regionalagentur.net
Telefon: 02 28 / 77 20 52

17. Regionalagentur MEO
E-Mail: bodo.kalveram@essen.ihk.de
Telefon: 02 01 / 189 23 17

18. G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung
E-Mail: mail@gib.nrw.de
Telefon: 0 20 41 / 76 70

Herausgeber

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Telefon: 0211/855 31 18
presse@mags.nrw.de
www.mags.nrw

Das Projekt wurde im
Rahmen von Open.NRW umgesetzt.
www.open.nrw

Konzept und Redaktion

IFOK GmbH
Dominique Bielen
Frederik Meyer
www.ifok.de

Design

made in
www.madein.io

Bildnachweise

Titel und S. 11: Einzelne Illustrationselemente von Viktoria Kurpas/Shutterstock.com; Umschlag innen (von links nach rechts, oben nach unten): Lutz Becker, Hochschule Fresenius; Münsterland e.V./Arne Pöhnert; Annika Pilgrim, Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen; Sascha Kreklau Fotografie; Annika Pilgrim, Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen; Sascha Kreklau Fotografie; Nils Laengner; Martina Hamann, RA Siegen-Wittgenstein Olpe; Sascha Kreklau Fotografie; S. 3: MAGS NRW; S. 4/7: Sascha Kreklau Fotografie; S. 12/13: G.I.B./Volker Stephan; S. 17/18: Martina Hamann, RA Siegen-Wittgenstein Olpe; S. 20/21: Uwe Reinert, Picturemakers; S. 23: Oliver Francke, Regionalagentur Bergisches Städtedreieck; S. 26: Deutsche Angestellten-Akademie GmbH; S. 28: Heike Wippermann, mix pix sell fotografie; S. 28: agentur mark GmbH; S. 29: Philipp Ising, Oberbergischer Kreis; S. 32: Nils Laengner; S. 32: IGA mbH; S. 32: mpool consulting GmbH; S. 33: IAW (Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen University); S. 38: Joe Kramer Photodesign; S. 40/41: Münsterland e.V./Arne Pöhnert; S. 43: OWL GmbH; S. 45: Joe Kramer Photodesign; S. 45: Joe Kramer Photodesign; S. 45: Joe Kramer Photodesign; S. 47: Sascha Kreklau Fotografie; S. 48/49: Sascha Kreklau Fotografie; S. 49: Gabriel Spitzner; S. 51: Martina Hamann, RA Siegen-Wittgenstein Olpe; S. 53: Nadine Lehmann; S. 53: Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen; S. 54/55: Münsterland e.V./Arne Pöhnert; S. 57: Sonja Riedel, Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen; S. 58: Annika Pilgrim, Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen; S. 61: Astrid Wunsch, RA Region Köln

Copyright

2019 Open.NRW



