

„DIGQU ON DEMAND“

DEN DIGITALEN WANDEL DURCH QUALIFIZIERUNG STÄRKEN

-Vorhabenbeschreibung-

Stand: 20.11.2017

Inhalt

Vorhabenbeschreibung	3
1. Ausgangssituation und Bedarf.....	3
2. Projektziele	4
2.1 Zielstellungen des Projektes.....	4
2.2 ESF-Querschnittsthemen.....	5
3. Zielgruppe	5
3.1 Zugangsvoraussetzungen.....	5
3.2 Teilnehmendengewinnung.....	6
3.3 Vertragliche Vereinbarungen.....	6
4. Projekthinhalte	6
4.1 Arbeitsplan.....	6
4.2 Angemessenheit des Arbeitsplans	6
4.3 Zusammenarbeit mit anderen Beteiligten	6
4.4 Öffentlichkeitsarbeit	7
4.5 Lösungsansatz	7
4.6.1 Innovation.....	7
4.6.2 Transfer und Verwertbarkeit	8
4.6.3 Wissenschaftliche Begleitung.....	8
5. Erfolgskontrolle	8
5.1 Darstellung der Erfolgskontrollen in Bezug auf den Arbeitsplan.....	8
5.2 Indikatoren der Projekterfolgskontrolle.....	8
6. Personal	9
7. Methoden, Medien und Materialien	9
8. Arbeitsumgebung	11
8.1 Durchführungsort und Räumlichkeiten.....	11
8.2 Einhaltung spezieller Vorschriften	11
9. Referenzen.....	11

VORHABENBESCHREIBUNG



I. AUSGANGSSITUATION UND BEDARF

Seit Anbeginn der industriellen Fertigung unterliegt der Prozess der Arbeit umfassenden Veränderungen. Vorangetrieben werden diese Veränderungen stets durch Innovationsschübe innerhalb der Produktion: Angefangen mit der ersten industriellen Revolution, der Dampfmaschine, die eine zuvor ungeahnte Produktivität freisetzte, über das Fließband und die Elektrifizierung (Industrie 2.0), welche in Kombination eine Massenproduktion unvorstellbaren Ausmaßes ermöglichte, später die Entwicklung und Einführung der sogenannten ITK Systeme (Informations- und Telekommunikationstechnik), die zur Informatisierung der Arbeitswelt, aber auch der ganzen Gesellschaft führten. Völlig neue Branchen entstanden, Dienstleistungen und Informationsarbeit prägten seitdem die Arbeitswelt (Industrie 3.0) in den westlichen Industrieländern. Heute sehen wir uns mit einem neuen Innovationsschub durch die Digitalisierung und dadurch mit ganz neuen Chancen und Herausforderungen konfrontiert: Industrie 4.0.

Die exponentielle Steigerungslogik digitaler Hardware und deren kombinatorische Möglichkeiten werden den Innovationsschub der ITK-Systeme enorm ausweiten, was sich seit einigen Jahren bereits bemerkbar macht. Digitalisierung wird die Zukunft der deutschen Arbeitswelt bestimmen und in den nächsten zehn Jahren flächendeckend zu großen Umwälzungen führen.

Die skizzierten Veränderungen und deren Potenziale gingen immer einher mit großen Chancen aber auch Herausforderungen für die Gesellschaft, insbesondere für Unternehmen und deren Beschäftigte. Für die Gesellschaft bedeuten solche revolutionären Innovationsschübe stets die Chance eines Wohlstandszuwachses für alle. Diese Zuwächse sind allerdings nur dann einlösbar, wenn Unternehmen und Beschäftigte die Herausforderungen der neuen technischen Innovationen auch annehmen und gemeinsam gestalten. Erfolgreich war dies, wenn Unternehmen Investitionen in neue Techniken nicht gescheut haben und die verbesserten Arbeitsbedingungen realisieren konnten.

Blickt man auf die Digitalisierung, deren Chancen und Herausforderungen, zeigt sich für das Land Thüringen ein enormer Bedarf an Austausch-, Informations- und Weiterbildungsformaten. Während in den großen Unternehmen Deutschlands die Digitalisierung bereits schon jetzt eine zentrale Rolle spielt, sind die Unternehmen im durch mittelständische Unternehmen geprägten Thüringen meist noch sehr zurückhaltend. Trotz fallender Preise für digitale Produktionsmittel gibt es Vorbehalte gegenüber Investitionen in digitale und vernetzte Produktionsmittel. Dies macht sich zunehmend in der Produktivitätsentwicklung bemerkbar. Die Produktivitätsfortschritte der mittelständischen Unternehmen „treten auf der Stelle“, sie bleiben sichtbar hinter der Produktivitätsentwicklung von Großunternehmen zurück, wie eine Studie des KfW Research (2017) belegt.

Aber auch auf Seiten der ArbeitnehmerInnen und deren Vertretungen zeigen sich große Vorbehalte gegenüber Digitalisierung und deren antizipierten Auswirkungen. Der Umgang mit neuen Technologien und deren neuartiges Vokabular sorgen häufig für ein diffuses Unbehagen. Begrifflichkeiten wie cybersphärische Systeme, Big Data, Augmented Reality, Crowdfunding und viele mehr erinnern eher an Science-Fiction als an die alltäglichen Arbeitswelten. Aktuelle Studien und Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung befördern dieses Unbehagen weiter (Bundesministerium für Soziales: Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland; ZEW: Digitalisierung im Mittelstand (2016)). Ein umfassendes

Substituierungspotenzial von Mensch-Maschine wird dort offenbar. Innerhalb der ArbeitnehmerInnenschaft und der ArbeitnehmerInnenvertretungen nehmen Sorgen und Ängste zu, dass die bislang angeeigneten Qualifikationen hinfällig werden oder gar der Arbeitsplatz durch Roboter ersetzt werden könnte.

An diesem Punkt möchte Arbeit und Leben (AL) Thüringen mit dem Projekt „DigQu on demand - den digitalen Wandel durch Qualifizierung stärken“ ansetzen. AL möchten die ArbeitnehmerInnen Thüringens zu den Promotoren der Digitalen Revolution im Betrieb machen und sie gemeinsam mit ihren Unternehmen für den digitalen Wandel rüsten. Wir werden ihnen die Chancen und Potenziale der Digitalisierung aufzeigen und ihnen die Ängste hiervor nehmen.

Denn: Spricht man von Substituierungspotenzialen aufgrund der Digitalisierung, geht es nicht darum, dass Berufe durch digitale Lösungen ersetzt werden. Die Sorge eines Wegfalls des kompletten Arbeitsplatzes ist in vielen Fällen unbegründet (IAB-Forschungsbericht 2015). Und dennoch werden sich Arbeitsplätze und deren Tätigkeitsanforderungen verändern. Repetitive und körperlich belastende Tätigkeiten werden abnehmen. Viele Arbeitsplätze können sich zu kreativen Wissensarbeitsplätzen entwickeln (VDMA). Tätigkeitsfelder, Anforderungen und Belastungen haben das Potenzial sich zu homogenisieren. Gerade auch für eine inklusiv angelegte Qualifizierung in der Arbeitswelt bieten sich hierbei Chancen. Für die Integration der sogenannten „Abgehängten“ (Langzeitarbeitslose oder Un- und Angelernte), aber auch die Gleichstellung von Mann und Frau bedeutet die Digitalisierung die Möglichkeit, über neue-, integrative- und inklusive Qualifizierungsansätze auch diese mit einzubeziehen. Daraus entsteht die Herausforderung, dass sich Unternehmen wie auch Beschäftigte auf diese veränderten Tätigkeitsanforderungen einstellen müssen. Qualifikation ist hierfür das Stichwort. Ohne inklusiv angelegte Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten besteht die Gefahr einer Polarisierung von Tätigkeitsanforderungen zwischen hoch- und niedrigqualifizierten Tätigkeiten, hoher und niedriger Entlohnung sowie einer Polarisierung der Arbeitsbelastungen. Dies steht der Einlösung des Versprechens von „Guter Arbeit“ entgegen.

Nur in konstruktiver Zusammenarbeit mit den Beschäftigten sind Qualifizierungsmaßnahmen sinnvoll, da es sich hierbei nicht um einen einseitigen Prozess handelt, der top-down delegiert werden kann. Zur Entwicklung solcher Maßnahmen benötigt es die aktive Mitbestimmung und den Einbezug der ArbeitnehmerInnen und ihrer Vertretungsorgane, denn Chancen der Digitalisierung können sich nur dann entfalten, wenn auch die ArbeitnehmerInnen für die Herausforderungen der Digitalisierung sensibilisiert sind. Diese Sensibilität und das Bewusstsein über die Dringlichkeit von Qualifizierungsmaßnahmen ist bei den ArbeitnehmerInnen in Thüringen und ihrer Interessenvertretung aktuell noch kaum gegeben, zumal es an passenden Qualifizierungsmaßnahmen für die ArbeitnehmerInnenvertretungen fehlt, welche diese für den digitalen Wandel rüsten.

2. PROJEKTZIELE

2.1 ZIELSTELLUNGEN DES PROJEKTES

Das Projekt "DigQu on demand - den digitalen Wandel durch Qualifizierung stärken" verfolgt das Ziel, Beschäftigte und deren ArbeitnehmerInnenvertretung in Thüringen über die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in Form intensiver Sensibilisierungs- und Qualifizierungsarbeit aufzuklären, damit diese den Prozess im eigenen Unternehmen konstruktiv begleiten und mitentwickeln können. Die ArbeitnehmerInnenvertretungen sollen in die Lage versetzt werden, mögliche Chancen der Digitalisierung für ihr Unternehmen zu erkennen und mittragen zu können sowie auf Herausforderungen konstruktiv zu reagieren. Dabei sind wir an einer längerfristigen Kooperation und Begleitung der jeweiligen Vertretungsorgane und Belegschaften interessiert. Vorrangiges Ziel ist es, Kooperationsbeziehungen zu

ArbeitnehmerInnenvertretungen und den Belegschaften aufzubauen und zu festigen, um diese im Projektzeitraum längerfristig zum Thema Digitalisierung begleiten, sensibilisieren und bilden zu können. Konkret bedeutet dies, die ArbeitnehmerInnenvertretungen und die Belegschaften in ihren Betrieben

- erkennen Chancen und Potenziale der Digitalisierung und können diese auf ihr Unternehmen angepasst nutzbar machen
- können den digitalen Wandel im eigenen Unternehmen konstruktiv begleiten
- kennen sich mit den Begrifflichkeiten rund um Digitalisierung aus und können diese einschätzen
- wissen über den aktuellen Stand der Diskussion von Digitalisierung in Politik und Wissenschaft Bescheid
- können der vorherrschenden Skepsis, den Ängsten und Sorgen bezüglich Digitalisierung im eigenen Gremium sowie in der Belegschaft begegnen
- entwickeln Handlungskonzepte zur Digitalisierung und Programme für daraus resultierende Qualifikationsanforderungen im eigenen Unternehmen

2.2 ESF-QUERSCHNITTSTHEMEN

Für die Integration der sogenannten „Abgehängten“ (Langzeitarbeitslose oder Ungelernte), aber auch die Gleichstellung von Mann und Frau sowie von körperlich beeinträchtigten Menschen bedeutet Digitalisierung die Möglichkeit, über neue, integrative und inklusive Qualifizierungsansätze auch diese mit einzubeziehen. Die Integration dieser Gruppen wird in unseren Bildungsangeboten ebenfalls eine große Rolle spielen und in unseren Angeboten Thema sein.

3. ZIELGRUPPE

Die Zielgruppe des Projekts "DigQu on demand - den digitalen Wandel durch Qualifizierung stärken" besteht aus den ArbeitnehmerInnen Thüringens sowie deren Vertretungsgremien, im Speziellen Betriebsräte und DGB-Gewerkschaften. Daneben möchten wir aber auch die ArbeitgeberInnen ansprechen, um gemeinsam mit deren Belegschaften einen Austausch über den digitalen Wandel ermöglichen zu können.

Die Zielgruppe der ArbeitnehmerInnenvertretungen lässt sich nochmals wie folgt ausdifferenzieren:

1. ArbeitnehmerInnenvertretungen mit fehlender Sensibilität für das Thema Digitalisierung,
2. ArbeitnehmerInnenvertretungen mit grundsätzlichem Interesse am Thema Digitalisierung, allerdings mit fehlendem Wissen über Möglichkeiten und Chancen im eigenen Unternehmen,
3. ArbeitnehmerInnenvertretungen in Betrieben, welche sich bereits im digitalen Wandel befinden.

3.1 ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN

Zugangsvoraussetzung zur Teilnahme an unseren Qualifizierungs- und Sensibilisierungsangeboten sind für die Teilnehmenden das Interesse am Thema Digitalisierung sowie der Status der ArbeitnehmerIn oder ArbeitgeberIn in Thüringen.

Die Teilnehmendenzahl ist dabei vom angebotenen Format abhängig. In der Projektlaufzeit wird angestrebt, mindestens 60 Personen aus 20 Betrieben zu erreichen. Für die einzelnen Veranstaltungsformate streben wir folgende Teilnehmendenzahlen an:

Vorträge, Seminare und Workshops	Bei Vorträgen rechnen wir mit mindestens 10 Teilnehmenden aus mindestens 2 Unternehmen. Bei Seminaren und Workshops rechnen wir mit mindestens 5 Teilnehmenden aus mindestens 2 Unternehmen.
Sensibilisierungs- und Handlungskonzepte	Mindestens 1 Teilnehmende aus 1 Unternehmen
Austausch zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen	Mindestens 1 ArbeitgeberIn und 1 ArbeitnehmerIn aus 1 Unternehmen
Exkursionen/Bildungsurlaub	Mindestens 10 Teilnehmende aus mindestens 2 Unternehmen

3.2 TEILNEHMENDENGWINNUNG

AL kann aufgrund seiner reichen Projekterfahrung auf zahlreiche Netzwerk- und Kooperationsverbindungen zurückgreifen. Zur Teilnehmendengewinnung werden wir hierfür eine Doppelstrategie verfolgen. Zum einen werden wir über die mit uns vernetzten Organisationen und Kooperationen Kontakte zu potenziellen Teilnehmenden für unser Projekt herausfiltern, um dann durch persönliche Akquisegespräche die Teilnehmenden für das Projekt gewinnen. Zum anderen werden wir im Rahmen öffentlicher Veranstaltungen stets aktiv unser Projekt bewerben und mögliche Teilnehmende gezielt ansprechen. Hierfür werden wir auch eigenständig Veranstaltungen planen und durchführen.

3.3 VERTRAGLICHE VEREINBARUNGEN

Mit den Teilnehmenden wird einfachvertraglich die Teilnahme an den unterschiedlichen Formaten festgehalten (Anmeldung).

4. PROJEKTINHALTE

4.1 ARBEITSPLAN

Siehe Balkenplan in der Anlage.

4.2 ANGEMESSENHEIT DES ARBEITSPLANS

Der Ablauf und die Angemessenheit des Arbeitsplans nach 4.1 kann auf Basis der langjährigen Erfahrung von Arbeit und Leben Thüringen gewährleistet werden. Der Arbeitsplan ist bezogen auf die Teilnahme nicht übertrieben avanciert. Vor dem Hintergrund bisheriger Erfahrung mit der Zielgruppe wurden die Ansätze für Teilnahme und Formate so gewählt, dass eine Zielerreichung möglich erscheint.

4.3 ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN BETEILIGTEN

Die Zusammenarbeit mit unseren Beteiligten wird auf verschiedenen Ebenen stattfinden. **Gewerkschaften und Betriebsräte** werden uns als Zugänge zu den Betrieben und deren Belegschaften dienen. In die aktive Mitarbeit an unseren Angeboten werden wir diese stets mit einbeziehen. Konkret bedeutet dies, dass wir durch persönliche Gespräche aber auch unser reichhaltiges Veranstaltungsangebot den steten Kontakt zu Ihnen haben werden um gemeinsam mit Ihnen Handlungskonzepte zu erarbeiten.

Mit dem Arbeitsbereich Arbeits-, Industrie und Wirtschaftssoziologie der **Friedrich-Schiller-Universität** werden wir in stetem Austausch bezogen auf deren aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zum Prozess der Digitalisierung in Thüringen stehen. Insbesondere der regelmäßig tagende Arbeitskreis „Digitalisierung“ ist hierbei von Interesse sowie das Projekt „Gesunde Arbeit in Pionierbranchen“ (Digitalisierungsprojekt). Diese Erkenntnisse werden wir wiederum in unser Projekt einfließen lassen und an die ArbeitnehmerInnenvertretung vermitteln.

Kooperationen werden wir aber auch mit den **Herstellern und Ausrüstern von Lösungen zur Digitalisierung** anstreben, um gemeinsam in mit ihnen über mögliche Lösungen für unsere betreuten Betriebe zu sprechen und um diese den ArbeitnehmerInnen näher bringen zu können.

Eine weitere Kooperation streben wir mit verschiedenen Netzwerken an. Unter anderem mit dem **Thüringer Kompetenzzentrum Wirtschaft 4.0**.

Zuletzt stehen natürlich auch die Kooperationen mit den **ArbeitgeberInnen** im Fokus. In persönlichen Gesprächen werden wir hierbei die aktuelle Situation in den Unternehmen analysieren um sie gemeinsam mit ihren ArbeitnehmerInnenvertretungen und deren Belegschaften besprechen zu können.

An gegebener Stelle wird eine Zusammenarbeit mit externen Dozenten und Experten zum Thema der Digitalisierung auf Basis von Honorarverträgen geregelt werden.

Ebenfalls wird eine Zusammenarbeit mit externen Unternehmen für die Erstellung der Homepage zur Digitalisierung stattfinden.

4.4 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Das Projekt wird begleitet von einer kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit. Verschiedene Kommunikationswege werden genutzt, um auf das Projekt aufmerksam zu machen und die Möglichkeiten zur Zusammenarbeit zu eröffnen.

Schon vorhandene Kontakte aus anderen Projektzusammenhängen von Arbeit und Leben (Thüringer Qualifizierungsentwickler, Betriebsräte aktiv in Thüringen, Unboxing: Medienkompetenz etc.) und seitens der Gewerkschaften werden genutzt, um die Zielgruppen über das Projekt zu informieren. Darüber hinaus werden weitere Unternehmen und ArbeitnehmerInnenvertretungen kontaktiert, um über Ziele und Inhalte zu informieren, für die Teilnahme zu werben und den Stand des Projektes stets aktualisieren.

Parallel dazu wird eine Webseite mit interaktiven Elementen gestaltet, die weiterführende Informationen zur Verfügung stellt, ein Lexikon der Begriffe bereit hält und Good-Practice-Beispiele veranschaulicht, die Evaluationsinstrumente verknüpft und Projektergebnisse dokumentiert.

4.5 LÖSUNGSANSATZ

4.6.1 INNOVATION

Es ist zu erwarten, dass ausgehend von dem geplanten Projektverlauf folgende, die Weiterbildung in den Betrieben betreffende Aspekte nachhaltig unterstützt werden:

- Eine betriebliche Weiterbildungspolitik, die bislang nicht im Fokus stehende Beschäftigtengruppen (Un- und Angelernte, einfache Fachangestellte und -arbeiterInnen) als Zukunftspotenzial erschließt;
- Eine breitere Weiterbildungspolitik im Betrieb, die mit Bestandsbeschäftigten als Ressource arbeitet;

- Die Verankerung von Weiterbildungsnormen, die ein selbsttätiges Herangehen „einfacher Beschäftigter“ an Weiterbildung positiv goutiert und damit die Weiterbildungsbereitschaft steigert;
- Verankerung vorausschauender und nachhaltiger Personalentwicklungspolitik in mittelständischen Betrieben.
- Ein zusätzlicher Nutzen durch dieses Projekt ist gegeben, weil die bislang an betrieblichen (Technik)Entscheidungen nur peripher beteiligten Vertretungsorgane der Beschäftigten einbezogen werden, weil Abwehrhaltungen gegen betriebliche Veränderungen – Stichworte: Passivität und Renitenz relativiert werden;
- es werden neue betriebliche Standards für Mitbestimmung und Mitwirkung gesetzt, die Vorbildcharakter haben und damit auf andere auszustrahlen vermögen.

4.6.2 TRANSFER UND VERWERTBARKEIT

Alle Ergebnisse werden im Berichtswesen erfasst. Aus diesem wird ein den Adressaten angemessenes Konvolut von Materialien erstellt. Es werden die Konvolute über den Internetauftritt des Projekts über die Projektlaufzeit hinaus zugänglich gemacht. Dabei wird auf eine adäquate mediale Präsentation besonders Wert gelegt. Gegenüber den Sozialpartnern werden geeignete Foren des Transfers gesucht. Eine öffentliche Berichterstattung in traditionellen Medien wird projektbegleitend und am Projektende angestrebt. Darüber hinaus nutzen wir die traditionellen Medien der Gewerkschaften, um laufend über Erfahrungen und Ergebnisse zu berichten. Die Projektmitarbeiter stehen auch nach Projektende als ExpertInnen potenziellen Nutzern zur Verfügung.

4.6.3 WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG

Eine wissenschaftliche Begleitung ist nicht vorgesehen. Evaluation und Qualitätskontrolle erfolgen durch die vorhandenen Instrumente von Arbeit und Leben Thüringen.

5. ERFOLGSKONTROLLE

5.1 DARSTELLUNG DER ERFOLGSKONTROLLEN IN BEZUG AUF DEN ARBEITSPLAN

Zur Erfolgskontrolle der Ziele und Teilziele des Arbeitsplans nutzen wir die S.M.A.R.T.-Methode (Spezifisch, Messbar, Ansprechend, Realistisch, Terminiert). Spezifisch ist hierbei für uns gleichgesetzt mit qualitativ.

5.2 INDIKATOREN DER PROJEKTERFOLGSKONTROLLE

Globalziel: Die Teilnehmenden wissen am Projektende, was Digitalisierung ist, wo sie in ihren betrieblichen Kontexten auftaucht; sie sind in der Lage, Diagnose- und Handlungsstrategien zu entwickeln und initiativ zu befördern.

Teilziele: Sensibilisierung: Kennen sich mit Begrifflichkeiten in Politik, Technikentwicklung und Wissenschaft aus. Indikator: problemloses Folgen und aktive Teilnahme am Diskurs über das Feld der Digitalisierung.

Nach sechs Monaten: 60 Teilnehmende aus mindestens 20 Betrieben

Diagnosekompetenz: Sie können den digitalen Wandel im eigenen Unternehmen positiv begleiten.

Indikator: Sie stellen die richtigen Fragen in Fachdiskussionen und können anderen den Zusammenhang adäquat vermitteln.

Nach 12 Monaten: 40 Teilnehmende von den 60

Handlungskompetenz A): Sie können unterschiedliche Handlungskonzepte beurteilen und sie in eine qualitativ begründete Reihung bringen.

Indikator: Sie wissen um den Zusammenhang von technisch-organisatorischer Entwicklung und können daraus eine Qualifizierungsstrategie für unterschiedliche Beschäftigtengruppen ableiten.

Nach 18 Monaten: 30 Teilnehmende von den 60

Handlungskompetenz B): Sie können den Bedarf an Qualifizierung erkennen und ihn in seiner qualitativen und quantitativen Dimension beurteilen.

Indikator: Im Rahmen von Workshops sind sie in der Lage, für ihr Unternehmen einen Qualifizierungsplan im Sinne des Human-Ressource-Managements zu entwickeln und argumentativ zu begründen.

Nach 24 Monaten: 20 Betriebe beteiligen sich weiter

Handlungskompetenz C): Sie sind in der Lage, mittelfristige Prognosen – für die nächsten fünf Jahre – bezogen auf die Entwicklung des Betriebs zu erstellen und daraus Handlungsstrategien für die Personalentwicklung abzuleiten.

Indikator: Erstellung eines solchen Manuals für die Betriebsratsarbeit als Leitlinie der Verhandlungen mit dem Personalmanagement am Ende des Projekts.

Nach 32-36 Monaten: Mindestens 15 Betriebe (mit mindestens einem Teilnehmenden) haben alle fünf Teilziele erreicht. Die Teilziele sind dokumentiert und betrieblich kommuniziert

Endteilziel A): Kommunikation mit der Belegschaft hat während des Prozesses stattgefunden. Der Betriebsrat orientiert sich in der Zukunft am dokumentierten.

Endteilziel B): Die Kommunikation mit der Betriebsleitung über den dokumentierten Plan hat stattgefunden. Ein Feedback ist der Ausgangspunkt für weitere systematische Arbeit am dokumentierten.

6. PERSONAL

Drei Mitarbeitende (auf insgesamt 2 Vollzeitstellen; 1 Projektleitung; 2 ProjektmitarbeiterInnen) bilden ein Projektteam, sie verfügen über einen akademischen Ausbildungshintergrund und sind aufgrund ihrer Qualifikation, Projekterfahrungen und der Arbeit in Netzwerken und Gremien einschlägig mit der Thematik des Konzeptauswahlverfahrens und im Umgang mit den im Konzept benannten Zielgruppen vertraut.

Projektleitung: Gesamtleitung der Prozesse; Projektcontrolling; politische Netzwerkarbeit.

Projektmitarbeiter 1: Wissenschaftliche Recherche bezogen auf technisch-organisatorische Entwicklungen; Ist-Arbeitsprozessanalyse; Akquise von Teilnehmenden; Umsetzung von Beratungs- und Fortbildungskonzepten (arbeitssoziologisch-inhaltlich); Dokumentation.

Projektmitarbeiter 2: Wissenschaftliche Recherche bezogen auf die Umsetzung von Digitalisierungskonzepten und Implementationsproblemen; Akquise von Teilnehmenden; Umsetzung von Beratungs- und Fortbildungskonzepten (pädagogisch-didaktisch);

7. METHODEN, MEDIEN UND MATERIALIEN

Unsere Methoden, Medien und Materialien lassen sich zeitlich in zwei Schritte unterteilen.

Methodisch werden wir im **ersten Schritt**, zunächst das direkte Gespräch mit den Schlüsselfiguren des Unternehmens (Unternehmensleitung, ArbeitnehmerInnenvertretung) suchen, um im Zuge dieser Gespräche den aktuellen Stand zum Thema Digitalisierung innerhalb des Betriebes, aber auch innerhalb des Mitbestimmungsgremiums feststellen zu können. Dies wird anhand folgender Elemente stattfinden:

A. Die systematische Erfassung des Istzustands wird auf Grundlage von halbstandardisierten Interviews mit den jeweiligen Schlüsselfiguren erfolgen.

B. Die Auswertung wird mithilfe qualitativ inhaltsanalytischer Verfahren der Sozialwissenschaften in einer Matrix des Istzustandes zusammengefasst, welche dann zur stetigen Evaluation genutzt wird. Technische Veränderungen innerhalb des Betriebes lassen sich hierdurch ebenso dokumentieren wie veränderte Einstellungen bezogen auf Digitalisierung bei den ArbeitnehmerInnen des Betriebes und deren Vertretungsgremien. Positive wie auch negative Erfahrungen lassen sich somit dokumentieren und zeitlich nachverfolgen.

In einem **zweiten Schritt** werden wir auf eine Fülle von Methoden zur aktiven Sensibilisierungs- und Qualifizierungsarbeit zurückgreifen:

A. Vorträge, Seminare und Workshops

Sie sollen die ArbeitnehmerInnen und deren Vertretungen für das Thema Digitalisierung sensibilisieren, Ängste nehmen und Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Im Speziellen werden wir hierbei folgende Inhalte aufgreifen, vorstellen und diskutieren:

- aktuelle Zahlen und Tendenzen zur Beschäftigungsentwicklung im Hinblick auf Digitalisierung,
- aktuelle technische Entwicklungen branchen- und betriebspezifisch nachzeichnen,
- Möglichkeiten der Umsetzung digitaler Lösungen im eigenen Unternehmen aufzeigen,
- Begrifflichkeiten rund um die Digitalisierung (Was sind Big Data, cyber-physische Systeme u. v. m.),
- was für neue Anforderungen an die berufliche Qualifikation stellt die Digitalisierung?
- Anwendungsbeispiele (Good Practice) vorstellen und Chancen der Digitalisierung thematisieren (Coworking, Vereinbarkeit von Arbeit und Familie durch Digitalisierung, Nachhaltigkeit durch die digitale Fabrik),
- Umgang mit den Herausforderungen von Crowdfunding und Crowdsourcing im eigenen Betrieb.

B. Sensibilisierungs- und Handlungskonzepte anbieten und entwickeln.

Um die Chancen der Digitalisierung nicht verstreichen zu lassen, werden wir Sensibilisierungs- und Bildungsangebote angepasst auf die jeweiligen Betriebe und deren Vertretungen anbieten sowie gemeinsam mit diesen Handlungskonzepte erarbeiten. Themenfelder sind u. a. die folgenden:

- Crowdsourcing und Coworking (für Unternehmen außerhalb der Kreativwirtschaft),
- Vereinbarkeit von Familie und Arbeit durch digitale Elemente (Homeoffice),
- flexible Arbeitszeitlösungen für mehr Selbstbestimmung durch Digitalisierung,
- Nachhaltigkeitskonzepte innerhalb der Unternehmen befördern (digitale Fabrik, energieeffiziente Lösungen),
- digitale Lösungen zur physischen und psychischen Entlastung der ArbeitnehmerInnen (Fehlervermeidung bspw. durch Assistenzsysteme, Gefahrenerkennung und Entlastung bspw. durch Augmented Reality),
- digitale Mitbestimmung durch elektronische Feedbackbögen, Umfragen und Analysewerkzeuge.

C. Forum schaffen

Wir möchten den Austausch zwischen Unternehmensleitung und ArbeitnehmerInnen und deren Vertretungen befördern, damit diese gemeinsam an einer Digitalisierungsstrategie für das Unternehmen arbeiten können. Dieser Austausch soll durch folgende Elemente befördert werden:

- gemeinsame Veranstaltungen zum Meinungsaustausch in Form eines dialogischen Gesprächsforums
- Nutzung von digitalen Möglichkeiten zum Meinungsaustausch (Internetforum, digitales Ideenmanagement)

D. Angebote für *Exkursionen und Bildungsurlaube* schaffen.

Durch die Ermöglichung von Exkursionen werden wir ArbeitnehmerInnenvertretungen und deren Belegschaften die Möglichkeit geben, Elemente der Digitalisierung kennenzulernen. Anhand von Good Practice Beispielen sollen die digitalen Möglichkeiten praktisch erlebbar werden:

- Durch den Besuch und die Nachbesprechung sogenannter Modellfabriken (HTW Dresden, TU Darmstadt, DFKI etc.) und Crowdfunding Spaces in der Kreativwirtschaft u. v. m.,
- Neben Seminaren und Exkursionen entwickeln wir dafür einen Bildungsurlaub. Dieser soll die grundlegenden Elemente der Seminare, Vorträge und Workshops mit den Elementen der Exkursionen verbinden und auf die Möglichkeit zur Erstellung von Handlungskonzepten verweisen.
- Erstellen einer Online-Informationsplattform für Belegschaften und Vertretungsgremien der Betriebe.

Diese Plattform soll Folgendes anbieten:

- interaktives Glossar der Digitalisierung,
- Austauschplattform für Interessierte in Forenform,
- Darstellung der Zwischenstände des Projektes und der aktuellen Situation in den Betrieben,
- Vorstellung von Good-Practice-Beispielen.

8. ARBEITSUMGEBUNG

Die inhaltliche Vorbereitung und Organisation der Veranstaltungen findet in den Räumlichkeiten, von Arbeit und Leben statt. Die Arbeitsplätze sind in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat nach geltendem Arbeitsschutz ausgestaltet und werden regelmäßig kontrolliert.

8.1 DURCHFÜHRUNGORT UND RÄUMLICHKEITEN

Durchführungsort der beschriebenen Angebote ist Thüringen. Hierzu nutzen wir übliche öffentlich zugängliche Räumlichkeiten die auch Ansprüchen inklusiver Weiterbildung gemäß den Leitlinien der anerkannten Einrichtungen der Erwachsenenbildung in Thüringen entsprechen.

8.2 EINHALTUNG SPEZIELLER VORSCHRIFTEN

Bestimmungen zu Themen wie: Arbeitsstätte, Arbeitsplatz, Datenschutz, Arbeitsschutz und Umweltschutz werden eingehalten.

9. REFERENZEN

ARBEIT UND LEBEN Thüringen (AL) ist eine Einrichtung der allgemeinen, politischen und berufsbezogenen Jugend- und Erwachsenenbildung und wird vom DGB und den Volkshochschulen in Thüringen getragen. Nach dem Erwachsenenbildungsgesetz ist AL als geförderte Einrichtung sowie als freier Träger der Jugendhilfe in Thüringen anerkannt. Die Bildungs-, Betreuungs- und Beratungsangebote von AL richten sich an Jugendliche und Erwachsene in Thüringen, Deutschland und im europäischen Ausland. Aktuell sind 25 Mitarbeitende mit wissenschaftlichem Ausbildungshintergrund und langjährigen Projekterfahrungen im In- und Ausland hauptamtlich für das Seminar- und Projektmanagement bei AL beschäftigt. Professionelle Unterstützung erhalten sie von erfahrenen Verwaltungsmitarbeiterinnen

(Seminar- und Projektverwaltung, Buchhaltung). AL war und ist erfolgreich in verschiedenen Förderprogrammen (Thüringen, Deutschland, Europa) aktiv und mit der administrativen Abwicklung vertraut. Projekterfahrungen im ESF-Zusammenhang bestehen u. a. aufgrund der Arbeit in verschiedenen Projekten der Gemeinschaftsinitiative Equal, des Bundesprogramms XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt, im Projekt Thüringer Qualifizierungsentwicklung.

AL ist nach QVB Stufe C und DIN/EN/ISO 9000ff für Bildungsleistungen im gesamten Bereich der Jugend- und Erwachsenenbildung zertifiziert.

AL arbeitet(e) in verschiedenen arbeitsweltbezogenen Projekten. Im Auftrag des DGB Thüringen beteiligt sich AL am Projekt Thüringer Qualifizierungsentwicklung. Die Qualifizierungsentwickler von AL beraten Unternehmensleitungen, Personalverantwortliche und Mitarbeitervertretungen in Fragen der beruflichen Weiterbildung und Fachkräfteentwicklung in Thüringer Unternehmen.

In den Jahren 2015/2016 setzte AL das Projekt „Betriebsräte aktiv in Thüringen. Neue Interaktionen in der Arbeitsmarktpolitik“ um und war und ist Partner in der Planung, Organisation und Durchführung der Thüringer Betriebs- und Personalrätekonferenzen 2015, 2016 und 2017. Aufgabe war es, betriebliche Interessenvertretungen in Fragen von Guter Arbeit und Beschäftigungssicherung zu unterstützen.

AL hat langjährige Erfahrungen in Projekten mit Bezug auf Medienkompetenzvermittlung und Digitalisierung. In der MultiplikatorInnenschulung erprobt AL schon seit Jahren neue Konzepte, um digitale Lerninhalte und Lernwerkzeuge ganzheitlich im Arbeitsalltag zu verankern. Hervorzuheben ist beispielsweise das Projekt „Schulen ans Netz“, in dem ErzieherInnen aus Kindertageseinrichtungen praktische Ansätze erprobten, digitale Lerninhalte in den frühkindlichen Bildungsalltag zu implementieren. Von 2009 bis 2012 setzte AL als regionaler Partner im Fortbildungsverband Bildung und Medien [BuM] Medienqualifizierungen für ErzieherInnen um, thüringenweit wurden ca. 950 ErzieherInnen durch unsere Teamenden geschult. Daran schloss sich das Projekt „Kompetenzlabor“ an, in dem sich Auszubildende ihrer multimedialen Fähigkeiten bewusst werden und diese gegenüber der Ausbildungsstätte auch nachweisen können. Aktuell realisierte AL das Modellprojekt „Unboxing: Medienkompetenz. Digitale Medien nachhaltig und gewinnbringend in der Ausbildung nutzen“, mit einer Laufzeit bis 09/2017 (Fördermittelgeber: BMBF). Bei diesem Projekt werden Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote für AusbilderInnen entwickelt und umgesetzt. Das Ziel ist, deren Motivation zu erhöhen und Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, sich mit digitalen Werkzeugen in die Ausbildung einzubringen; begleitet durch einen Fachbeirat, in dem u. a. die Thüringer Landesmedienanstalt, der DGB, die IHK Erfurt, die HWK Erfurt und die Fachhochschule Erfurt vertreten sind.

AL wirkt in verschiedenen Netzwerken mit und kooperiert mit einer Vielzahl von Partnern. Für das Vorhaben relevant ist vor allen der enge Kontakt zum DGB und den Einzelgewerkschaften. Betriebsratskontakte und Arbeitsbeziehungen bestehen u. a. aus den Projekten „Betriebsräte aktiv in Thüringen“ (z. B. Arbeitskreis Erfurter Kreuz) und „Thüringer Qualifizierungsentwickler“. Im Projektkontext „Unboxing: Medienkompetenz“ wurden Kontakte zu Unternehmen aufgebaut, deren AusbilderInnen qualifiziert werden. Weiterhin bestehen Arbeitsbeziehungen zu erfahrenen Praxispartnern, deren fachspezifische Expertise in das Vorhaben eingebunden wird. Ebenfalls gab es auch immer wieder Kooperationsbeziehungen mit der Wissenschaft u. a. innerhalb des Projektes „Betriebsräte aktiv in Thüringen“.