

# DIGITALISIERUNG UND DIE NEUE ARBEITSWELT

## WIE PACKEN WIR DAS AN?



Zusammenfassung von drei thematischen Online-Sessions veranstaltet von der Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“ und dem Open Government Labor Merseburg/Schkopau/Saalekreis

# Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“

## 1. Hintergrund



Unsere Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Die voranschreitende Digitalisierung nimmt dabei eine Schlüsselrolle ein und verändert die Organisation, die Kommunikation und die Arbeit in allen Unternehmensbereichen. Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung, Work-Life-Balance sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden vermehrt auf den Prüfstand gestellt. Die aktuelle Pandemiesituation wirkt dabei als Beschleuniger der Debatte.

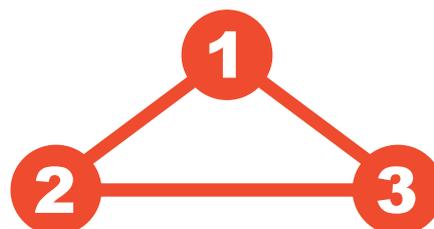
Die Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“ und das Open Government Labor Merseburg/Schkopau/Saalekreis haben vor diesem Hintergrund eine **dreiteilige Online-Session-Reihe** unter dem Motto

„**Digitalisierung und die neue Arbeitswelt: Wie packen wir das an?**“ entwickelt. **Ihr Ziel:** kleinen und mittleren Unternehmen sowie Institutionen der Region **Impulse und Hilfestellungen** aus der Praxis geben, sich der **Digitalisierung zu stellen**.

Im Abstand von 14 Tagen wurden die Sessions von Mai bis Juni 2021 durchgeführt. Insgesamt 47 Teilnehmende folgten den Vorträgen und beteiligten sich am Fachdialog um Digitalisierung, New Work und Co.

## 2. Angestrebte Effekte der Online-Sessions

Personalverantwortliche der regionalen Wirtschaft und Institutionen aus Verwaltung und Gesellschaft erhalten Impulse, den Prozess der Digitalisierung im eigenen Unternehmen/in eigener Institution aktiv voranzutreiben.



Die Bildung von regionalen Netzwerken in unterschiedlichen Interessengruppen rund um das Thema „Zukunft der Arbeit“ wird gestärkt.

Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag von Unternehmen und Institutionen im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt fließen ein in einen Themenkatalog von nötigen Änderungen in Arbeitspraxis- und Gesetzgebung.

## Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“

### 3. Trends: Wohin entwickelt sich die neue Arbeitswelt?

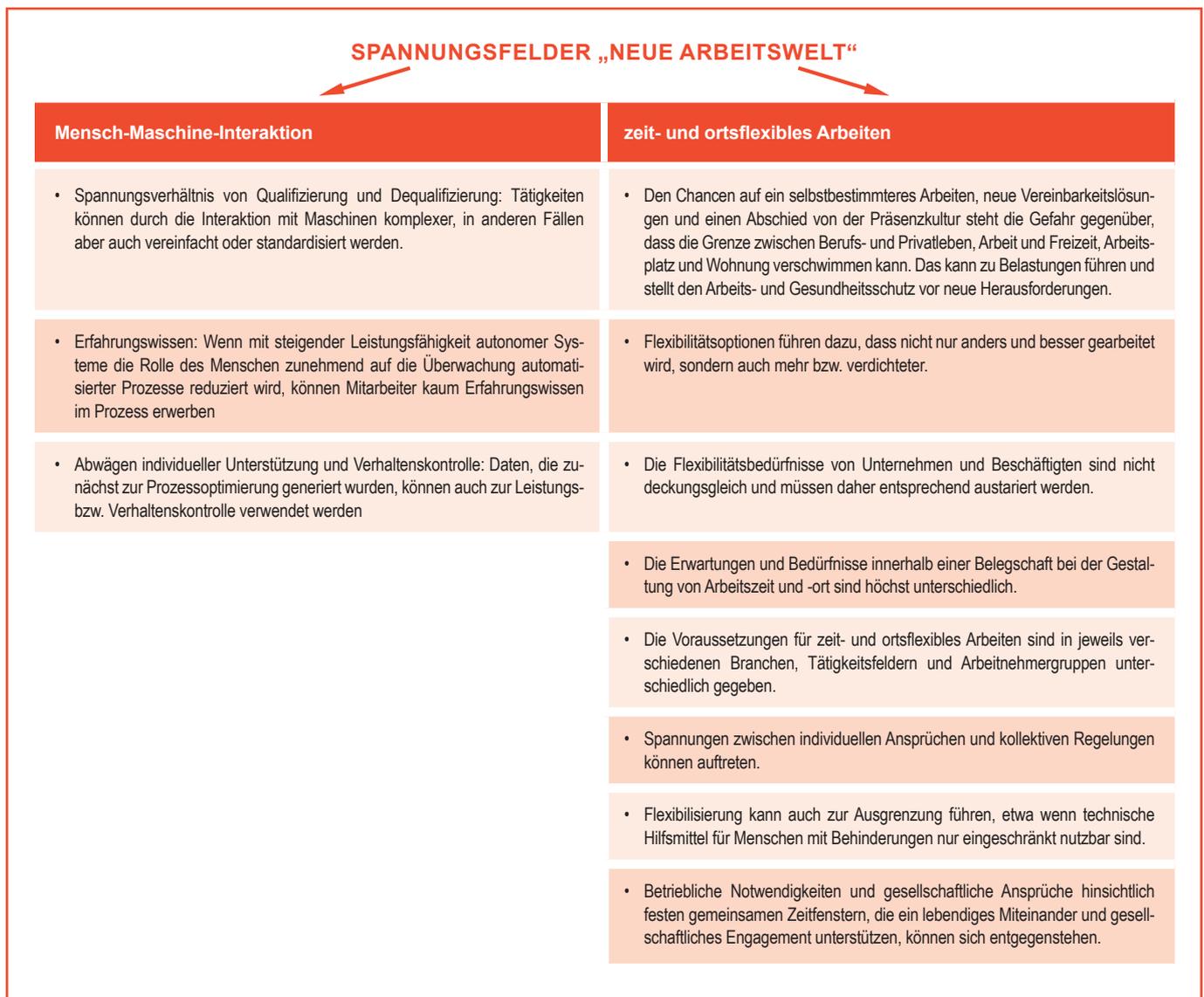
#### 3.1. RAHMEN DER DIGITALISIERUNG IN DEUTSCHLAND UND HANDLUNGSFELDER FÜR DIE PERSONAL-ENTWICKLUNG UND -ORGANISATION

Den Rahmen für die neue Arbeitswelt in Deutschland setzt das Weißbuch „Arbeiten 4.0“. Es wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bereits 2016 veröffentlicht. Auch wenn bestimmte technische Prognosen inzwischen schon wieder überholt sind, bleiben gerade Fragestellungen des Weißbuches zur Gestaltung der neuen Arbeitswelt und damit verbundenen Personalentwicklung für die derzeitige gesellschaftliche Debatte und diese Session-Serie aktuell, etwa diese:

- **Werden wir durch Digitalisierung und Automatisierung mehr Arbeitsplätze verlieren oder gewinnen?**
- **Unter welchen Voraussetzungen können wir neue Beschäftigung erschließen?**
- **Passen digitale Plattformen in die Wirtschafts- und Arbeitswelt einer sozialen Marktwirtschaft oder bedarf es neuer Regeln, gar eines neuen Rahmens?**

- **Was können Rechner und Roboter der Zukunft und welche Fähigkeiten der Menschen sind ersetzbar?**
- **Welche Anforderungen in Bezug auf Flexibilität haben Unternehmen?**
- **Wie können wir zeit- und ortsflexibles Arbeiten für neue Vereinbarkeitslösungen und eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen nutzen und gleichzeitig eine Überforderung durch Entgrenzung vermeiden?**

Im Hinblick auf die Personalentwicklung und -organisation im Unternehmen benennt das Weißbuch wichtige Spannungsfelder, bezogen sowohl auf technische Entwicklungen und die damit verbundene Interaktion von Mensch und Maschine sowie zeit- und ortsflexibles Arbeiten. Vieles davon hat die erste Phase der Corona-Pandemie besonders sichtbar gemacht. Fast überall besteht (Neu-) Regelungs- und/oder Handlungsbedarf.



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Weißbuch „Arbeiten 4.0“, 2016

## Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“

Wohin sich die betriebliche Personalentwicklung im Kontext digitalisierter Arbeit entwickelt, ist in einem **Kurzbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (12/2017)** so zusammengefasst:

- Auf die Zahl der Beschäftigten ist insgesamt kein Effekt zu beobachten.
- Arbeitgeber erwarten Wissenszuwachs über Qualifizierung und sozial-kommunikative Fähigkeiten; bei Neueinstellungen mehr zeitliche und/oder inhaltliche Flexibilität
- Die Dynamik bei Einstellungen und Abgängen in digitalaffinen Unternehmen ist teilweise erhöht.
- Gesetzliche Regelungen sollten sowohl Beschäftigte vor Belastungen schützen als auch einzelfallgerechte Lösungen ermöglichen.

Die Session-Serie hat die Aktualität aller angesprochenen Frage- und Themenstellungen unterstrichen, ohne dass bereits überall schlüssige Antworten vorliegen.

### 3.2. TRENDS IN EINEM ÄUSSERST DYNAMISCHEN THEMENFELD

Eine der aktuellsten Betrachtungen zur Zukunft der Arbeit liefert das **Themenspezial „Digitalisierung und Zukunft der Arbeit“** als Teil der jährlich durchgeführten Studie „Recruiting Trends 2020“ und „Bewerbungspraxis 2020“ des Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) im Auftrag der Monster Worldwide Deutschland GmbH.

Für die Session-Serie liefert das Special zum Thema „Zukunft der Arbeit“ und Gestaltung der Personalentwicklung eine Reihe von Anregungen im Ergebnisreport.

Beispiele dafür sind a) das Verständnis für die Thematik und b) die prognostizierte Entwicklung der Verweildauer in Unternehmen.

**Stichwort: Assoziation zu „Zukunft der Arbeit“**

Abbildung 31: Die Top-5 Stichwörter, welche die Unternehmen am häufigsten mit dem Begriff „Zukunft der Arbeit“ verbinden

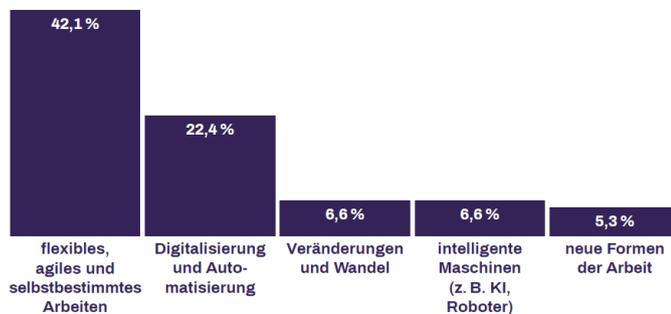
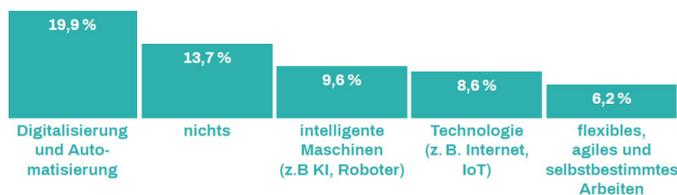


Abbildung 32: Die Top-5 Stichwörter, welche die Kandidaten am häufigsten mit dem Begriff „Zukunft der Arbeit“ verbinden

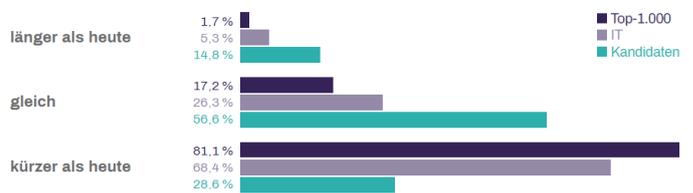


Quelle: Monster Worldwide Deutschland GmbH, Studie „Digitalisierung und Zukunft der Arbeit“, S. 23

Deutlich wird, dass Vorstellungen auf Arbeitgeber- und Bewerberseite erheblich differieren. Für Unternehmen ist das Chance und Herausforderung, ihre Vision der Zukunft klar zu kommunizieren.

**Stichwort: Verweildauer von Bewerbern in ein- und demselben Unternehmen**

Abbildung 33: Anteil an Unternehmen und Kandidaten, der prognostiziert, dass in 10 Jahren Mitarbeiter bzw. Kandidaten länger, gleich oder kürzer als heute bei demselben Unternehmen arbeiten werden



Quelle: Monster Worldwide Deutschland GmbH, Studie „Digitalisierung und Zukunft der Arbeit“, S. 24

Von Verschiebungen in den TOP 5-Fähigkeiten abgesehen, sind die wichtigsten Fähigkeiten konstant, was eine Planbarkeit der Personalentwicklung erleichtert/stützt.

Die vollständige Studie finden Sie [hier](#).

## Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“

### 4. Die Online-Sessions: Mix aus Theorie und Praxis

Die Digitalisierung stellt unsere Arbeitswelt auf den Kopf. Doch sie ist auch eine nie da gewesene Chance! Die dreiteilige Online-Sessions-Serie wagte einen **Blick in die „Arbeitswelt der Zukunft“**. Ließ dabei aber aktuellen Entwicklungen, die beispielsweise die Pandemie mit sich brachte, nie außen vor. Die Fragestellungen:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexibles Arbeiten und New Work – was hat sich bewährt, was muss neu gedacht werden?
- Welche Herausforderungen müssen Personalverantwortliche gerade jetzt in Pandemiezeiten meistern?
- Welche gesetzlichen Rahmenbedingungen helfen oder stehen im Weg?

gaben die Richtung der Online-Sessions vor. Theoretischer Input wechselte sich ab mit individuellen Lösungsbeispielen aus der Praxis. **Best Practice**, die den Teilnehmer\*innen Anstoß geben sollte, wie sie ihrem Unternehmen/ihrer Institution mithilfe digitaler Mittel den **Weg in eine „neue Arbeitswelt“** bahnen können. Unterteilt in drei Themenschwerpunkte – „Gemeinsam und organisiert in die Digitalisierung“, „Miteinander kommunizieren in der Digitalisierung“, „Chancen erkennen in der Digitalisierung“ – boten die Online-Sessions **einen guten Mix aus spezifischen Hardfacts und lösungsorientiertem Praxiswissen**.

#### SESSION I: „GEMEINSAM UND ORGANISIERT IN DIE DIGITALISIERUNG“



„**Gemeinsam und organisiert in die Digitalisierung**“ lautete der Titel der ersten Online-Session, die am 20. Mai 2021 den Auftakt der Session-Reihe gab.

Die Pandemie hat nicht nur das digitale Arbeiten verändert. Sie hat auch bestehende Fragen nach der Organisation neuen Arbeitens vertieft oder neue auf die Tagesordnung gesetzt. Die erste Session widmete sich dabei den Fragestellungen, wie sich gute Arbeit im digitalen Betrieb gestalten lässt und welche Herausforderungen für das Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ bestehen.

Wichtige Themen bei generellen Fragen der Gestaltung des digitalen Betriebs wurden bereits im Abschnitt 3.2 „Zukunft der Arbeit“ angerissen. Ein Impulsvortrag von Prof. Heike Mrech (HS Merseburg) gab ergänzenden Einblick in die Situation vor Ort in der Region. Vorab hatte Andrea Wagner von der berufundfamilie Service GmbH bereits Herausforderungen und Chancen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im hybriden Zeitalter beleuchtet. Ihr Impuls war inspiriert von einer aktuellen Prognose-Studie (09/2020) unter dem Titel **„Neue Chancen der Vereinbarkeit!“**.

Fazit der Studie:

- Die Ergebnisse der Umfragen zeigen, dass die Unternehmen durch die Pandemie stark getroffen wurden, trotzdem aber überwiegend optimistisch in die Zukunft blicken. Ähnliches gilt für die berufstätigen Eltern. Auch sie wurden, insbesondere durch die Kita- und Schulschließungen, stark herausgefordert, konnten aber größtenteils adäquate Lösungen finden, um Beruf und Familie auch in der Pandemie miteinander zu vereinbaren.
- Entscheidend in der Krise war, dass Eltern und Unternehmen gemeinsam Lösungen erarbeiteten: Lösungen, die Eltern Vereinbarkeit ermöglichten, Lösungen, die Unternehmen halfen, durch die Krise zu kommen. Durch die Pandemie ist bei zahlreichen Geschäftsleitungen und Personalverantwortlichen die Erkenntnis entstanden, dass eine gelingende Vereinbarkeit ein zentraler Produktivitätsfaktor ist. Sie erkannten, dass Familienbewusstsein auch nach der Krise relevant ist.

### Durch die Corona-Krise ergeben sich insgesamt neue Chancen für die Vereinbarkeit, weil ...

... das Bewusstsein der Unternehmen für die Vereinbarkeitslagen der Beschäftigten deutlich gestiegen ist.

... die Krise zur Ausweitung familienbewusster Personalmaßnahmen und einer aktiven Kommunikation geführt hat.

... Unternehmen gemeinsam mit den Eltern als Verantwortungspartner handeln und Lösungen für Vereinbarkeit entwickeln.

... Partnerschaftliche Vereinbarkeit – also die Erwerbstätigkeit von Müttern und Familienzeit von Vätern – immer selbstverständlicher wird.

Prognose-Studie „Neue Chancen für Vereinbarkeit“, S.45

## Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“

### Impuls I

Den ersten Impuls der Online-Veranstaltung lieferte Andrea Wagner von der [berufundfamilie Service GmbH](#). „**Lebe hybrid – vereinbare nachhaltig**“ war nicht nur das Motto ihres Vortrages, sondern ist auch der [Leitsatz](#), nach dem sich die berufundfamilie Service GmbH 2021 in ihrem Wirken richtet.

### Impuls II

Ergänzt wurde der Impuls von Andrea Wagner von Prof. Heike Mrech, die eine Professur an der [Hochschule Merseburg](#) innehat. Unter dem Titel „**Gute Arbeit im Digitalen Betrieb von KMU gestalten**“, stellte sie die Ergebnisse der [Homeoffice-Umfrage](#) vor, die während der aktuellen Corona-Pandemie gemeinsam mit dem Zukunftszentrum Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt durchgeführt wurde. Dabei standen zentrale Frage wie:

- Schafft man es im Homeoffice wirklich, Berufs- und Privatleben besser unter einen Hut zu bekommen?
- Wo liegen die Potentiale und wo die Hürden? Welche Verantwortung haben Unternehmen?

- Welche Arbeitszeitmodelle sind geeignet und wie können Führungskräfte ein motivierendes, organisiertes Umfeld schaffen, das die Arbeit im Homeoffice genauso effizient oder effizienter macht als Präsenzarbeit?
- im Vordergrund.

### Hier geht's zu den Präsentationen

[Vortrag Impuls I](#); [Vortrag Impuls II](#)

#### Eckdaten der Session

Datum:	20. Mai 2021
Uhrzeit:	17:00-18:30 Uhr
Teilnehmerzahl:	20
Redner*innen:	Andrea Wagner, <i>berufundfamilie Service GmbH</i> ; Prof. Heike Mrech, <i>Hochschule Merseburg/Zukunftszentrum „Digitale Arbeit“ Sachsen-Anhalt</i>

## SESSION II: „MITEINANDER KOMMUNIZIEREN IN DER DIGITALISIERUNG“



Die zweite Online-Session widmete sich der internen Kommunikation – einem wichtigen Thema in allen „Change-Prozessen“, wie dem Wandel der Arbeitswelt. So stand der 3. Juni 2021 unter dem Motto „**Miteinander kommunizieren in der Digitalisierung**“.

Die Veränderungen kommunizieren, dieser Fakt durchzog die gesamte Session-Serie. Wie sich der Kommunikationsprozess dabei gestalten lässt und wer hier wo abgeholt werden muss, das war Gegenstand des Impulses von Olaf Kreße, [HOSS PR GmbH – Agentur für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit](#). Er nutzte dabei zwei Untersuchungen von news aktuell und CIVEY. Wichtigste Botschaft: Viele Unternehmen haben gut improvisiert und dabei, sofern das möglich war, klassische Instrumente der Kommunikation wie E-Mail und Newsletter, Mitarbeiterversammlungen (persönlich/virtuell) und Intranet/Social Media genutzt. Dabei ging es nicht nur um Wissens- und Informationsvermittlung oder Arbeitsorganisation, sondern auch um sozialen Austausch.

Wie mit einem solchen Kommunikationsmix sowohl Organisationsumbrüche als auch Ausbildungsprojekte auf hohem Niveau gemeistert bzw. umgesetzt werden können, zeigten die beiden Praxisbeispiele von KSB SE & Co. KGeA und Dell Technologies Standort Halle (Saale).

Generell wurden die in den Studien beschriebenen Perspektiven auch von der Diskussion bestätigt. Jetzt geht es darum, aus Improvisation eine Systematik/ein Organisationsmuster für den eigenen Betrieb/die eigene Institution zu entwickeln.

### Impuls

Dezentrales Arbeiten gehört zur digitalen Arbeitswelt. Es fordert die interne Kommunikation neu heraus. Olaf Kreße, Geschäftsführer der HOSS PR GmbH bot zum Einstieg in einen Überblick darüber, wie die Corona-Pandemie die interne Kommunikation in Unternehmen verändert hat. Seine Ausführungen untermauerte er mit Zahlen und Fakten der [Online-Umfrage von News aktuell und Civey \(03-04/2021\) zur internen Kommunikation unter Fachkräften Kommunikation/Marketing/Medien](#) sowie der [Studie Barmer/Universität St. Gallen zu Auswirkungen der digitalen Arbeitswelt auf Gesundheit und Produktivität \(2020/2021\)](#).

### Best Practice

Mit praktikablen Mitteln zum Erfolg – lautete das Thema des moderierten Dialogs zwischen Petra Fischbeck, [KSB SE & Co. KGeA Werk Halle](#), Marcus Lindner, [Dell Technologies Standort Halle \(Saale\)](#) und den Teilnehmern der Online-Session II. Beide Unternehmensvertreter plauderten aus dem „Nähkästchen“ über Hürden und Erfolg interner Kommunikationsmaßnahmen während der sich wandelnden Arbeitswelt in der Corona-Pandemie und gaben Tipps, wie interne Kommunikation besser im Arbeitsalltag integriert werden kann.

### Mehr Hintergrundinformationen

[Hier geht's zur Präsentation](#)

[Beitrag IHK Mitteldeutsche Wirtschaft 04-2021 – DELL](#)

[Beitrag IHK Mitteldeutsche Wirtschaft 05-2021 – KSB](#)

#### Eckdaten der Session

Datum:	3. Juni 2021
Uhrzeit:	17:00-18:30 Uhr
Teilnehmerzahl:	15
Redner*innen:	Olaf Kreße, <i>HOSS PR GmbH</i> ; Petra Fischbeck, <i>KSB SE &amp; Co. KGeA</i> ; Marcus Lindner, <i>Dell Technologies Standort Halle (Saale)</i>

## Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“

### SESSION III: „CHANCEN ERKENNEN IN DER DIGITALISIERUNG“



Mit dem Thema „**Chancen erkennen in der Digitalisierung**“ endete die Online-Session-Reihe am 17. Juni 2021 mit einem detaillierten Beispiel, wie neue Arbeitsformen im Unternehmen implementiert werden können.

Die Unternehmensstruktur in den östlichen Bundesländern ist bekanntlich klein und mittelständig geprägt. Was in Konzernen von Fachabteilungen intern konzipiert und organisiert wird, braucht vor Ort mehr Input von außen und öffentliche Unterstützung. Deshalb ging es in der abschließenden Session vor allem darum, was beim Wandel zum digitalen Betrieb zu beachten ist, wie man einen eigenen Einstieg findet, welche Unterstützungsangebote für Unternehmen/Institutionen in Sachsen-Anhalt bestehen und wie die Information darüber noch stärker in die Breite getragen werden kann. Impulse von Dr. Gregor Ritschel und Matthias Rauhut, beide vom [Regionalen Zentrum Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt](#), setzten hierfür den Rahmen. Bestandteil war auch eine Betrachtung zum begleitenden gesellschaftlichen Dialog zur Zukunft der Arbeit. Sie floss ein, in das Kapitel „3.2“.

## 5. Fazit und Ausblick

### Impulse für das aktive Vorantreiben der Digitalisierung im eigenen Unternehmen

Die Session-Serie hat einmal mehr verdeutlicht, dass sich weder Unternehmen noch Institutionen der Digitalisierung entziehen können und es keine Musterlösungen für die Umgestaltung der eigenen Organisation gibt. Die Erfahrungsberichte bestätigen, dass oftmals konkrete betriebliche Notwendigkeiten den Ausgangspunkt für Veränderungen im Learning-by-Doing-Verfahren bilden. Daraus entstehen später systematische Ansätze zur Verstetigung.

Gerade für kleine und mittlere Unternehmen gibt es im Land Sachsen-Anhalt inzwischen gute Unterstützungsstrukturen und niedrighschwellige Unterstützungsangebote. Beide sind allerdings noch zu wenig bekannt.

Das Regionale Digitalisierungszentrum Merseburg [Saalekreis] will künftig auf den eigenen Kommunikationskanälen dazu beitragen, diese Angebote zu popularisieren. Bereits kommuniziert werden gute digitale Lösungen als „Best Practice“.

### Bildung von regionalen Netzwerken zur „Zukunft der Arbeit“

Die guten bestehenden regionalen Netzwerke in Sachsen-Anhalt sollen über verstärkte gemeinsame Kommunikation des Themas „Zukunft der Arbeit“ orientiert an praktischen Interessen der Akteure aus Wirtschaft,

### Impuls

Zum Veranstaltungsbeginn sprach Dr. phil. Gregor Ritschel, Wissenschaftlicher Mitarbeiter Regionales Zentrum Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt über die Vorteile aber auch Hürden, die die digitale Transformation für Unternehmen mit sich bringt. Dabei stellte er neue Möglichkeiten für die Selbstorganisation heraus und klärte Fragen wie:

- Welche neuen Formen der Arbeitsorganisation werden heute diskutiert?
- Wie können agile Arbeitsformen den Arbeitsalltag neu strukturieren und diesen so einer sich stetig verändernden Umwelt anpassen?
- Wo bekommen Unternehmen Hilfe? Welche Fördermöglichkeiten gibt es?

### Best Practice

Nach der theoretischen Einführung zeigte Matthias Rauhut, Wissenschaftlicher Mitarbeiter Regionales Zentrum Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt, wie die im Impuls genannten agilen Arbeitsformen in der Praxis Anwendung finden können. Er selbst begleitete die Firma [TEHA Querfurt GmbH](#) dabei, einen eigenen unternehmerischen Ansatz zu finden, die Arbeitsorganisation neu aufzustellen. Mit Erfolg!

### Hier geht's zu den Präsentationen

[Vortrag Impuls](#); [Vortrag Best Practise](#)

### Eckdaten der Session

Datum:	17. Juni 2021
Uhrzeit:	17:00-18:30 Uhr
Teilnehmerzahl:	12
Rednerinnen:	Dr. phil. Gregor Ritschel, Matthias Rauhut, <i>Wissenschaftliche Mitarbeiter Regionales Zentrum Digitale Arbeit Sachsen-Anhalt</i>

Verwaltungen, Institutionen und Zivilgesellschaft bekannter gemacht werden. Best Practice-Themen dienen dabei als Türöffner. Das Regionale Digitalisierungszentrum Merseburg [Saalekreis] sieht sich dabei als eine Kommunikationsplattform für den Austausch im südlichen Sachsen-Anhalt und bietet praktische Mitarbeit in den Arbeitsgruppen

- Digitale Gesundheitsversorgung
- Digitale Verwaltung/Serviceportale
- Digitalisierung im Freizeit- und Kulturbereich
- Arbeitswelt im Wandel

des Open Government Labors Merseburg/Schkopau/Saalekreis an.

### Öffentlicher Diskurs und politischer Dialog zur „Zukunft der Arbeit“

Die Session-Serie zeigte gerade in diesem Feld, wie sich die Arbeitswelt momentan verändert und ständig neue Fragen aufwirft, für die es oft noch keine Lösungen gibt.

Für das eigene operative Agieren rücken die Teilnehmenden folgende Themenstellungen in den Fokus zukünftigen Austausches im Regionalen Digitalisierungszentrum:

- mit gezielter Kommunikation Mitarbeitende für den Digitalisierungsprozess gewinnen,

## Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie für das digitale Zeitalter neu denken,
  - betriebliche Bindungssysteme stärken in Zeiten wachsender Wechselbereitschaft,
  - Rechtssicherheit in der digitalen Arbeit gewinnen: mobiles Arbeiten vs. Homeoffice.
  - Wandel von beruflichen Profilen und nötigen Qualifizierungen,
  - Anpassen Gesetzgebungen an die digitale Arbeitswelt,
  - Datenschutz und Datensicherheit sowie betriebliche Handlungsfähigkeit,
  - Gesundheitsschutz in der digitalen Arbeitswelt,
  - Lebensphasenorientierung und Arbeitsmodelle zusammendenken,
  - Fachkräftesicherung für die digitale Arbeitswelt
- Für den Dialog mit der Politik bestätigte die Session-Serie weitgehend die Themenbereiche, die auch das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ benannt hat. Angeregt wurde, den ausstehenden verstärkten öffentlichen Dialog der neuen Landesregierung Sachsen-Anhalts zu nutzen, um den Rahmen beispielsweise in solchen Bereichen wie:
- weiter zu präzisieren bzw. auszugestalten. Angeregt wurde außerdem, dafür die Plattform des Regionale Digitalisierungszentrum Merseburg [Saalekreis] zu nutzen.

Die Teilnehmer\*innen plädierten dafür, die Session-Serie in ein fortlaufendes Diskussionsforum beim Regionalen Digitalisierungszentrum Merseburg [Saalekreis] anzusiedeln. Kathrin Schaper-Thoma lud alle Beteiligten ein, sich daran im Rahmen des Open Government Labors Merseburg/Schkopau/Saalekreis zu beteiligen.

## Impressum

### Redaktion und Layout

HOSS PR Agentur für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit GmbH  
Blücherstraße 26  
06120 Halle (Saale)

Tel.: (0345) 13 14 26 50  
Fax: (0345) 13 14 26 60

[info@hosspr.de](mailto:info@hosspr.de)  
[www.hosspr.de](http://www.hosspr.de)

### Bildrechte

Titel: freepik - freepik.com  
S.1, S.6: rawpixel.com - www.freepik.com  
S.4: ArthurHidden - www.freepik.com  
S.5: jannoon028 - www.freepik.com