

Betriebliche Lern- und Experimentierräume in KMU

Gliederung

1. HINTERGRUND – WORUM GEHT ES?
2. LERN- UND EXPERIMENTIERRÄUME
3. DIGITALER UMBRUCH IN KMU – WO ANSETZEN?
4. EXPERIMENTIERRÄUME ERMÖGLICHEN – WIE VORGEHEN?
 - 4.1 IN DER THEORIE
 - 4.2 IN DER PRAXIS
5. DOKUMENTATION

1. Hintergrund - Worum geht es?

unternehmensWert:Mensch – weit verbreitet, häufig genutzt



- **Modellphase (2012-2014):**
3.000 Beratungschecks
- **Flächeneinführung (2015-2020):**
bislang 2.800 Beratungschecks
- **Seit 2017:**
Erweiterung um den Programmzweig uWM plus

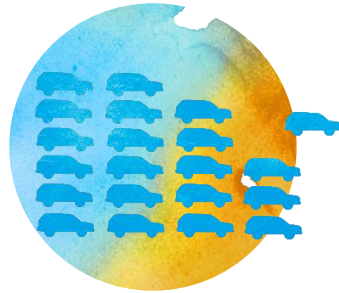
Auf dem Weg zu „Arbeiten 4.0“



Arbeiten 1.0

Anfänge der
Industriegesellschaft,
erste Organisation
von Arbeitern

Ende 18. Jhdt.



Arbeiten 2.0

Beginn der
Massenproduktion,
Anfänge des
Wohlfahrtsstaates

Ende 19. Jhdt.



Arbeiten 3.0

Globalisierung,
Weiterentwicklung des
sozialen
Marktwirtschafts-
Wohlfahrtsstaates

Ab Beginn 70er Jahre / 20. Jhdt.



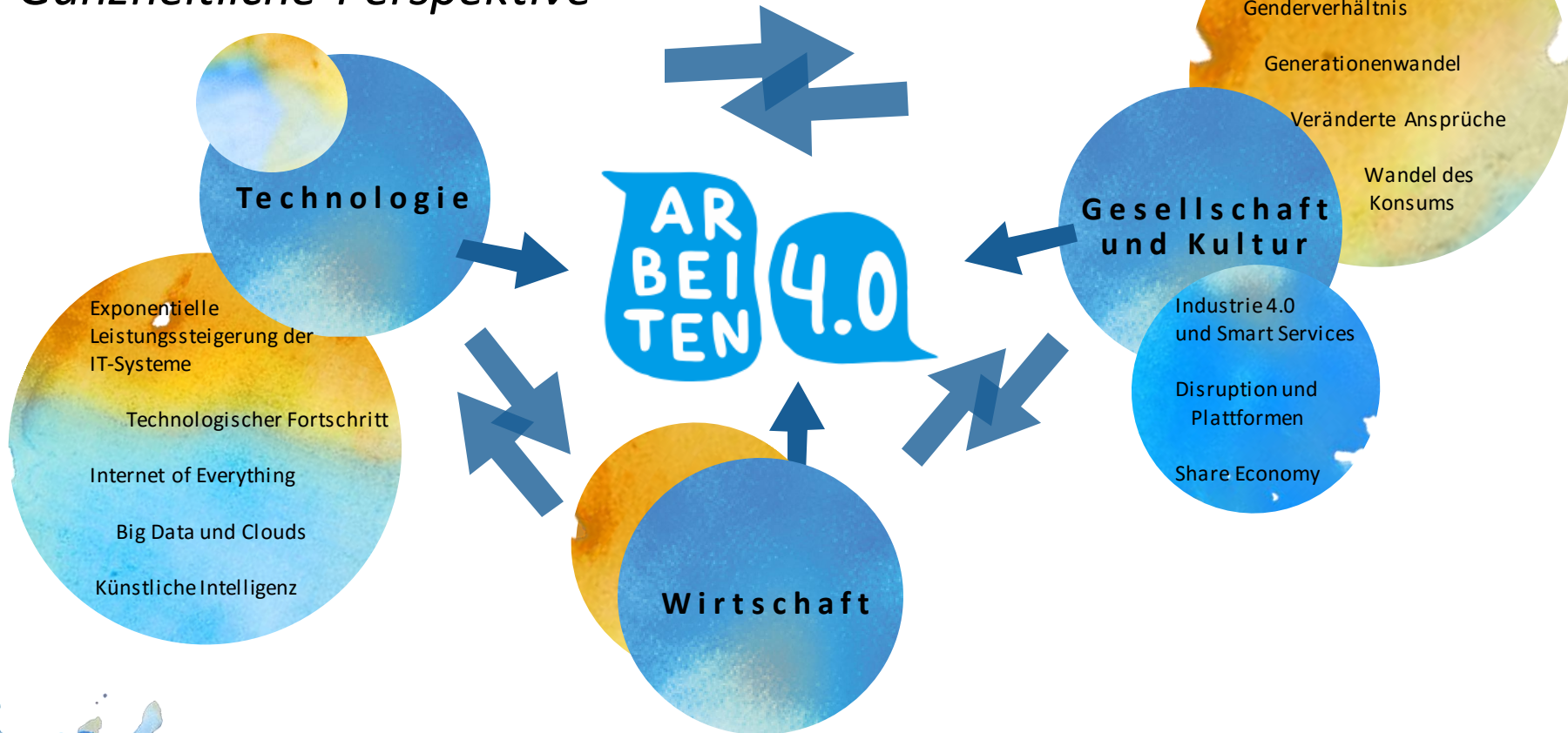
Arbeiten 4.0

Vernetztes Arbeiten,
Wertewandel, neuer
sozialer Kompromiss

Heute



Ganzheitliche Perspektive



Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ im Überblick

**Auftakt
Konferenz**

**22. April
2015**

Fachdialog

Politischer Dialog mit Verbänden

Öffentlicher Dialog: u.a. arbeitenviernull.de

**Studien/Expertisen: Wertewelten „Arbeiten 4.0“,
mehr als 20 wissenschaftliche Expertisen
und Rechtsgutachten**

**Abschluss
Konferenz**

**29. November
2016**

**WEISSBUCH
ARBEITEN 4.0**

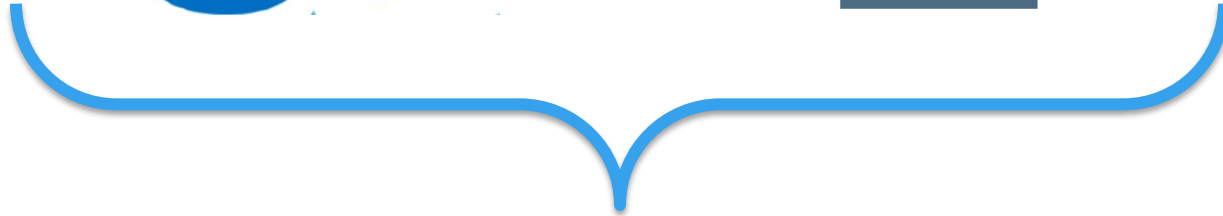


**GRÜNBUCH
ARBEITEN 4.0**



**Halbzeit
Konferenz
15. MÄRZ 2016**

Arbeiten 4.0- Sofortprogramm



Das Programm auf einen Blick

ZIELGRUPPE

Kleine und mittlere Unternehmen
(bis zu 249 Beschäftigte)



BESCHÄFTIGTE



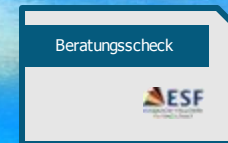
UNTERNEHMENSFÜHRUNG

FÖRDERGEGENSTAND

Personalpolitische oder arbeitsorganisatorische Veränderungsprozesse in Zusammenhang mit einer digitalen Transformation innerhalb des Betriebes.

FÖRDERUNG

Eine Beratung von 12 Tagen kann mit bis zu 80 % bezuschusst werden



BERATUNGSSCHECK

Persönliche Einschätzung

Welche Bedeutung messen Sie der digitalen Transformation für KMU bei?



2. Lern- und Experimentierräume

Warum Lern- und Experimentierräume? ...weil wir Neuland gestalten müssen!

Digitale Transformation erreicht die Wirtschaft - Umbruch in den Unternehmen

Kein normaler Change-Prozess in den Unternehmen, sondern ein Umbruchprozess

Herausforderung: Unternehmen starten nicht wie im Silicon Valley auf der „grünen Wiese“ → Wandel in gewachsenen Strukturen

Wie kann der Umbruch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestaltet werden? Wie können Menschen Vertrauen gewinnen?

Lern- und Experimentierräume „Arbeit der Zukunft“ - Prinzipien



Instrument,
um **Neuland**
gestalten zu lernen



**Instrument des
gemeinsamen
Lernens:**
Die Beschäftigten
werden konsequent
beteiligt



Praxisorientiertes,
schrittweises und
beteiligungsorientiertes
Vorgehen



**Strategische
Hebelwirkung**
für das
Unternehmen

Neue Geschäftsmodelle & „disruptive innovation“:
Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsstrategien werden neu gedacht

Neue Produktionsmodelle:
Industrie 4.0 und die Digitalisierung der Fabrik, Cloud Working und Crowdsourcing

Agilität:
Veränderungsflexibel, kundenorientiert, „Empowerment“ von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften

Kommunikationsumgebungen:
Kollaboration in der Community, Wissen teilen und zugänglich machen, neue Kultur der Zusammenarbeit



Was ist
Digitalisierung?
... mehr als nur
Technologie!


„Digital natives“:
Eine neue Generation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommt in den Unternehmen an

Neue Leitbilder:
Google, Apple und die Stars des Silicon Valley werden zu Benchmarks und Vorbildern für die deutsche Industrie

Digitale Revolution: Produktivkraftsprung Informationsraum



- Das Internet bringt die Digitalisierung in die Gesellschaft - Kraft des Umbruchs wird spürbar
- Was ist das Neue? Informationsraum als neuer sozialer Handlungsraum
- Arbeitswelt: Informationsraum als neuer Raum der Produktion
- Informationsraum als Ausgangspunkt für die Entwicklung von Arbeit und Gesellschaft im 21. Jahrhundert



3. Digitaler Umbruch in KMU – Wo ansetzen?

Zentrale Themenfelder für Experimentierräume



Vermessung des digitalen Umbruchs – Zentrale Gestaltungsfelder für Experimentierräume

Neue Geschäftsmodelle & Innovationsstrategien

Wie schnell können
Sie auf veränderte
Marktbedingungen
reagieren?

Produktionsmodell & Arbeitsorganisation

Welche Auswirkungen
hat die Digitalisierung auf
die Arbeitsorganisation in
Ihrem Unternehmen?

Personalpolitik, Beschäftigung & Qualifizierung

Inwieweit sind Ihre
Mitarbeitenden fit
für die Arbeit in der
digitalisierten Welt?

Sozialbeziehungen & Kultur

Was bedeutet der
digitale Wandel für Ihre
Unternehmenskultur?

Führung, berufliche Entwicklung & Karriere

Was können
Führungskräfte heute
tun, um Fachkräfte zu
gewinnen bzw.
zu halten?

Arbeitsplatz der Zukunft, Arbeitszeit- & Leistungspolitik

Wie sieht der
Arbeitsplatz der Zukunft
in Ihrem Unternehmen
aus?



**Neue Geschäftsmodelle
& Innovationsstrategien**

Wie schnell können
Sie auf veränderte
Marktbedingungen
reagieren?

**Produktionsmodell
& Arbeitsorganisation**

Welche Auswirkungen
hat die Digitalisierung auf
die Arbeitsorganisation in
Ihrem Unternehmen?

**Personalpolitik,
Beschäftigung &
Qualifizierung**

Inwieweit sind Ihre
Mitarbeitenden fit
für die Arbeit in der
digitalisierten Welt?

**Sozialbeziehung
& Kulturen**

Was bedeutet der
digitale Wandel für Ihre
Unternehmenskultur?

**Führung,
berufliche Entwicklung
& Karriere**

Was können
Führungskräfte heute
tun, um Fachkräfte zu
gewinnen bzw.
zu halten?

**Arbeitsplatz der
Zukunft, Arbeitszeit- &
Leistungspolitik**

Wie sieht der
Arbeitsplatz der Zukunft
in Ihrem Unternehmen
aus?

Neue Geschäftsmodelle & Innovationsstrategien

- Digitale Transformation: Durch den veränderten Zugang zu Informationen und deren Nutzung werden Geschäftsmodelle weiterentwickelt oder neu erdacht
- Beispiel: Digitalisierung des Autos – Mehr als Entertainment
 - Daten als strategischer Rohstoff der digitalen Ökonomie: Echtzeit-Daten als Innovationsgrundlage
 - Sprung-Innovation „Autonomes Fahren“: Software-Kompetenz, Algorithmen & Umgang mit Daten
 - Vernetzte Mobilitätskonzepte – Wer macht das Rennen: Daimler, Uber oder Deutsche Bahn?
- Grundlegende Frage: Was bedeutet der digitale Wandel für das eigene Geschäftsmodell?



Neue Geschäftsmodelle & Innovationsstrategien

Themen für Lern- und Experimentierräume in KMU – Beispiele

Aufbau eines online-Shops
als neuer „Marktplatz“ und
lokal
erei,

Alternativ

edia-
Präsenz zur Verbesserung
der Kundenbeziehung und
-Kommunikation für KMU
im Einzelhandel

Einführung von
Buchungsportalen für
online-Terminreser-
vierungen in der
Gastronomie oder bei
Friseuren

Aufbau eines neuen
Partnernetzwerks zur
Ausweitung des Portfolios
(z.B. für neue Smart-
Home-Services in der
Gebäudetechnik)



**Neue Geschäftsmodelle
& Innovationsstrategien**

Wie schnell können
Sie auf veränderte
Marktbedingungen
reagieren?

**Produktionsmodell
& Arbeitsorganisation**

Welche Auswirkungen
hat die Digitalisierung auf
die Arbeitsorganisation in
Ihrem Unternehmen?

**Personalpolitik,
Beschäftigung &
Qualifizierung**

Inwieweit sind Ihre
Mitarbeitenden fit
für die Arbeit in der
digitalisierten Welt?

**Sozialbeziehung
& Kulturen**

Was bedeutet der
digitale Wandel für Ihre
Unternehmenskultur?

**Führung,
berufliche Entwicklung
& Karriere**

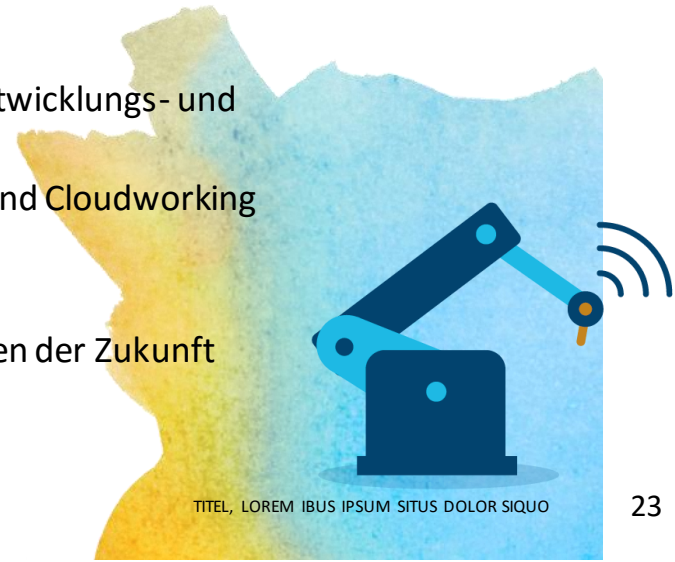
Was können
Führungskräfte heute
tun, um Fachkräfte zu
gewinnen bzw.
zu halten?

**Arbeitsplatz der
Zukunft, Arbeitszeit- &
Leistungspolitik**

Wie sieht der
Arbeitsplatz der Zukunft
in Ihrem Unternehmen
aus?

Produktionsmodell & Arbeitsorganisation

- Die Digitalisierung verändert die Produktionsmodelle und Arbeitsorganisation in vielen Branchen grundlegend
- Beispiele in Industrie und Dienstleistung:
 - Industrie 4.0 und die Digitalisierung der Fabrik
 - Factory-Ansätze, Ticket-Systeme und Shared-Services bei Verwaltungstätigkeiten
 - Agile Methoden, Design Thinking und User Experience bei Entwicklungs- und Ingenieur Tätigkeiten
 - Open Innovation, Nutzung von Plattformen, Crowdsourcing und Cloudworking als neue Trends
- Grundlegende Frage: Welche Rolle soll der Mensch im Unternehmen der Zukunft spielen?



Produktionsmodell & Arbeitsorganisation

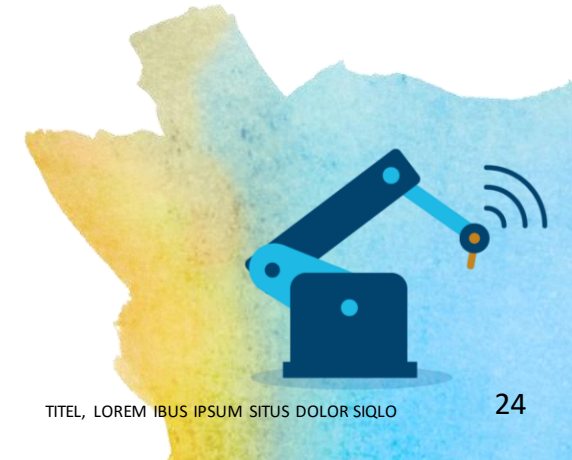
Themen für Lern- und Experimentierräume in KMU – Beispiele

Einsatz von Drohnen,
Augmented Reality-Brillen
oder Smartphones und
Tablets in Handwerks-

Alternativ

Etablierung eines
plattformbasierten
Wissensmanagements-
systems („Wiki“) in
einem Ingenieurs-büro

Integration von
crowdsourcing-
Plattformen in die
Arbeitsprozesse
von Schreib- oder
Übersetzungsbüros



**Neue Geschäftsmodelle
& Innovationsstrategien**

Wie schnell können
Sie auf veränderte
Marktbedingungen
reagieren?

**Produktionsmodell
& Arbeitsorganisation**

Welche Auswirkungen
hat die Digitalisierung auf
die Arbeitsorganisation in
Ihrem Unternehmen?

**Personalpolitik,
Beschäftigung &
Qualifizierung**

Inwieweit sind Ihre
Mitarbeitenden fit
für die Arbeit in der
digitalisierten Welt?

**Sozialbeziehung
& Kulturen**

Was bedeutet der
digitale Wandel für Ihre
Unternehmenskultur?

**Führung,
berufliche Entwicklung
& Karriere**

Was können
Führungskräfte heute
tun, um Fachkräfte zu
gewinnen bzw.
zu halten?

**Arbeitsplatz der
Zukunft, Arbeitszeit- &
Leistungspolitik**

Wie sieht der
Arbeitsplatz der Zukunft
in Ihrem Unternehmen
aus?

Personalpolitik, Beschäftigung & Qualifizierung

- Die Digitalisierung ist in vielen Unternehmen angekommen. Die Herausforderung: Personalpolitik an die neuen Anforderungen anzupassen
- Grundlegende Frage: Wie sehen die Tätigkeitsprofile der Zukunft aus und wie können Beschäftigte dafür qualifiziert werden?
 - Wo entstehen neue Tätigkeitsbereiche?
 - Wo fallen bestehende Tätigkeitsbereiche voraussichtlich weg?
 - Wie können Beschäftigte für den souveränen Umgang mit der digitalen Ära qualifiziert werden?
 - Wie können ganzheitliche Qualifizierungsstrategien entwickelt werden, die nicht einseitig auf „digital natives“ fokussieren?



Personalpolitik, Beschäftigung & Qualifizierung

Themen für Lern- und Experimentierräume in KMU – Beispiele

Entwicklung von
Schulungskonzepten für den
souveränen Umgang mit der
digitalen Ära (z.B. den
Auf der

Alternativ

Identifizierung von neuen
Tätigkeitsfeldern im
Kontext der Digitalisierung
(z.B. online-
Vertriebskanäle im
Einzelhandel)

Entwicklung von
Qualifizierungs-konzepten
für neue
Kompetenzanforder-ungen
(z.B. kommunika-tive
Fähigkeiten, Teamarbeit,
Kundenorientierung)



**Neue Geschäftsmodelle
& Innovationsstrategien**

Wie schnell können Sie auf veränderte Marktbedingungen reagieren?

**Produktionsmodell
& Arbeitsorganisation**

Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Arbeitsorganisation in Ihrem Unternehmen?

**Personalpolitik,
Beschäftigung &
Qualifizierung**

Inwieweit sind Ihre Mitarbeitenden fit für die Arbeit in der digitalisierten Welt?

**Sozialbeziehung
& Kulturen**

Was bedeutet der digitale Wandel für Ihre Unternehmenskultur?

**Führung,
berufliche Entwicklung
& Karriere**

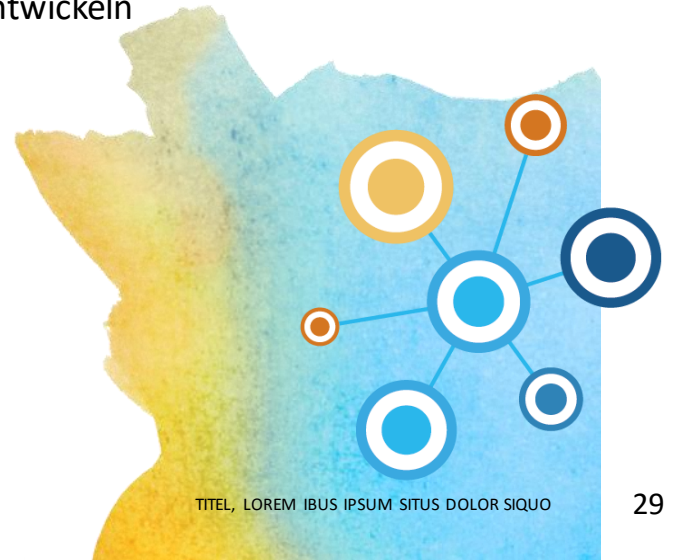
Was können Führungskräfte heute tun, um Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten?

**Arbeitsplatz der
Zukunft, Arbeitszeit- &
Leistungspolitik**

Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft in Ihrem Unternehmen aus?

Sozialbeziehungen & Kultur

- Kulturwandel durch Digitalisierung: : Offene Kulturen mit mehr Beteiligung, aber auch mehr Flexibilität und Veränderungsbereitschaft
- Zentrale Frage: Vorwärtsstrategie mit und für alle Beschäftigten entwickeln
 - Identität und Wertorientierung im digitalen Wandel
 - Kulturwandel für alle statt „Jung gegen Alt“
 - Veränderungsbereitschaft schaffen
 - Kultur der Beteiligung etablieren



Sozialbeziehungen & Kultur

Themen für Lern- und Experimentierräume in KMU –

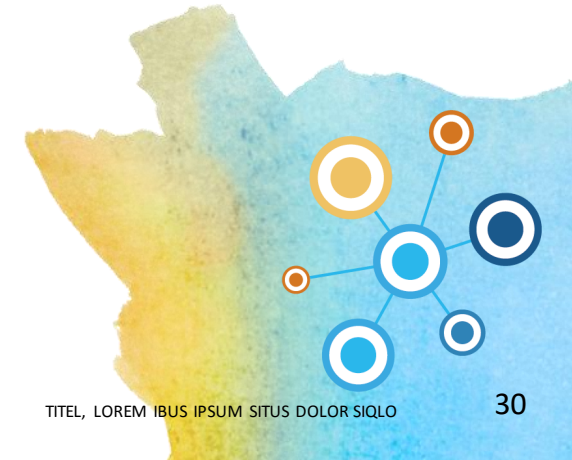
Beispiele

Entwicklung einer Wertorientierung „Wie wollen wir arbeiten?“ zwischen jungen und Beschäftigten
Erreichbarkeit, Austausch, mobiles

Einführung und Nutzung von digitalen Abstimmungstools zur Stärkung der Mitarbeiterbeteiligung

Alternativ

Schaffung von Vertrauenskulturen in der digitalen Ära – „Veränderungsbereitschaft“ der Beschäftigten





**Neue Geschäftsmodelle
& Innovationsstrategien**

Wie schnell können
Sie auf veränderte
Marktbedingungen
reagieren?

**Produktionsmodell
& Arbeitsorganisation**

Welche Auswirkungen
hat die Digitalisierung auf
die Arbeitsorganisation in
Ihrem Unternehmen?

**Personalpolitik,
Beschäftigung &
Qualifizierung**

Inwieweit sind Ihre
Mitarbeitenden fit
für die Arbeit in der
digitalisierten Welt?

**Sozialbeziehung
& Kulturen**

Was bedeutet der
digitale Wandel für Ihre
Unternehmenskultur?

**Führung,
berufliche Entwicklung
& Karriere**

Was können
Führungskräfte heute
tun, um Fachkräfte zu
gewinnen bzw.
zu halten?

**Arbeitsplatz der
Zukunft, Arbeitszeit- &
Leistungspolitik**

Wie sieht der
Arbeitsplatz der Zukunft
in Ihrem Unternehmen
aus?

Führung, berufliche Entwicklung & Karriere

- Veränderte Führungskultur in einer mobilen und vernetzten Arbeitswelt
- Zentrale Frage: Wie sieht das Führungsleitbild für die digitale Arbeitswelt aus?
 - Neue Führungskonzepte entwickeln
 - Berufliche Entwicklungswege neu denken
 - Neue Entwicklungschancen für Frauen nutzen



Führung, berufliche Entwicklung & Karriere

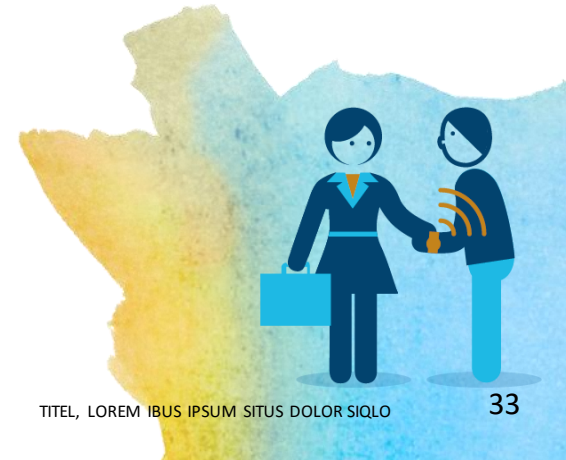
Themen für Lern- und Experimentierräume in KMU – Beispiele

Entwicklung von Lösungen
für Mitarbeiterführung im
Kontext mobiler Arbeit

Etablierung neuer
Führungskonzepte –
Abkehr von
inhaberzentrierter,
hierarchischer
Führungskultur

Alternativ

Einführung
lebensphasensensibler
Entwicklungs- und
Karrierekonzepte
(z.B. „späte Karrieren“,
Führen in Teilzeit)



**Neue Geschäftsmodelle
& Innovationsstrategien**

Wie schnell können
Sie auf veränderte
Marktbedingungen
reagieren?

**Produktionsmodell
& Arbeitsorganisation**

Welche Auswirkungen
hat die Digitalisierung auf
die Arbeitsorganisation in
Ihrem Unternehmen?

**Personalpolitik,
Beschäftigung &
Qualifizierung**

Inwieweit sind Ihre
Mitarbeitenden fit
für die Arbeit in der
digitalisierten Welt?

**Sozialbeziehung
& Kulturen**

Was bedeutet der
digitale Wandel für Ihre
Unternehmenskultur?

**Führung,
berufliche Entwicklung
& Karriere**

Was können
Führungskräfte heute
tun, um Fachkräfte zu
gewinnen bzw.
zu halten?

**Arbeitsplatz der
Zukunft, Arbeitszeit- &
Leistungspolitik**

Wie sieht der
Arbeitsplatz der Zukunft
in Ihrem Unternehmen
aus?

Arbeitsplatz der Zukunft, Arbeitszeit- & Leistungspolitik

- Digitalisierung und Arbeitsbedingungen: Wie wird der Arbeitsplatz der Zukunft aussehen?
- Themen: Arbeitszeit, mobiles Arbeiten, offene Bürokonzepte, Transparenz und Umgang mit Daten, Belastungen und Gesundheit
- Zentrale Frage: Wie können die Chancen der Digitalisierung für die Arbeitsgestaltung genutzt werden?



Arbeitsplatz der Zukunft, Arbeitszeit- & Leistungspolitik

Themen für Lern- und Experimentierräume in KMU – Beispiele

Einführung eines „Schichtdoodles“ in der Pflege oder in der Produktion

Einführung mobiler Arbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alternativ

Einführung offener Konzepte zur Förderung der Zusammenarbeitskultur

Entwicklung von Regelungen zum Umgang mit zunehmender Transparenz und MA-Daten (z.B. bei der Nutzung von Tablets und Smartphones)





4. Experimentierräume ermöglichen – Wie vorgehen?

4.1 In der Praxis

Fallbeispiel: Handwerksbetrieb führt mobile Endgeräte bei der Arbeit ein



Ausgangslage
Mittelständischer Handwerksbetrieb
(Elektroinstallation)



Gegenstand der Lern- und
Experimentierraums:
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
werden auf Basis mobiler Endgeräten
Smartphones und Tablets
ausgestattet

Fallbeispiel: Handwerksbetrieb führt mobile Endgeräte bei der Arbeit ein



Ziel des Lern- und Experimentierraums:
Verbesserung der Arbeitsorganisation durch die stärkere Vernetzung der räumlich verteilt arbeitenden Belegschaft durch Smartphones und Tablets

Fallbeispiel: Handwerksbetrieb führt mobile Endgeräte bei der Arbeit ein

- Es hat sich eine große soziale Dynamik entfaltet
- Die Arbeit sämtlicher Beschäftigtengruppen konnte neu organisiert werden
- Das Fundament der Arbeitsorganisation bildet eine neue digitale Informations- und Kommunikationsplattform
- Entwicklung neuer Herausforderungen für die Führung: Mitarbeiterbindung und zwischenmenschlicher Austausch werden durch die Umstellung auf mobile Kommunikation erschwert

**Zweiter Lern- und Experimentierraum:
„Führung in einer mobilen Arbeitswelt“**

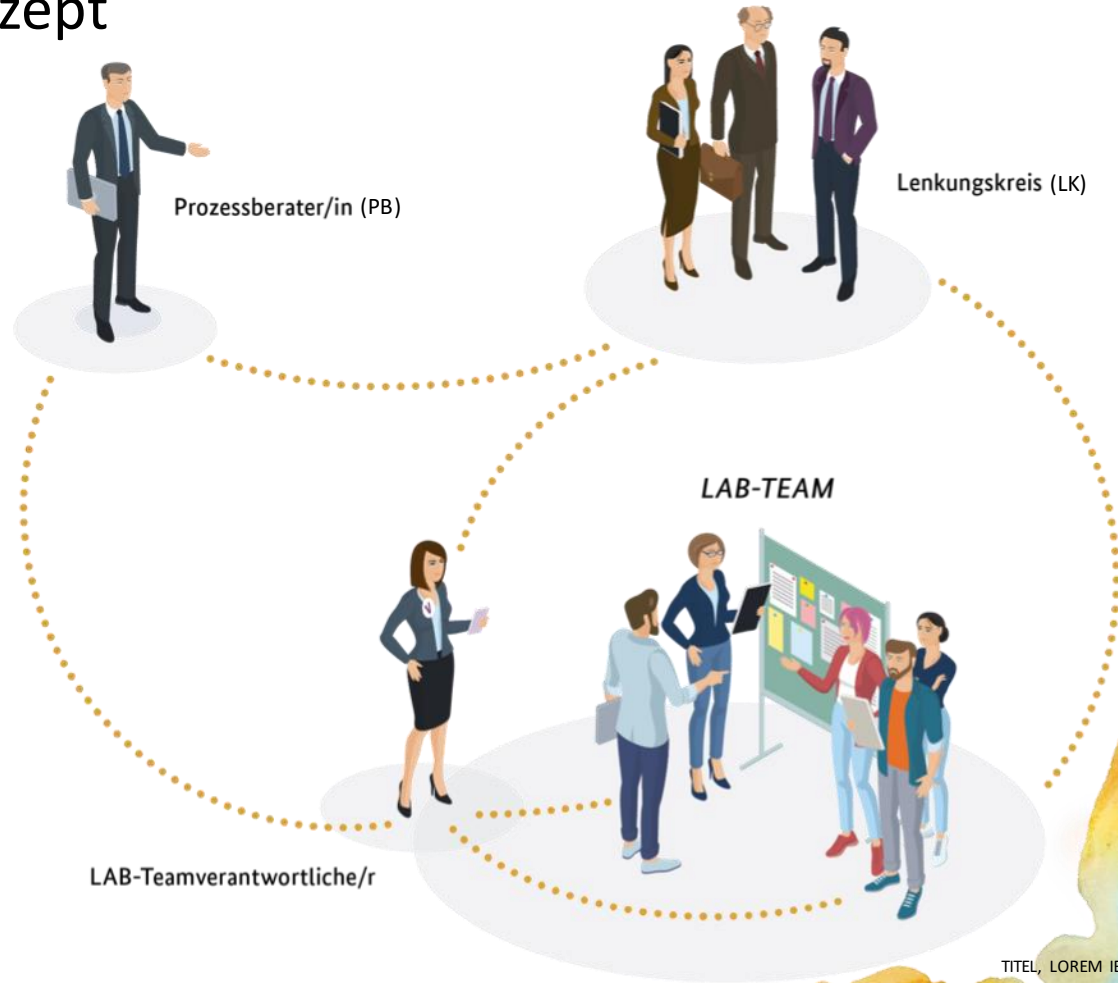




4. Experimentierräume ermöglichen – Wie vorgehen?

4.2 In der Theorie

Rollenkonzept



Rollenkonzept – Prozessberater/in



- Organisiert und moderiert den Gesamtprozess
- Zentrale Schnittstelle zw. LK und Lab-Team
- Absicherung der Beteiligungsorientierung
- Ergebnissicherung



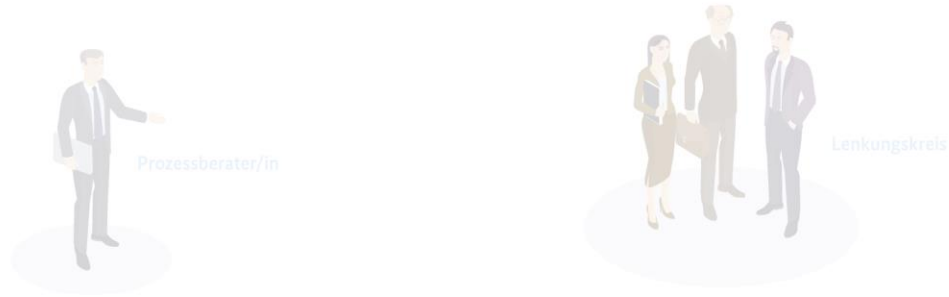
Rollenkonzept – Lab-Team



- „Herzstück“ des Experimentierraums
- Entwickelt Gestaltungslösungen
- Besetzung: 3-6 Experten aus relevanten Bereichen des Unternehmens (ohne GF/LK)



Rollenkonzept - Lab-Teamverantwortliche/r



- Organisiert Lab-Team und treibt den Prozess vor Ort
- Ansprechpartner/in für PB+LK
- Besetzung: fachl. qualifiziert, durchsetzungsstark



Rollenkonzept – Lenkungsreis



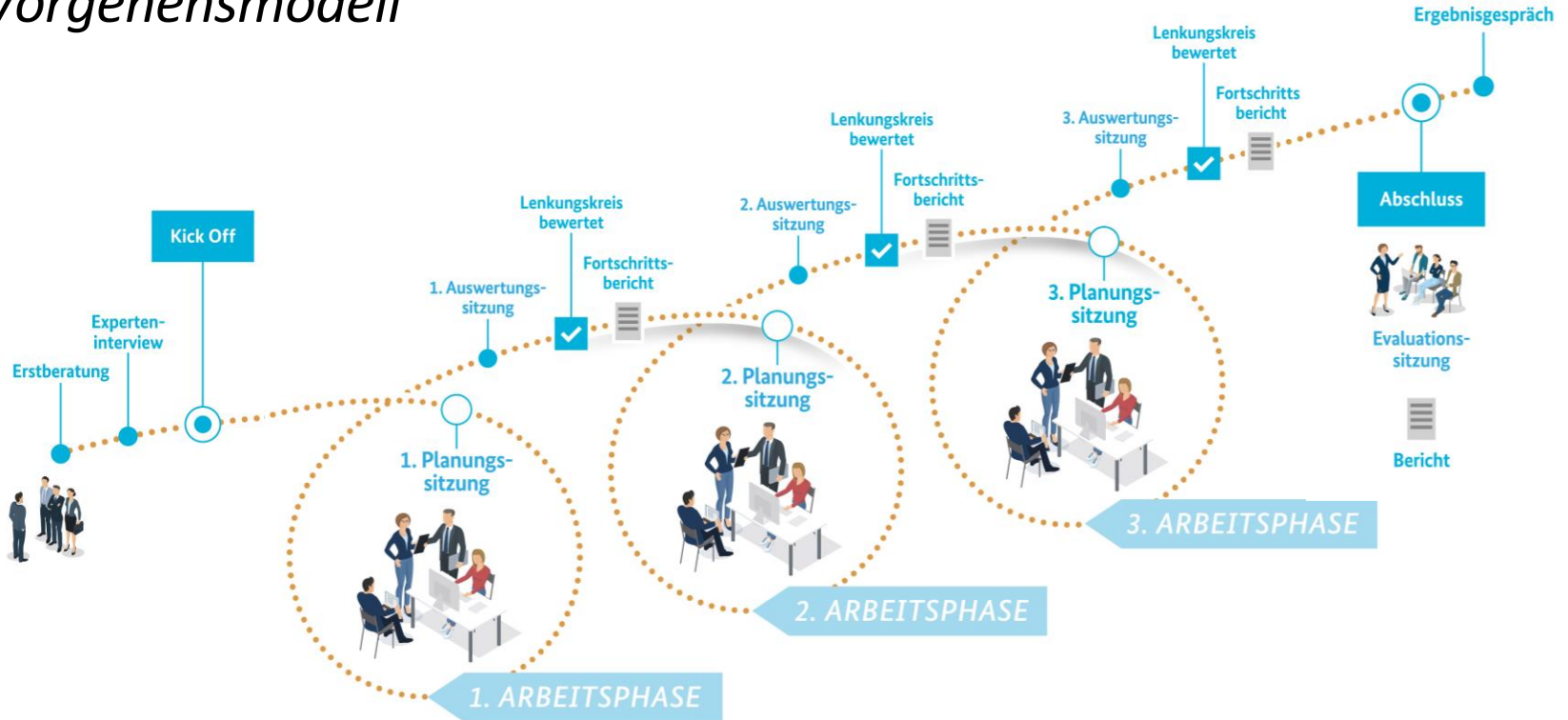
- Verallgemeinert Ergebnisse für ganzes Unternehmen
- Berät über Unterstützungsmöglichkeiten
- Besetzung: 3-5 Pers. inkl. GF und MA- Vertreter/in



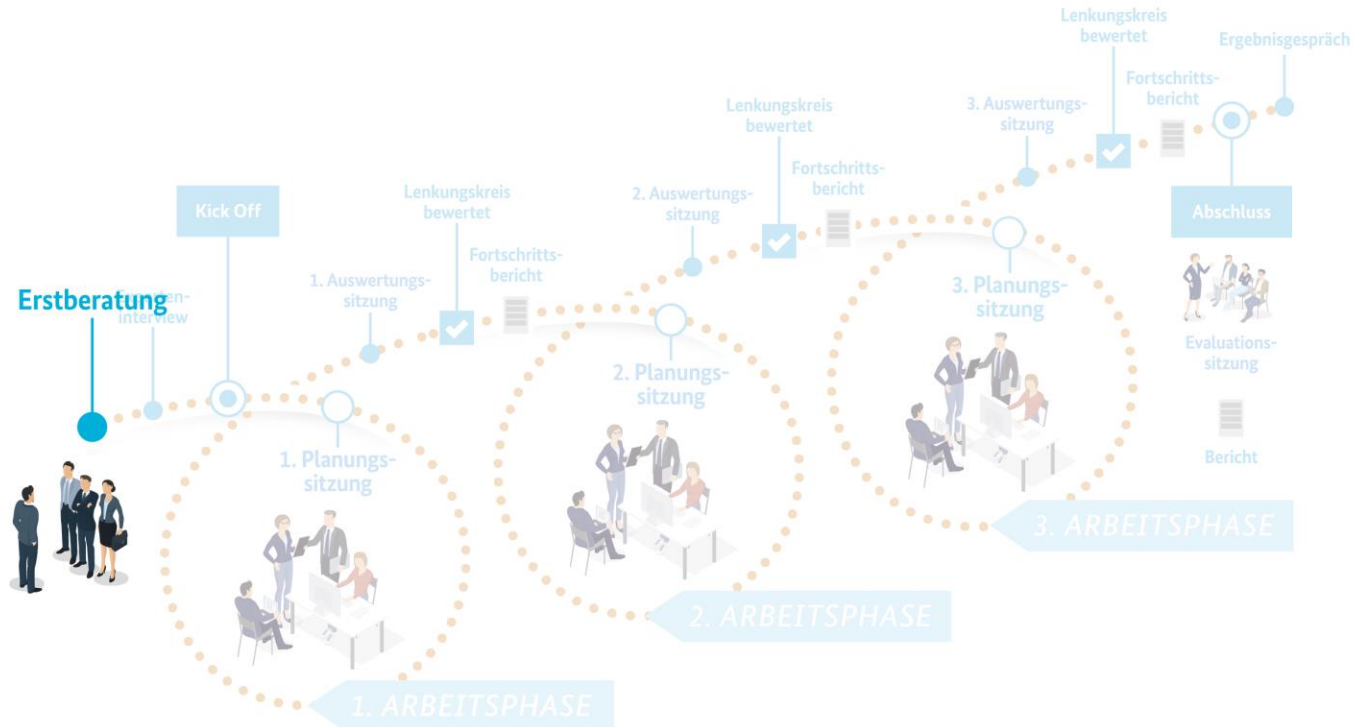
Vorgehensmodell: Die verschiedenen Phasen

- Die Durchführung eines betrieblichen Lern- und Experimentierraums für KMU erfolgt in drei Phasen:
 - Initialphase: Experimentierraum aufsetzen, Durchführung Kick-off (1 Monat; 2,5 TW)
 - Innovationsphase: Experimentierraum durchläuft drei Arbeitsphasen (3-4 Monate; 7,5 TW)
 - Lernphase: Erfahrungen und erzielte Ergebnisse werden evaluiert (1 Monat; 2 TW)
- Für die Durchführung werden insgesamt 5 -6 Monate und max. 12 TW für die Prozessberatung veranschlagt

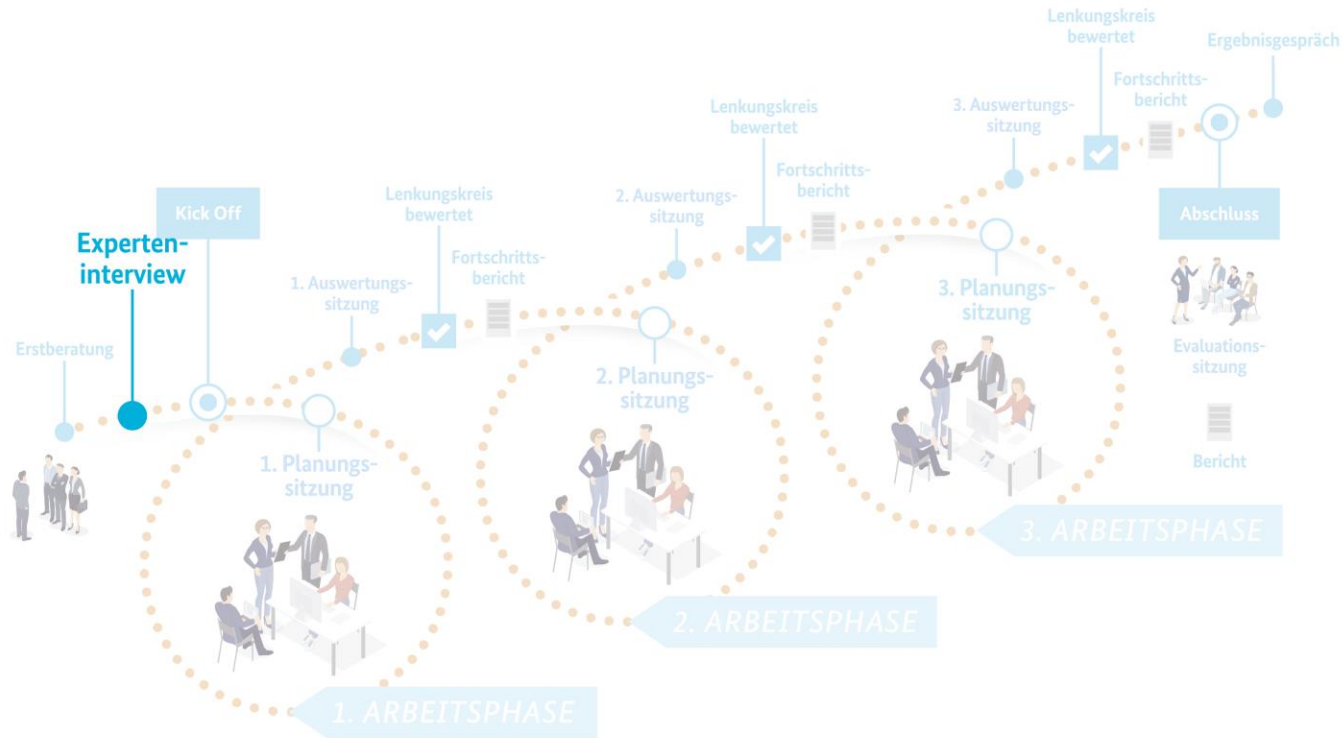
Vorgehensmodell



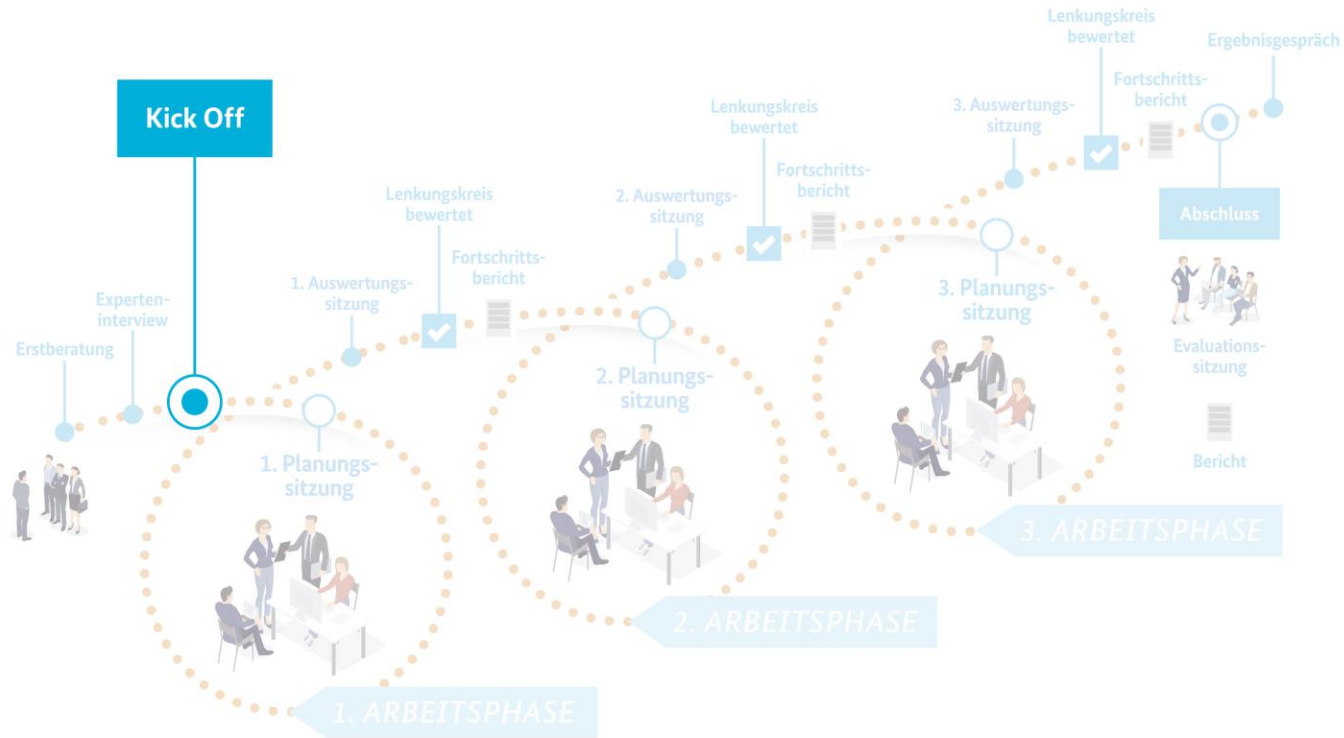
Erstberatung



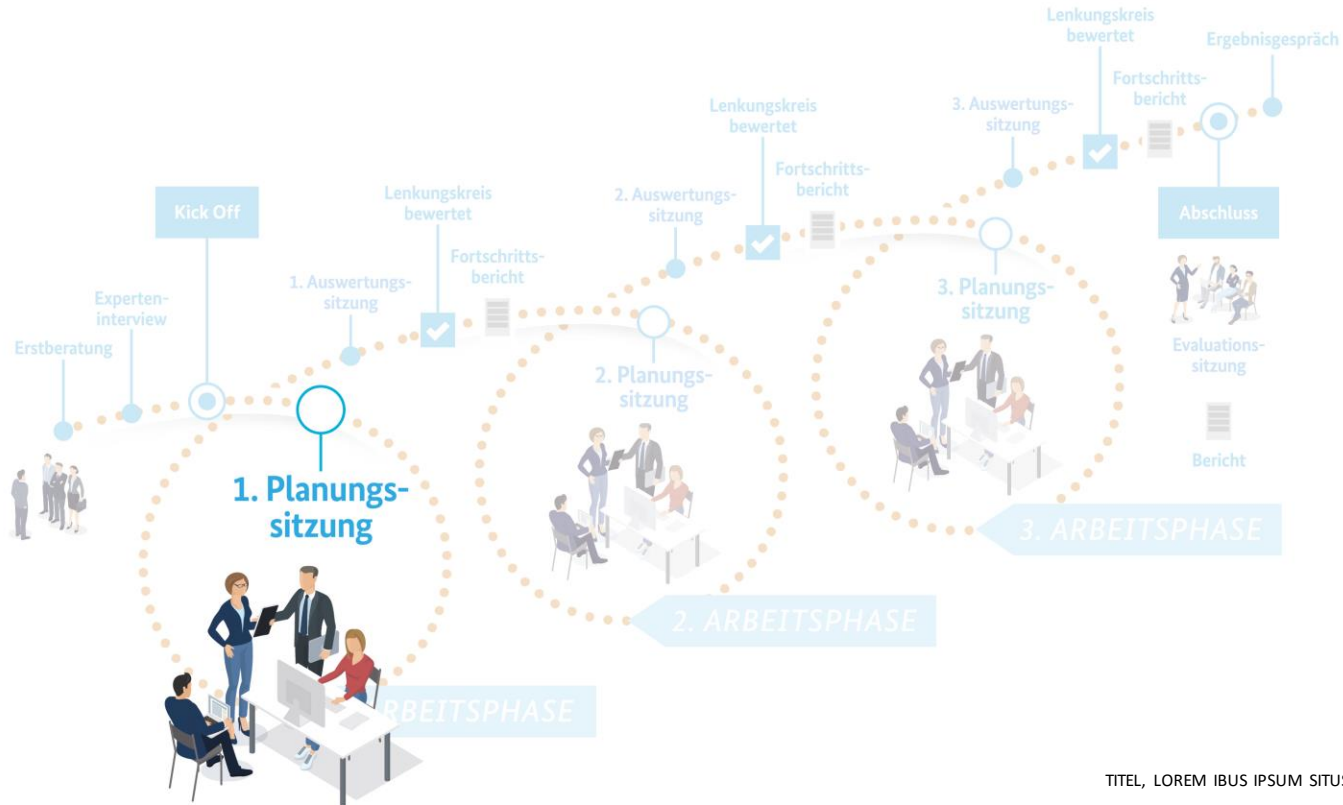
Initialphase: Experteninterviews



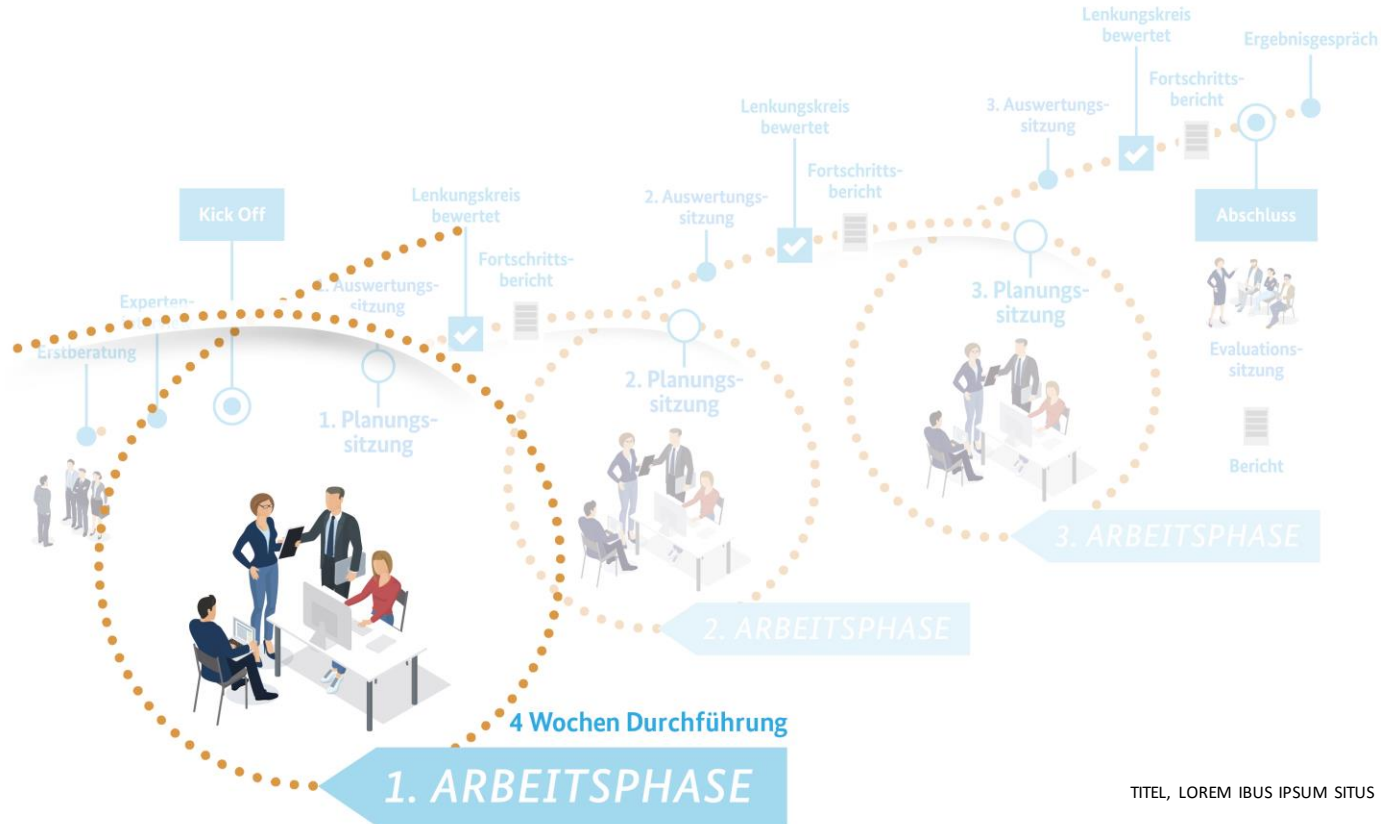
Initialphase: Kick Off Workshop



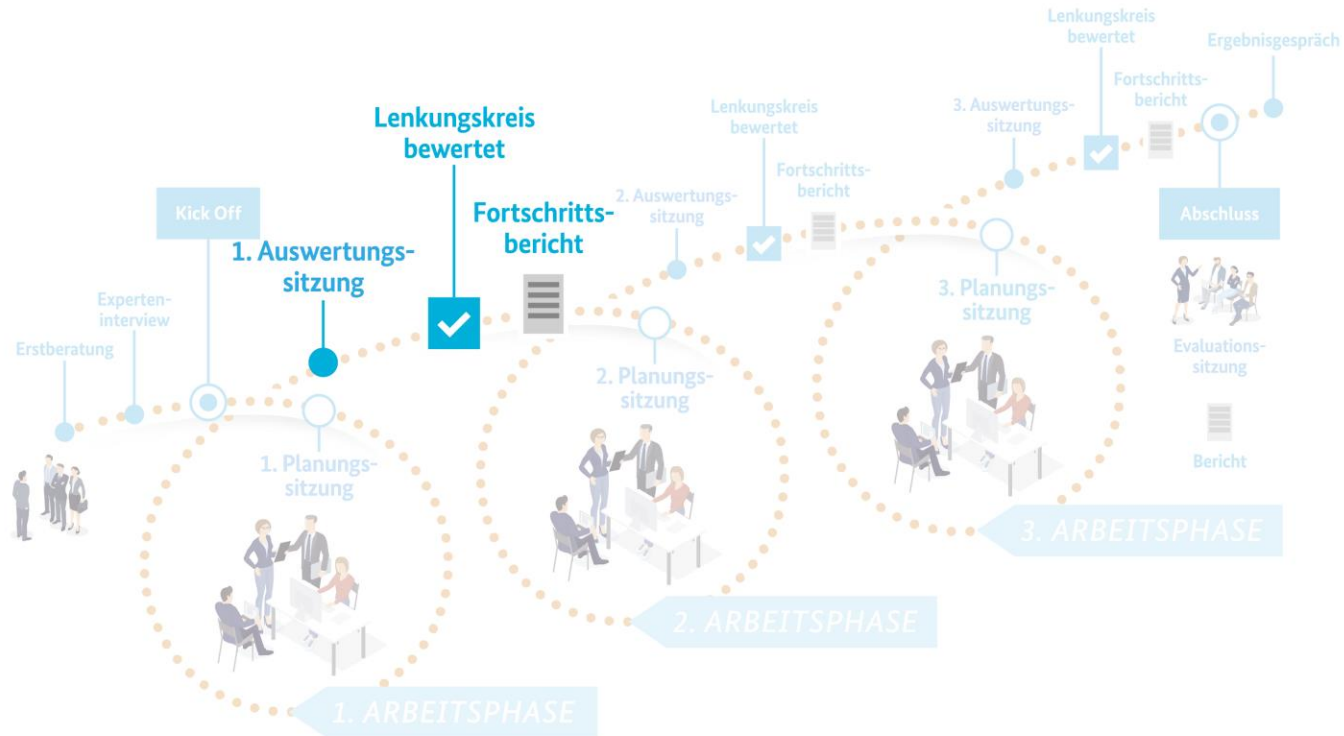
Innovationsphase: Planungssitzung



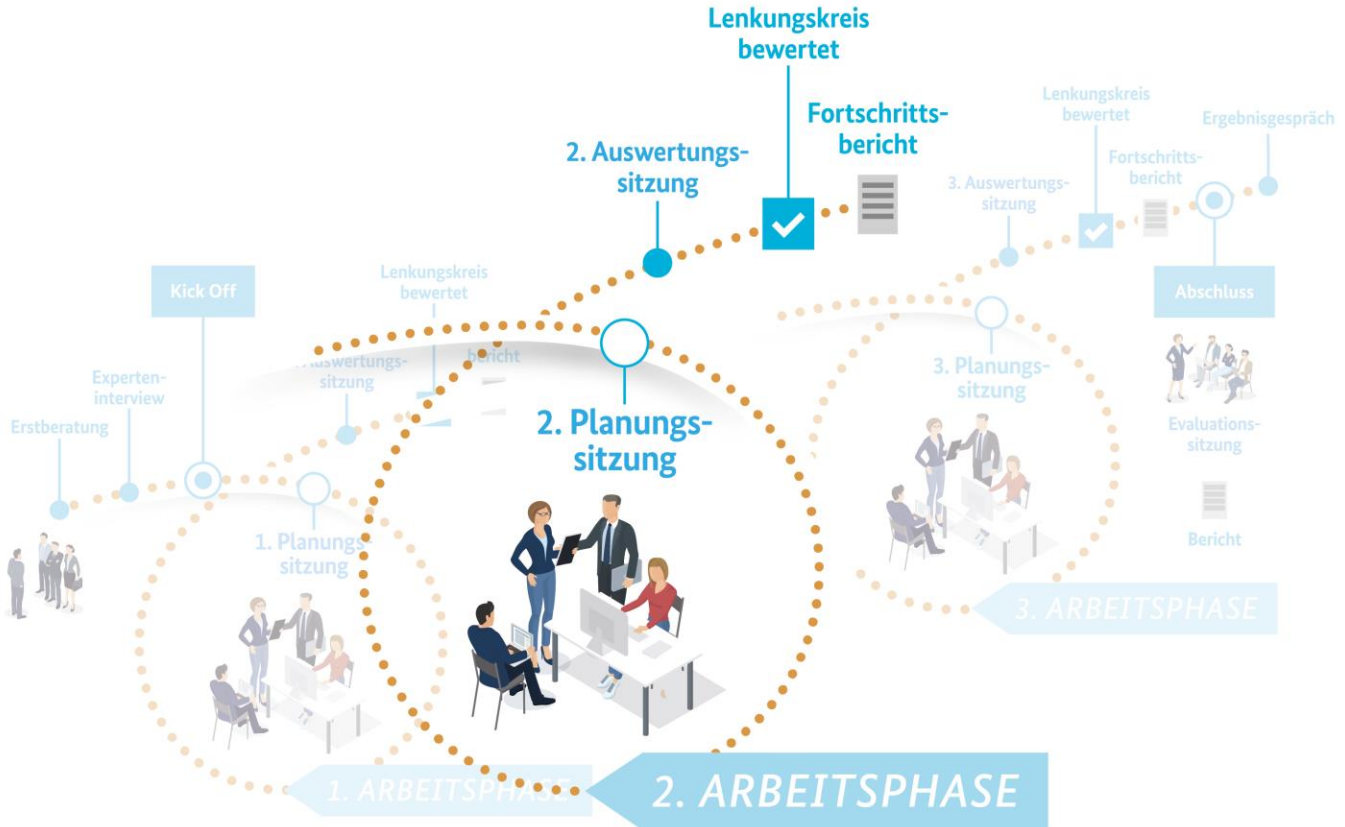
Innovationsphase: Durchführung



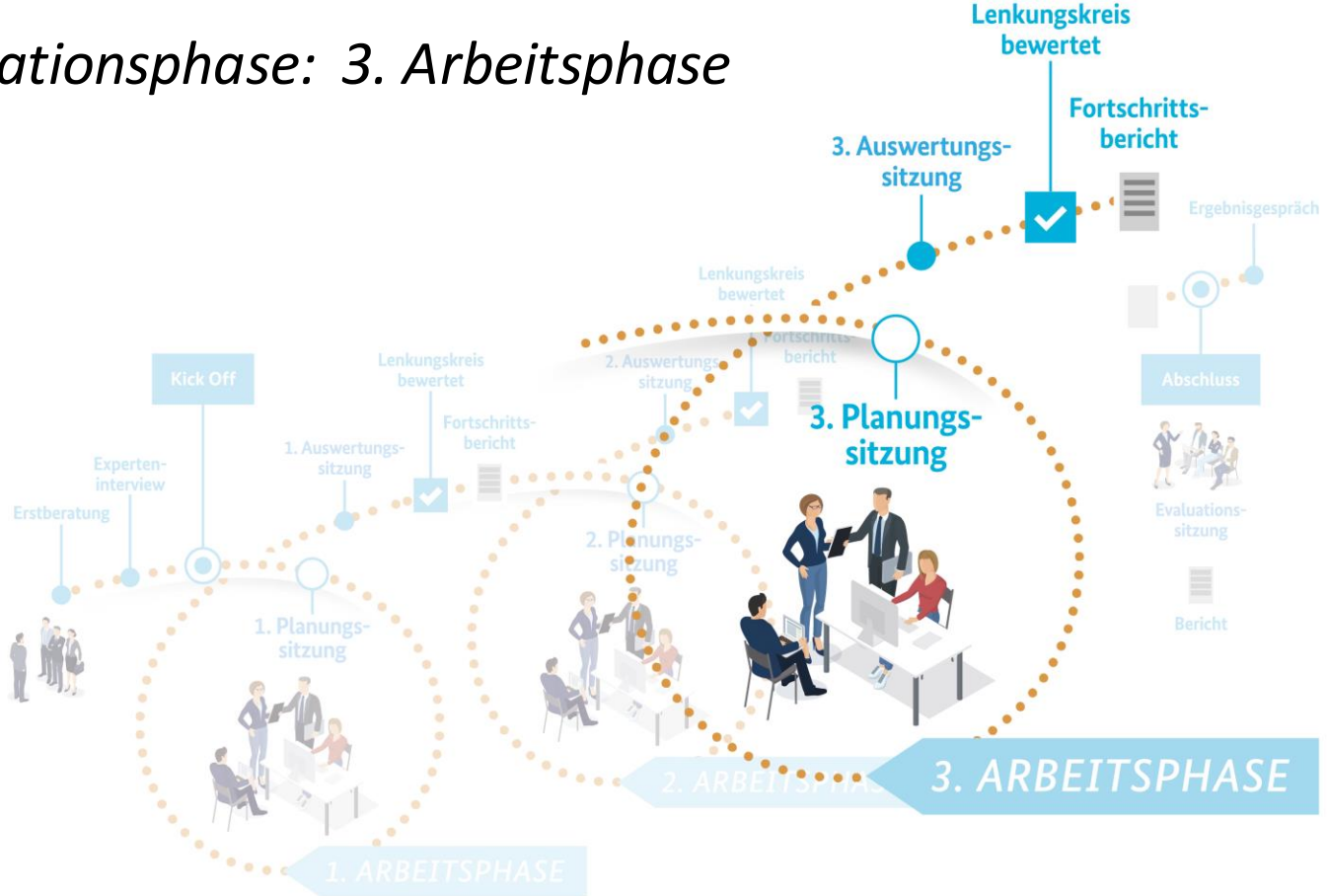
Innovationsphase: Auswertungs- und Lenkungs-kreissitzung



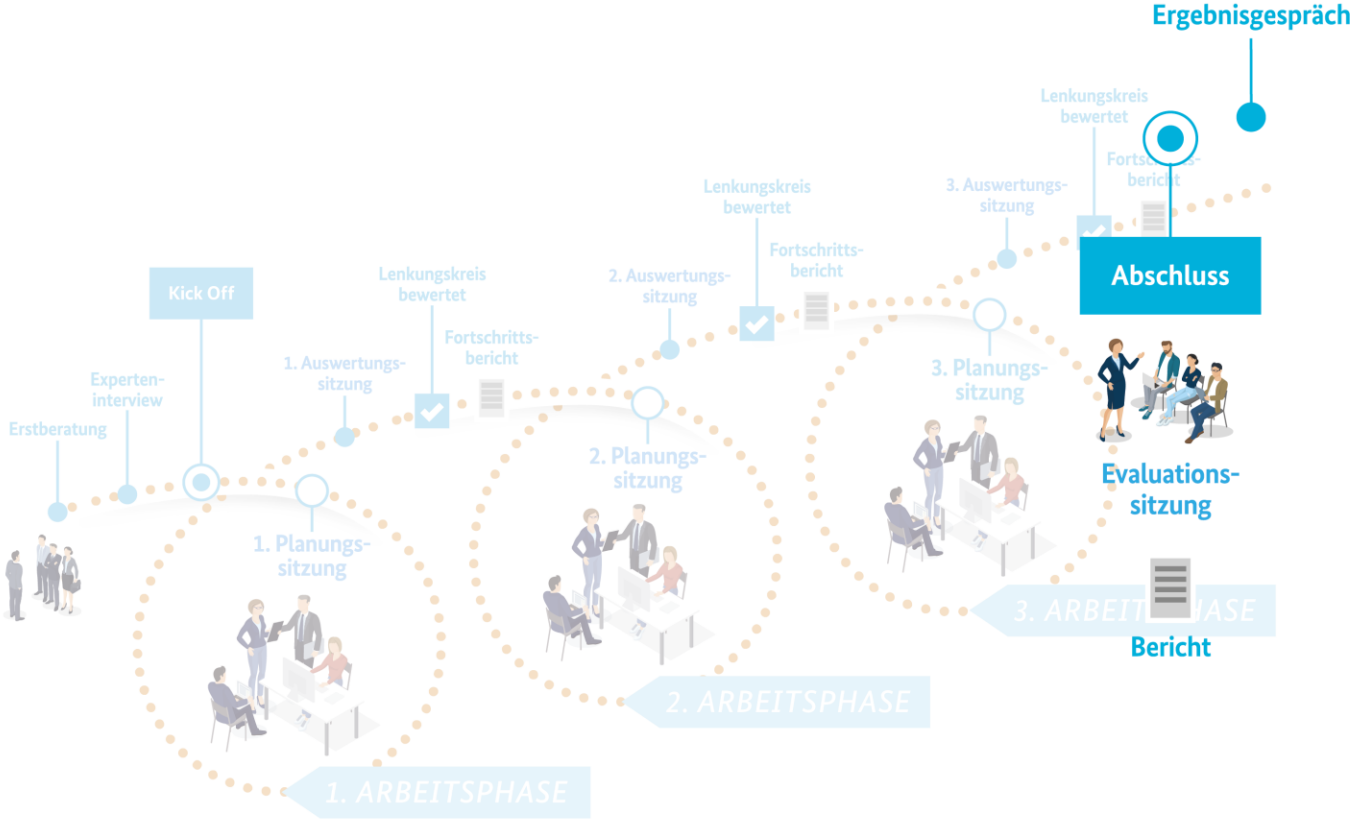
Innovationsphase: 2. Arbeitsphase



Innovationsphase: 3. Arbeitsphase



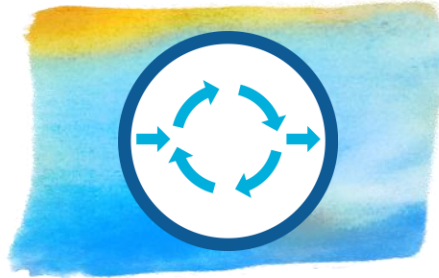
Lernphase



Zusammenfassung: Zentrale Elemente des Lern- und Experimentierraums



Konsequente
Beteiligung



Kurze Zyklen,
regelmäßige
Evaluierung



Flexibles
Vorgehen



Soziale Dynamiken
fördern und nutzen

- **Erfolgreiches Kick Off: Festlegung von Zielstellung, Arbeitsprogramm, Rollen**
- **Lab-Teams als „Herzstück“: Müssen Experimentierraum „ins Fliegen“ bringen**
- **PB als Antreiber und Moderator: stellt die Einhaltung der „Spielregeln“ sicher**

5. Dokumentation

Dokumentation der Erst- und Prozessberatung

Erstberatungsprotokoll uWM plus

Das Unternehmen hat einen personalpolitischen oder arbeitsorganisatorischen Veränderungsbedarf, der in Zusammenhang mit digitalen Transformationen im Betrieb steht.



Das Unternehmen ist bereit und arbeitsorganisatorisch in der Lage, einen beteiligungsorientierten und ergebnisoffenen Innovationsprozess nach Maßgabe des methodischen Konzeptes von uWM plus im Betrieb durchzuführen.



Ergebnis der Erstberatung und Förderempfehlung

Es liegt folgender Handlungsbedarf vor:



Die Erstberatungsstelle hat das Unternehmen darüber informiert, dass der Handlungsbedarf in den Experteninterviews und dem Kick-off-Workshop konkretisiert wird und sich u.a. auf der Grundlage der Rückmeldungen der Beschäftigten verändern kann.



Maximale Anzahl an Beratungstagen: 12

Tagessatz¹⁾

Gesamtausgaben:

Maximale Förderhöhe:

Datum der Ausstellung des Beratungsschecks:

Daraus ergibt sich folgende Vorhabenlaufzeit (sechs Monate ab Datum der Ausstellung des Erstberatungsschecks):

Dokumentation der Erst- und Prozessberatung

Beratungsscheck uWM plus

Schecknummer

Für das Unternehmen:

Straße/Hausnummer: PLZ/Ort:

Für eine Prozessberatung im Umfang von max. 12 Beratungstagen zur Durchführung eines betrieblichen Lern- und Experimentierraums:

Gegenstand des Lern- und Experimentierraums sind personalpolitische und arbeitsorganisatorische Veränderungsprozesse, die in Zusammenhang mit digitalen Transformationen im Betrieb stehen.

Hierfür kann bei Gesamtausgaben in Höhe von max. Euro eine Förderung in Höhe von max. Euro beantragt werden.

Durchführungszeitraum (max. 6 Monate): (Eine Überschreitung dieses Zeitraumes ist nicht möglich.)

Wichtiger Hinweis: Der Beratungsscheck gilt als vorzeitiger Maßnahmebeginn. Dieser stellt keine Förderzusage dar.

Ort, Datum Name der Erstberaterin/des Erstberaters Stempel und Unterschrift der Erstberatungsstelle

Dokumentation der Erst- und Prozessberatung

Dokumentation des Kick-off-Workshops zur Einrichtung eines betrieblichen Lern- und Experimentierraums

Herausforderungen des Unternehmens im digitalen Wandel

Thema und Ziel des Lern- und Experimentierraums

Arbeitsprogramm des Lern- und Experimentierraums

Vereinbarung für die erste Planungssitzung

Besetzung des Lern- und Experimentierraums

Lenkungskreis

Vertretung der Geschäftsführung

Name:

Name:

Name:

Betriebsrat (falls vorhanden)

Name:

Name:

oder Vertretung der Beschäftigten

Name:

Name:

Lab-Team-Verantwortliche/r

Name:

Lab-Team

Name:

Name:

Name:

Name:

Name:

Name:

Dokumentation der Erst- und Prozessberatung

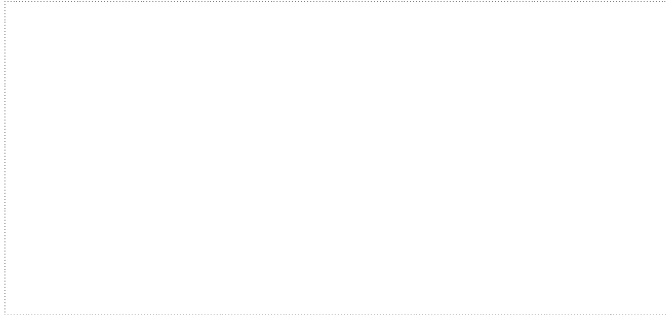
Fortschrittsbericht

1. Arbeitsphase des Lern- und Experimentierraums

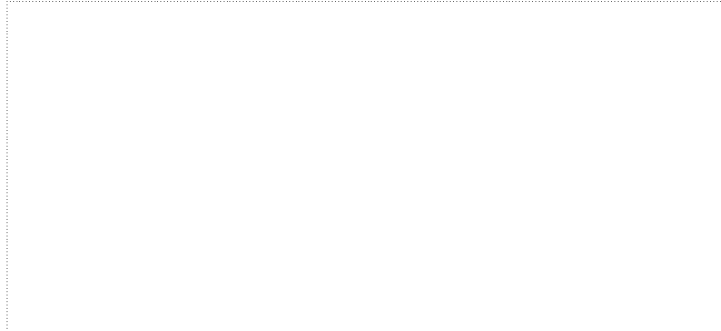
Ziel des Lern- und Experimentierraums



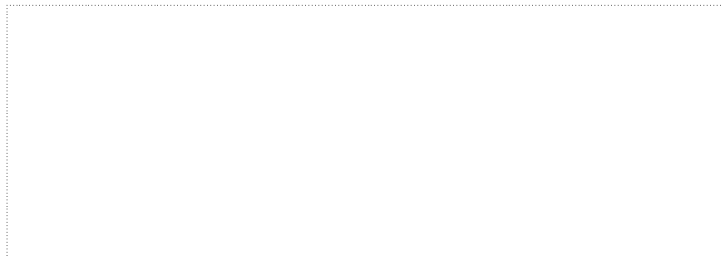
Arbeitsprogramm laut Planungssitzung vom



Zentrale Ergebnisse der Arbeitsphase und Lernerfahrungen



Bewertung der Ergebnisse durch den Lenkungsreis
und Bedeutung der Ergebnisse für das Unternehmen



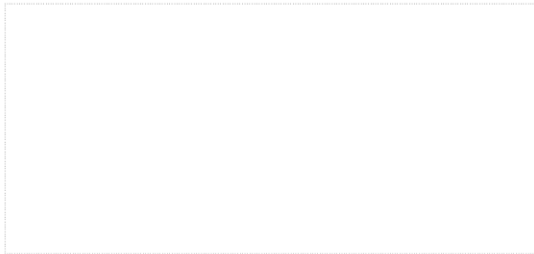
Dokumentation der Erst- und Prozessberatung

Abschlussbericht des Lern- und Experimentierraums

Ergebnisse der drei Arbeitsphasen und Bewertung



Bewertung des Konzepts und der Methode des Lern- und Experimentierraums



Dokumentation der Erst- und Prozessberatung

Fortführung des Innovationsprozesses im Unternehmen
und Vereinbarungen für das weitere Vorgehen

Wurde im Verlauf des Lern- und Experimentierraums ein Qualifizierungsbedarf festgestellt?

ja

nein

Wenn ja:

- Welche Qualifizierungsbedarfe bestehen?
- Sind Ihnen Schulungsangebote bekannt, die den im Lern- und Experimentierraum identifizierten Qualifizierungsbedarf decken?

Lern- und Experimentierräume

Start Idee Praxisbeispiele Förderung Dialog Themen

ARBEITEN 4.0
Arbeit weiter denken

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

www.arbeitenviernull.de/experimentierräume

Vertrauen gewinnen

Arbeiten 4.0 in Lern- und Experimentierräumen erproben

▶ VIDEO ABSPIELEN

Ihr Weg zur Innovation - Praxisbeispiele gesucht

TEILNEHMEN

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Weitere Informationen:

<http://www.unternehmens-wert-mensch.de/uwm-plus>

Das Programm *unternehmensWert:Mensch* wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.