

WIR IM NORDEN

AUSGABE 3 | 2016

Landesverbände
Hamburg und Schleswig-Holstein

DAS MAGAZIN FÜR DIE WIRTSCHAFT



Seite 8 **Titelthema**
Digitale Mobilität

Seite 20 **Erfolgsmodell**
„Parlamentarische Demokratie“

Seite 44 **Auswirkungen der**
Ultraniedrigzinspolitik

Das Aktiengesellschaft
Frau Nadine Sieders
Askanischer Platz 1
10963 Berlin

PVST 55030 Entgelt bezahlt DPAG

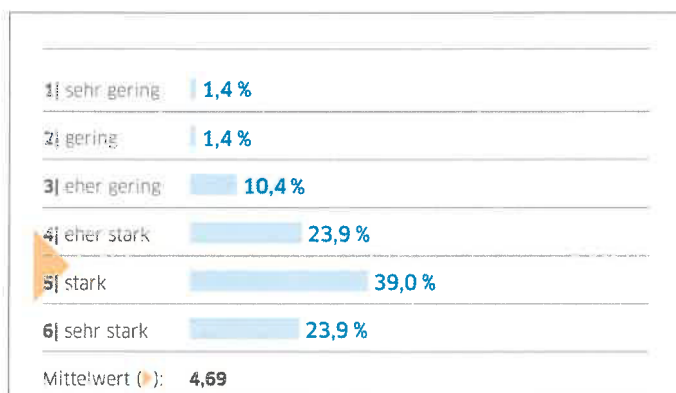
130

WIRTSCHAFTSRAT
Deutschland

Die deutsche Wirtschaft im Wandel der Digitalisierung

In den Unternehmen pulsiert es: Dies zeigen die Ergebnisse einer Studie der ias-Gruppe zum digitalen Wandel. Führungskräfte und Mitarbeiter aus verschiedenen Branchen äußerten sich in einer Online-Umfrage zu den Gegebenheiten im Betrieb. Entstanden ist ein aktuelles Stimmungsbild zu den Auswirkungen, Herausforderungen und Potenzialen der Digitalisierung in der Arbeitswelt.

Inwieweit ist Ihr Unternehmen von der Digitalisierung der Arbeitswelt heute bereits betroffen?



Quelle: Die Digitalisierung der Arbeitswelt; Auswirkungen auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit; Eine Studie der ias-Gruppe 2016

Text: Nadine Sieders / Ehrhard J. Heine

In welchem Ausmaß die Digitalisierung bereits die deutsche Wirtschaft erreicht hat, verdeutlichen die Umfrageergebnisse: 91,8 Prozent der Führungskräfte und Mitarbeiter geben an, die Digitalisierung nähme starken Einfluss auf den deutschen Mittelstand. Gefragt, wie es im eigenen Betrieb aussehe, antworten 86,8 Prozent, ihr Unternehmen sei bereits heute stark von der Digitalisierung betroffen.

Die Digitalisierung – nur ein Hype? Vor einiger Zeit wurde in der öffentlichen Debatte noch sehr kontrovers diskutiert. Aktuell herrscht, wie auch die Umfrage

belegt, (nahezu) Einigkeit. Die Befragten sind weder der Ansicht, der digitale Wandel sei ein nur vorübergehender Trend, noch ein in sich geschlossener Veränderungsprozess. 96,4 Prozent gehen indes auch in den nächsten zehn Jahren von einem starken Einfluss der Digitalisierung auf ihren Betrieb aus.

Doch wie sieht dieser Einfluss aus? In der aktuellen Diskussion um die Digitalisierung und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt treffen unterschiedliche Meinungen und Erfahrungen aufeinander. Dies liegt zum einen daran, dass abhängig

von der Branche und dem Unternehmensbereich jeder Mitarbeiter auf andere Weise und in anderem Umfang mit der Digitalisierung in Berührung kommt. Zum anderen gibt es zwar in einigen Aspekten bereits Erfahrungswerte, in anderen jedoch noch viele Unbekannte.

Zwischen Entdeckergeist und digitaler Überforderung

Durch neue Anwendungsszenarien und digitale Errungenschaften ist das Thema nicht nur technisch anspruchsvoll. Disruptive Märkte stellen Unternehmer vor große Herausforderungen. Viele Menschen sind zudem in ihrem Privat- und Berufsleben hin- und hergerissen zwischen Faszination, Entdeckergeist und digitaler Überforderung. Hinzu kommt, dass gerade Unbekanntes und Unvorhersehbares häufig Ängste und Unbehagen in den Menschen auslöst. Entsprechend lesen sich die Ergebnisse der Studie: 60,7 Prozent der befragten Arbeitnehmer verbinden die Digitalisierung mit der Entstehung neuer Berufsbilder und jeder Vierte sorgt sich um den eigenen Arbeitsplatz. Eine weitere zentrale Herausforderung besteht zwischen den Flexibilitätsanforderungen der Organisationen und den Bedürfnissen der Mitarbeiter. Hier werden Kompromisse erforderlich sein – insbesondere bei der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. 65,4 Prozent der Befragten erwarten neue Organisa-

tionsformen, 62,1 Prozent rechnen mit der Auflösung traditioneller Arbeitsorte und -zeiten.

Nicht aus dem Elfenbeinturm heraus

„Unternehmen haben nur eine Möglichkeit, diese Herausforderungen zu meistern: Sie müssen die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Menschen, auf seine Gesundheit und auf seine Leistungsfähigkeit strategisch managen“, weiß Dr. Peter Wrogemann, Vorstand der ias Aktiengesellschaft. „Wichtig ist die Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Veränderungsprozesse und nicht aus dem Elfenbeinturm heraus agieren“, behauptet Dr. Wrogemann. Und er ergänzt: „Digitalisierung sollte (vor-)gelebt werden und es braucht den offenen Austausch. Mitarbeiter, die dies so in ihren Betrieben erleben, entwickeln zu den Phänomenen des digitalen Wandels eher positive Einstellungen und nehmen diese als Chance wahr.“

Bereits in der Umfrage zeigt sich: Die Mehrheit der Befragten (87,5 Prozent) ist der Meinung, dass die Leistungsfähigkeit ihres Unternehmens durch die Digitalisierung zunehmen wird. Dies jedoch ist nur die eine Seite der Medaille, denn mit nur 63,6 Prozent rechnen deutlich weniger Befragte mit positiven Auswirkungen auf die eigene Gesundheit und Leistungsfähigkeit. „Auch wenn 63,6 Prozent auf den ersten Blick als viel erscheinen, so hat

im Umkehrschluss mit gut 36 Prozent jeder Dritte Zweifel daran, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt ihm persönlich guttun wird. Ziel jeder Organisation sollte es sein, diese Lücke zu schließen“, rät Dr. Alexandra Schröder-Wrusch, Vorstand der ias Aktiengesellschaft.

Jeder Zweite sorgt sich um mentales Wohlbefinden

Alarmierend ist insbesondere die Erwartungshaltung hinsichtlich des psychischen Wohlbefindens: Jeder Zweite rechnet mit einer Zunahme mentaler Belastungen. Unter den Führungskräften ist dieser Aspekt mit 55,1 Prozent sogar noch einmal höher bewertet als unter den anderen Mitarbeitern (45,1 Prozent). Aufgabe des Arbeitgebers sei es, so Dr. Schröder-Wrusch, die Beweggründe, wie beispielsweise Über- oder Unterforderung, herauszufiltern und konzeptionell anzugehen. Die Veränderungen, die der digitale Wandel mit sich bringt, wie z. B. eine Arbeitsplatzumgestaltung, sollten aus interdisziplinärer Sicht der Bereiche Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit, Arbeitspsychologie sowie aus Sicht des Leistungsfähigkeitsmanagements beleuchtet, unterstützt und gefördert werden.

Dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) im Kontext der Digitalisierung der Arbeitswelt messen bereits heute 92,1 Prozent der befragten Füh-

rungskräfte und Mitarbeiter eine wichtige Bedeutung bei. 61,8 Prozent erwarten aber auch, dass sich das BGM aufgrund der teilweise neuen Herausforderungen verändern wird. Wie sich diese Veränderungen gestalten, ist individuell in den Unternehmen unterschiedlich. Muss BGM komplett neu aufgestellt werden oder nur hier und da angepasst werden – oder bleibt am Ende doch vieles beim Alten? Wie lässt sich ein Leistungsfähigkeitsmanagement sinnvoll integrieren?

Wie gelingt Gesundheit 4.0?

Dr. Peter Wrogemann zur Lage: „Viele Unternehmen beschäftigen sich bereits mit den zu erwartenden Auswirkungen des digitalen Wandels auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Bei allen Effekten, die der digitale Wandel, Industrie 4.0 und Arbeit 4.0, mit sich bringen, stellen sich die zentralen Fragen: Wie gelingt es, eine gesunde und leistungsfähige Belegschaft sowie eine leistungsfähige Organisation zu schaffen? Wir sind überzeugt, dass Unternehmen dem digitalen Wandel durch ein Zusammenspiel verschiedener Aspekte begegnen sollten. Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter sowie eine offene, innovative, anpassungsfähige, kundenorientierte Unternehmens- und BGM-Strategie, gepaart mit Neugier und Mut als Motor – dies sind die Wegbereiter für eine gelungene Digitalisierung im Unternehmen.“ ■

MEISSNER EXPO ist umgezogen!

PR-BERICHT

Hamburg

Nach acht Jahren in Hamburg-Bahnenfeld waren die Räume und besonders die Lagerhalle und der Ladehof dem gestiegenen Geschäft nicht mehr gewachsen. So haben vor einem Jahr Bruno Meißner und sein Sohn Nikolaus – seit 2014 zweiter Geschäftsführer und Mit-Gesellschafter – die Chance ergriffen und eine passende Immobilie gekauft. Das Bürohaus stand schon und wurde vom MEISSNER EXPO Team schon zuvor bezogen.

Die neu gebaute Halle war zum Beginn der Herbstsaison im Messengeschäft voll einsetzbar. Anfang August erfolgte der Umzug von Produktion und Lager. ■



Neue Kontaktdaten ab 27. Juni 2016:

MEISSNER EXPO GmbH | Industriestraße 11 | 25469 Halstenbek (b. Hamburg)
Tel.: 04101 – 300 47-0 | Fax: 04101 – 300 47-99