



PANIWO

Neue Partizipationsformate für die "Community of Work"
in der digitalisierten Arbeitswelt

Hintergrund zum geplanten Projekt

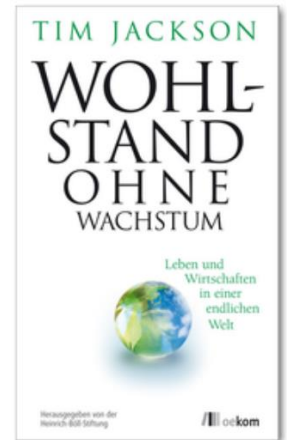
■ PANIWO ist ein Projekt im Kontext des Vorhabens

NAWOTUM

- Nachhaltiger Wohlstand ohne [herkömmliches] Wachstum
 - <http://www.oekom.de/nc/buecher/gesamtprogramm/buch/wohlstand-ohne-wachstum.html>
- Nachhaltige Verfügbarkeit von Personal in den neuen, digitalisierten Produktionsprozessen von Industrie 4.0

■ Ausschreibung

- Projektskizze auf Grundlage der Bekanntmachung des BMBF von Richtlinien zur Förderung von Maßnahmen für den Forschungsschwerpunkt „Arbeit in der digitalisierten Welt“ im Rahmen des FuE-Programms „Zukunft der Arbeit“ als Teil des Dachprogramms „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“.
- <http://www.bmbf.de/foerderungen/26236.php>



Zusammenstellung des Konsortiums

- Wissenschaftspartner
 - **Universität Rostock:** Prozess- und Datenmodellierung und der Konzeption von Informationssystemen ein. Dieses wird ergänzt vom
 - **Universität Bamberg:** wissenschaftliche Expertise in Bezug auf die Erforschung von Phänomenen im Bereich der Arbeit und greift dabei auf die Datenbestände und Analysen des **IAB** der Bundesagentur für Arbeit zurück.
- Industriepartner
 - **MID:** Modellierungswerkzeuge und Kompetenzen im Bereich der Anforderungserhebung.
 - **Analyx:** Crowdsourcing und Social Forecasting-Know How sowie Analysealgorithmen
 - **ATOS:** Anforderungen Industrie 4.0, Know-how-Transfer in anschließende anwendungsnahe interne und externe Projekte (Industrie/Verwaltung)
- Konsortialführung
 - **Adrian Vogler (OI):** praktische Erfahrungen im Management großer Projekte in der Praxis, sowie Wissensmanagement (u.a. BITKOM AK KM) und Know-how-Transfer zusammen mit ATOS

Motivation und Problemstellung

■ Ausgangssituation

- Mit der „Digitalisierung“ der Arbeit stehen Wirtschaft und Gesellschaft an einer ähnlichen Schwelle wie zu Beginn der industriellen Revolution (Stichwort: Industrie 4.0)
- Digitalisierung bringt in Bezug auf die Arbeit große Spielräume mit sich
 - zeitlichen, räumliche, hierarchischen
 - Arbeitszeiten und -orte sowie Inhalte und Werkzeuge

→ *Diese Flexibilität und die mit ihr verbundene Komplexität der neuen Arbeitswelt ist eine große Chance und Herausforderung zugleich.*
- Die neue Arbeitswelt erfordert
 - Maßnahmen zur Reduktion von Belastungen, etwa im Sinne der Work-Life-Balance
 - Maßnahmen zur Steigerung der Gesundheit
 - Weitere ...

→ ABER: Management kann das nicht mehr alleine entscheiden; Etablierte Formen und Strukturen der betrieblichen Mitbestimmung zu schwerfällig

→ *Breite Einbindung der Mitarbeiter erforderlich, um ihre individuelle, digitalisierte Arbeitswelt verantwortungsvoll und kooperativ mitgestalten.*

Motivation und Problemstellung

■ Ausgangssituation und Lösungsansatz

- Studien über angelsächsische Arbeitsmärkte finden Tendenzen der Polarisierung, wonach gut und schlecht honorierte Berufe quantitativ wachsen, während die Mitte verliert.
- Für den deutschen Arbeitsmarkt ist die aktuelle Tendenz noch in der Diskussion. Zur Zeit ist nicht klar, ob Polarisierung oder Höherqualifizierung dominieren

→ **Es steht jedoch zu befürchten, dass die Polarisierung eine der negativen Konsequenzen der Digitalisierung auch in Deutschland ist.**

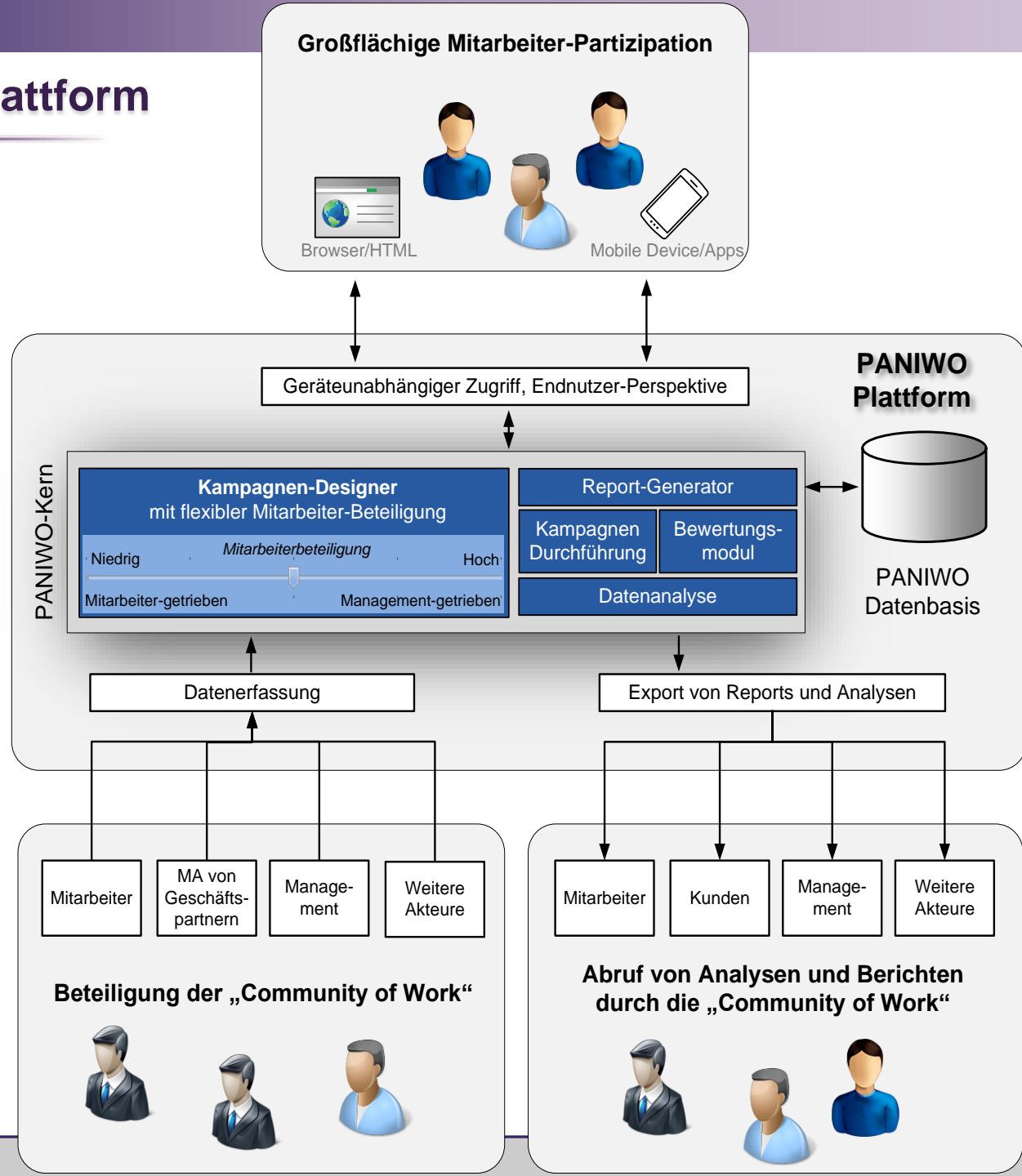
Vor diesem Hintergrund möchte PANIWO dazu beitragen, über partizipative Konzepte die Rolle der Mitarbeiter aufzuwerten und sie so zu Innovationstreibern des Unternehmens werden zu lassen.

Ziel von PANIWO

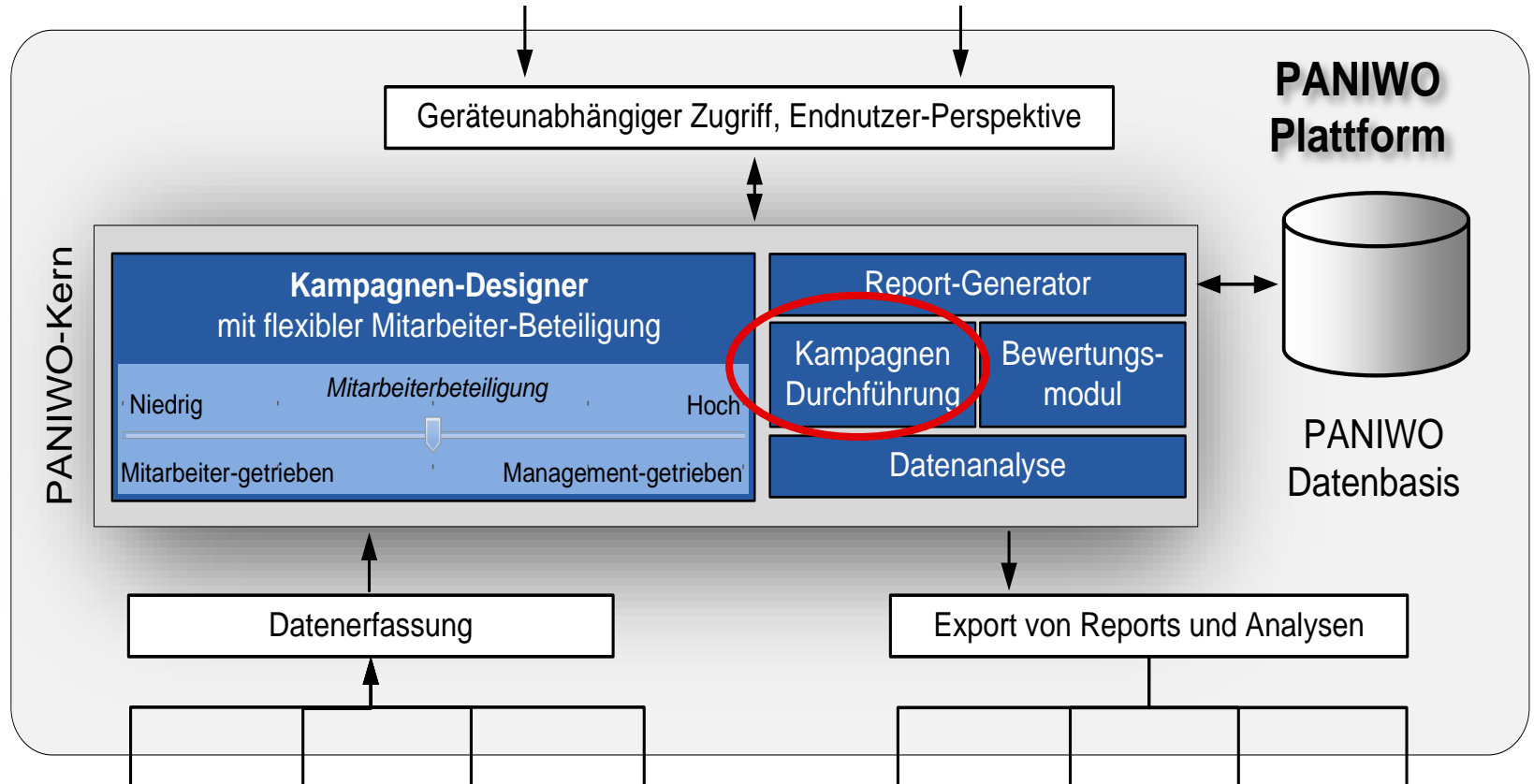
Ziel von PANIWO ist es, eine Methode und Plattform zu entwickeln, mit der neuartige Partizipationsformate in Form von Kampagnen und innovativen Crowdfunding-basierten Bewertungsmethoden zur Gestaltung der digitalen Arbeit erprobt werden sollen.

Mit dieser Plattform wird es erstmals möglich, wesentliche Aspekte der Arbeitsgestaltung durch die Mitarbeiter selbst zu definieren und dabei gleichzeitig transparente, für das Management nachvollziehbare Bewertungs- und Entscheidungsprozesse anzuwenden.

Die PANIWO-Plattform



Die PANIWO-Plattform



Fazit

- **In der Summe besitzt die PANIWO-Plattform folgende Potenziale**
 - Effiziente, transparente, demokratische und Bottom-up getriebene Arbeitsgestaltung
 - Nachhaltige Motivation der Mitarbeiter
 - Hohe Motivation und Freisetzung von Energien unter den Mitarbeitern
 - Abteilungsübergreifender Konsens bei Reaktion auf die Herausforderungen der digitalisierten Arbeit

- **Sie ist ein Medium zur Gestaltung der „guten Arbeit“**

- **Sie besitzt das Potenzial, der drohenden Polarisierung durch die Digitalisierung in hoch- und geringqualifizierte Tätigkeiten durch engagierte, motivierte und flexible Mitarbeiter wirkungsvoll zu begegnen**

■ Adrian Vogler

- Senior IT-Architekt Projektmanagement
- Mitglied des Expert Network "Horizon 2020 - Research & Innovation" der European Commission
- Verein „Unser Wissen für unsere Region!“

■ Email

- adrian.vogler@opus-impero.de

■ Mobil

- +49-151-2401-4931

■ Webseite

- <http://www.opusimpero.de>

■ Profil

- https://www.xing.com/profile/Adrian_Vogler

