

SimoBIT-Arbeitsforum **Akzeptanz – Soziale Gestaltung mobiler Arbeitswelten**

Kleiner Leitfaden als Orientierungshilfe auf dem Weg zu innovationsfreundlichen Haltungen zwischen Gestaltungspartnern

Redaktion Welf Schröter (Forum Soziale Technikgestaltung, Projekt MAREMBA) und Dr. Dirk Balfanz (CAS Software AG, Projekt M3V) et al.
Stuttgart, Karlsruhe 2010



Inhalte des Leitfadens

- Berücksichtigung von Akzeptanz und Akzeptabilität in F&E-Projekten – Erfolgsfaktoren technischer Innovation
- Der Einfluss moderner IuK-Technologie auf das Mobilitätsverständnis und die Arbeitsorganisation
- Erfahrungsgeleitete Annahmen und Impulse für die Gestaltung mobiler und virtuell-mobiler Arbeitswelten
- Sieben Handlungsempfehlungen

Akzeptanz

Der Begriff der Akzeptanz wird in der Literatur als empirische Größe gesehen, die beobachtet und gemessen werden kann mit dem Ziel der Erfolgsmessung einer technischen Innovation.

„Akzeptanz ist die Chance, für bestimmte Meinungen, Maßnahmen, Vorschläge und Entscheidungen bei *einer identifizierbaren Personengruppe* ausdrückliche oder stillschweigende Zustimmung zu finden und unter angebbaren Bedingungen aussichtsreich auf deren Einverständnis rechnen zu können“.

Akzeptabilität einer Technik

- Begriff der Akzeptabilität als normative Größe
- Sozialen Akzeptanzwürdigkeit von Technologien
- Akzeptabilität ist „die prinzipielle Erwartbarkeit mehrheitlichen Einverständnisses auf der objektivierbaren Grundlage allgemein anerkannter und rational begründeter gesellschaftlicher, politischer, wirtschaftlicher etc. Oberziele“
- Annehmbarkeit oder Hinnehmbarkeit relativ zu einem kulturellen Rahmen

Die Akzeptabilität ist eine intersubjektiv überprüfbare, grundsätzliche Akzeptierbarkeit, die auf Allgemeingültigkeit beruht, etwa von abstrakten Gleichheitssätzen. Im Einzelfall innovativer Technologien kann sich gerade die Auseinandersetzung mit der Akzeptabilität als zentrale Bedingung herauskristallisieren, damit das spätere Projektergebnis nicht von der Gesellschaft abgelehnt wird.

Die Anzahl der Arbeitsplätze in der Norm des Normalarbeitsverhältnisses ging in den zurückliegenden Jahren kontinuierlich zurück.

Das Statistische Bundesamt (Destatis) teilte am 19. August 2009 mit, „dass in Deutschland der Anteil atypisch Beschäftigter nach Ergebnissen des Mikrozensus seit 1998 deutlich zugenommen hat: 1998 standen noch fast drei Viertel (72,6%) der Erwerbstätigen in einem Normalarbeitsverhältnis, 2008 waren es nur noch 66,0%. Der Anteil atypischer Beschäftigungsformen stieg im gleichen Zeitraum von 16,2% auf 22,2%.“

Die Verfasstheit traditioneller Vorstellungen von „Betrieb“, „Büro“ und „Arbeitsplatz“ entgrenzen sich zu ortsungebundenen und zeitlich entregulierten Arbeitsformen, die sich immer mehr von den Potenzialen virtueller Organisationsmöglichkeiten antreiben lassen und führen zu einer Transformation des traditionellen Industriearbeitsplatzes. Der klassische Begriff der Mobilität spaltet sich auf:

- **Der Mensch kann physisch mobil sein.**
- **Der Arbeitsvorgang kann elektronisch virtuell mobil sein.**
- **Die Maschine kann physisch autonom oder teilautonom mobil sein.**

Die drei Ebenen können zudem unterschiedlich untereinander-

der verknüpft werden.

Empfehlung 1: Blick auf ganzheitliche Zusammenhänge

Die neuen mobilen Arbeitswelten können für Betriebe, Verwaltungen, Handwerk, für Selbstständige und abhängig Beschäftigte große Chancen und neue Möglichkeiten eröffnen, wenn die Entscheidungsträger die mobile Bereitstellung von Abläufen als einen ganzheitlichen und sozial komplexen Veränderungsprozess in seinen Zusammenhängen ausreichend erkennen.

Empfehlung 2: Übereinkünfte der Sozialpartner

Neue mobile und virtuell-mobile Arbeitsformen benötigen neue verlässliche Vereinbarungen zwischen den Sozial- bzw. Tarifpartnern. Die Einführungen mobiler Abläufe bedürfen wegen ihrer grundsätzlichen Mitbestimmungspflichtigkeit in Betrieben einer Betriebsvereinbarung, in öffentlichen Verwaltungen einer Dienstvereinbarung.

Empfehlung 3: Organisation und Personal

Die Einführung mobiler und virtuell mobiler Geschäfts- und Arbeitsabläufe stellt in Betrieben und Verwaltungen eine Herausforderung für die bestehende Organisation der Arbeit dar. Es gilt, bisherige Organisationszusammenhänge grundlegend zu überprüfen, und zugleich mit neuen Führungskulturen zu verbinden. Neue Mobilitäten sollten sich in einer aufgeklärten Personalentwicklung spiegeln.

Empfehlung 4: Weiterbildung und Kompetenzaufbau

Die Umstellung traditioneller Arbeitsformen auf mobiles und virtuell mobiles Arbeiten erfordert eine stetige Pflege der eigenen Beschäftigungsfähigkeit (Employability) und des eigenen Arbeitsvermögens.

Empfehlung 5: Einführung neuer Techniken

Die Implementierung neuer Techniken ist nicht primär eine Frage der Technik, sondern eine Frage der Haltung der Beteiligten zur Technik.

Zu den wichtigen Motivierungsebenen gehört die offene und frühzeitige Zusicherung, dass die einzubeziehenden Betroffenen nicht Benachteiligte sondern bevorteilte Akteure des Wandels sind, die somit Teil der Umbau-lösung werden.

Empfehlung 6: Mit neuer Mobilität zur CO₂-Reduzierung beitragen

Der Einsatz moderner Mobiltechnologien sollte nicht den Energieverbrauch pro Geschäftsprozess erhöhen, sondern sollte zur deutlichen Minimierung des CO₂-Ausstoßes beitragen.

(Von der CO₂-Neutralität zur CO₂-Verringerung)

Empfehlung 7: Auf dem Weg zum Schutz der neuen Netzidentitäten

Der Einstieg in mobile und virtuell-mobile Arbeitswelten verlangt auch ein neues Denken in Netzidentitäten und Identitätsmanagement.

Es bedarf neben des administrativen Identitätsmanagements (vertikal: Gewährung von Rollen) auch vor allem eines nutzergebundenen Identitätsmanagements (horizontal: Selbstwahl von Rollen).

Die Datenschützer von Bund und Ländern sprechen sich in ihrer „**Charta für den Datenschutz**“ mehrheitlich für ein verankertes **Recht auf Anonymisierung** und ein verankertes **Recht auf Pseudonymisierung** aus. Diese sollen umfassend im Bereich des Konsums und der Privathaushalte gelten sowie in gewissen Bereichen in der Welt der Beschäftigten.

Kontakt: schroeter@talheimer.de

Literaturempfehlungen

- Dirk Balfanz, Welf Schröter (Hg.): [Gestaltete Virtualität](#). Realität der neuen Medien in der Arbeitswelt. 2010, 176 Seiten, ISBN 978-3-89376-128-9*
- Eugen Baacke, Irene Scherer, Welf Schröter (Hg.): [Electronic Mobility in der Wissensgesellschaft](#) – Wege in die Virtualität. 2007, 240 Seiten, ISBN 3-89376-117-9*
- Welf Schröter: [Auf dem Weg zu neuen Arbeitswelten](#). Impulse des Forum Soziale Technikgestaltung. 2007, 280 Seiten, ISBN 3-89376-041-5*
- Welf Schröter: [Wie wir morgen arbeiten werden](#). Eine Einführung in die Berufswelt der Informationsgesellschaft. 2004, 120 Seiten, ISBN 3-89376-097-0*
- Manfred Weiss, Christoph Busch, Welf Schröter (Hg.): [Multimedia Arbeitsplatz der Zukunft](#). Assistenz und Delegation mit mobilen Softwareagenten. 2003, 128 Seiten, ISBN 3-89376-105-5*
- Eugen Baacke, Welf Schröter (Hg.): [Umbau zur Dienstleistungskommune](#). Changemanagement für Electronic Government. 2004, 224 Seiten, ISBN 3-89376-109-8*
- Eugen Baacke, Welf Schröter (Hg.): [Lernwege zum Electronic Government](#). Online Arbeiten – Online Lernen. 2003, 256 Seiten, ISBN 3-89376-104-7*
- Alcatel SEL Stiftung / Forum Soziale Technikgestaltung (Hg.): [Mobile Arbeitswelten](#). Soziale Gestaltung von "Electronic Mobility". 2002, 272 Seiten, ISBN 3-89376-087-3*

Das Förderprogramm SimoBIT

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) will mit dem Förderprogramm „SimoBIT – sichere Anwendung der mobilen Informationstechnik zur Wertschöpfungssteigerung in Mittelstand und Verwaltung“ ausgewählte Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten (FuE-Aktivitäten) zur beschleunigten Entwicklung und breitenwirksamen Nutzung von sicheren und mobil-vernetzten Multimedia-Anwendungen in den Tätigkeitsfeldern von Wirtschaft und öffentlichen Verwaltungen fördern.

Generelles Ziel ist es, die Wirtschaftskraft der Unternehmen und die Attraktivität der Standorte in Deutschland zu erhöhen. Gleichzeitig sollen neue unternehmerische Aktivitäten zur Entwicklung entsprechender mobiler Dienste angeregt und damit neue Beschäftigungs- und Wachstumsfelder erschlossen werden.

Die Projekte werden unter Projekträgerschaft des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt umgesetzt.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Förderkennzeichen Gesamtprojekt: 01MB07024A
AP 9 FKZ 01MB07025

Die MAREMBA-Projektpartner



**Elektro Technologie Zentrum (etz),
Stuttgart**
Projektleitung, Sicherstellung des
Praxisbezugs, Umsetzung



**Fraunhofer Institut für
Arbeitswirtschaft und Organisation
(IAO), Stuttgart**
Spezifikation, sicherer Datentransfer,
Wirtschaftlichkeitsuntersuchung



Heldele GmbH, Salach
Praktische Umsetzung,
Pilotbetrieb



**PDS Programm und Datenservice
GmbH, Rotenburg / Wümme**
Lösungsentwicklung, Programmierung
Branchensoftware



**Forum Soziale Technikgestaltung,
Stuttgart / Mössingen-Talheim**
Voraussetzungen und Chancen der
Übertragbarkeit, Orientierungswissen



**Baden-Württembergischer
Handwerkstag e.V. (BWHT),
Stuttgart**
Ergebnistransfer



BetterNet GmbH, Heidelberg
Programmierung
Kollaborationsplattform

www.simobit.de
www.maremba.de
www.trewira.de
www.forum-soziale-technikgestaltung.de

**Orientierungswissen
für Betriebe zum Einstieg
in neue elektronische
Geschäftswelten**

**Weiterbildung
und Kompetenzerwerb
durch innovative
Lernwege**



**Mobile Assistenz für das
REssourcenManagement
in der Bau-Auftragsabwicklung**
Electronic Mobility in der Arbeitswelt

Einladung zum Lernerlebnis

Betriebe und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befassen sich immer mehr mit den Möglichkeiten und Herausforderungen der elektronischen Geschäftswelten. Welche Aufgaben sind über das Netz abwickelbar? Worauf ist zu achten? Welche elektronischen Vorgaben der öffentlichen Hände gibt es? Welche technische Sicherheit ist notwendig? Welche Kompetenzen werden erwartet?

Mit einem speziellen Lernangebot für Neueinsteigende will das Konzept **„Kompetenztreppe Lernwelt MAREMBA“** die Beteiligten zu neuen Lernerlebnissen führen. Mehrere aufeinander aufbauende (– aber auch einzeln nutzbare –) Lernstufen bilden eine Kompetenztreppe. Interessierte mit wenigen Kenntnissen werden zu praktischem Wissenserwerb begleitet. Als Beispiel dient die E-Vergabe.

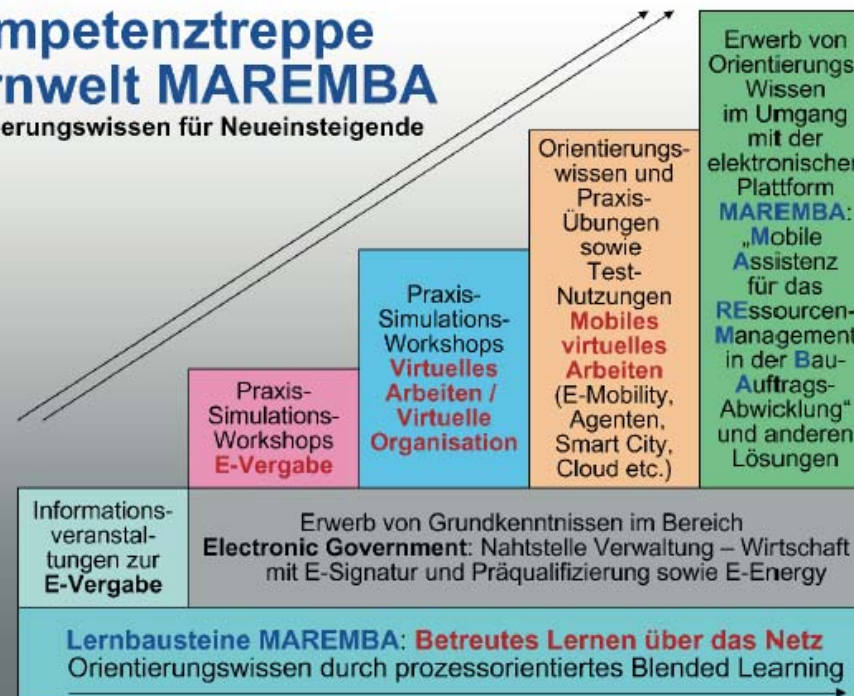
Mit MAREMBA soll kleineren und mittleren Unternehmen des Handwerks das Marktpotenzial der Großbaustellen erschlossen werden. Die Betriebe sollen in die Lage versetzt werden, sich an der Ausschreibung und kooperativen Abwicklung von Großprojekten zu beteiligen. In der dreijährigen Projektlaufzeit wird ein webgestütztes Ressourcenmanagement entwickelt, auf das mit mobilen Endgeräten wie Handhelds oder Mobiltelefone zugegriffen werden kann. Hierfür wird branchenübliche Software mithilfe einer webgestützten Plattform erweitert und mobil zugreifbar gemacht. Dabei hat jede/r Mitarbeiter/in auf der Baustelle über die mobilen Endgeräte den Überblick über den aktuellen Stand der Projektdurchführung. Für die Nutzung der unterschiedlichen Dienste des Ressourcenmanagements werden Weiterbildungs-, Qualifizierungs-, Blended-Learnings- und Schulungskonzepte ausgearbeitet.

Weiterbildungskonzept und Orientierungswissen für Neueinsteigende



Kompetenztreppe Lernwelt MAREMBA

Orientierungswissen für Neueinsteigende



Die Stufen der „Kompetenztreppe Lernwelt MAREMBA“:

- Informationsveranstaltung zum Thema „Elektronische Vergabe“ (Dauer 90 Min.)
- Informationsveranstaltung zur neuen Nahtstelle Betrieb/Öffentliche Hand (E-Government) (Dauer 90 Min.)
- Kurs Orientierungswissen E-Vergabe (Lernen vor Ort und online; Dauer 15 Stunden verteilt auf 14 Tage)
- Praxis-Simulationsworkshop zur Einübung der elektronischen Angebotseinreichung (Dauer 3,5 Stunden)
- Workshop „Neue Wege der betrieblichen Zusammenarbeit im Netz“ (Dauer 4 Stunden)
- Workshop „Elektronische Plattformen“ (MAREMBA und andere Lösungen) (Dauer 3,5 Stunden)

Die Module sind einzeln nutzbar und buchbar. Kontakt: Welf Schröter, schroeter@talheimer.de