DIGITRAIN 4.0

Digitalisierungsindex - Anwendungsleitfaden

Ein Produkt des Projekts Indiziert. Transformiert. Digitalisiert. Instrumente für den erfolgreichen Wandel ins Arbeiten 4.0 (DigiTraIn 4.0)

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Universität der Bundeswehr München
PTKA Projektträger Karlsruhe Karlsruher Institut für Technologie
ESB BUSINESS SCHOOL REUTLINGEN UNIVERSITY

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit" vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Herzlich willkommen zum DigiTraIn 4.0 Digitalisierungsindex!

Der Digitalisierungsindex ist eine **Mitarbeiterumfrage,** mit der Sie **eigenständig** den **Digitalisierungsgrad der Arbeitswelt** in Ihrem Unternehmen messen können.

Der Digitalisierungsindex ist ein Instrument des anwendungsorientierten Forschungsprojektes DigiTraIn 4.0 – Digitalisiert. Transformiert. Indiziert.

DigiTraIn 4.0 entwickelt, erprobt und validiert Lösungsansätze und konkrete Instrumente für die Transformation in die Arbeitswelt 4.0. Das Projekt verfolgt dabei einen **konfigurativen Ansatz**. Dabei wird die Annahme vertreten, dass es nicht eine optimale digitale Arbeitswelt gibt, die für alle Unternehmen erfolgsversprechend ist. Entscheidend ist vielmehr die richtige Konfiguration relevanter Arbeitsweltdimensionen, welche für jedes Unternehmen verschieden sein kann. Um diese Dimensionen abzubilden, misst der Digitalisierungsindex individuelle, interaktionale und organisationale Aspekte der Digitalisierung.

Der Digitalisierungsindex wurde für die eigenständigen Durchführung von Unternehmen konzipiert. Dieser Anwendungsleitfaden begleitet Sie schrittweise durch die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Index. In kurzen Zusammenfassungen, beispielhaften Darstellungen und Vorlagen bietet er Ihnen mögliche Vorgehensweisen und Auswertungsmöglichkeiten an.

Wir wünschen Ihnen viel Freude und spannende Einblicke mit dem DigiTraIn 4.0 Digitalisierungsindex!

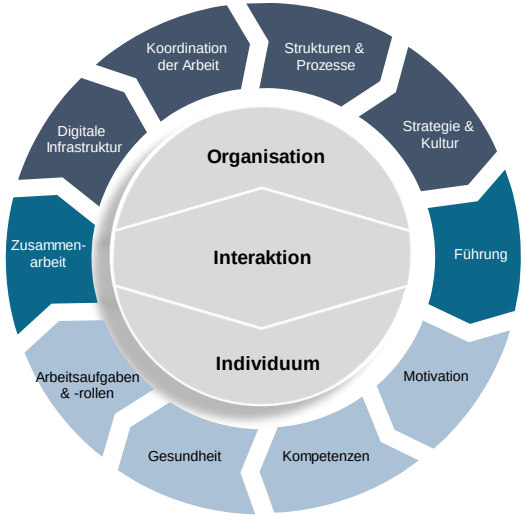
Ihr DigiTraIn 4.0 Team

©DigiTraIn 4.0

Ziele: Wozu dient der Digitalisierungsatlas?

Was er misst:

Der Index misst die digitale Arbeitswelt. Ihre Dimensionen werden im Digitalisierungsatlas beschrieben. Der Index sagt Ihnen, wie digital Sie in den folgenden Dimensionen sind:



➡ Hier klicken, um mehr zu lesen!

Was er bringt:

★ ★ ★ ★ ★

1. **Eigenständige, kostengünstige Durchführbarkeit**
2. **Wissenschaftlich** fundierte Ergebnisse
3. **Auskunft** über den Reifegrad Ihrer digitalen Arbeitswelt
4. **Transparenz**, wie verschieden Unternehmenseinheiten (Standorte, Abteilungen, Mitarbeitergruppen) die Digitalisierung ihrer Arbeitswelt einschätzen
5. **Handlungsempfehlungen**, welche Bereiche der Arbeitswelt noch entwickelt werden könnten

©DigiTraIn 4.0

Zielgruppe: An wen richtet er sich und wer ist involviert?

Der Digitalisierungsindex richtet sich an **Führungskräfte**, die Ihre Arbeitswelt digitalisieren möchten oder an **externe Berater**, die Unternehmen in der digitalen Transformation begleiten.

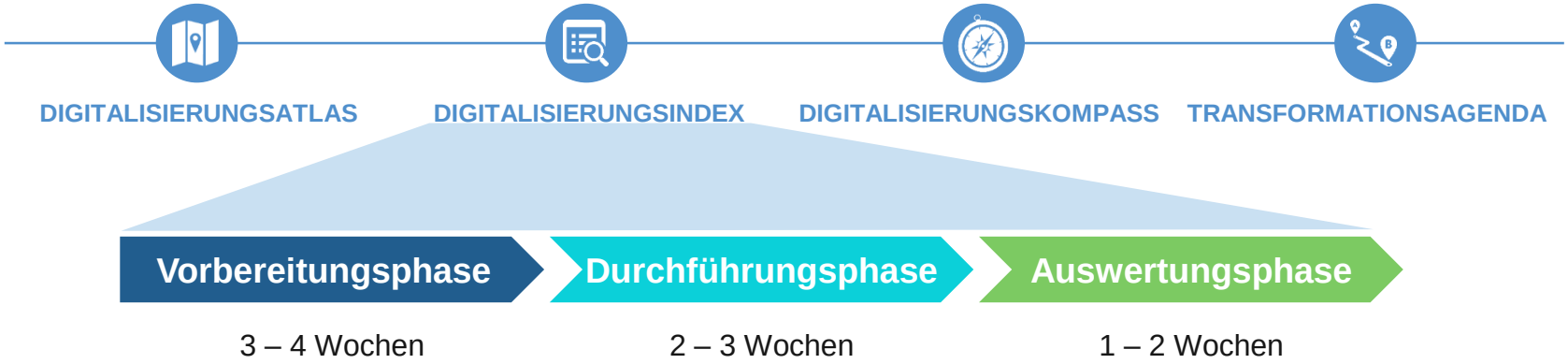
Wen benötigen Sie für die Durchführung des Index?

Wer	Weshalb	Was er/sie mitbringen sollte	Für wie lange
„Verantwortlicher“ (z.B. Geschäftsführer, Führungskraft)	Verantwortlich für die Durchführung des Fragebogens	▪ Interesse an der Messung des Digitalisierungsgrades der digitalen Arbeitswelt ▪ Befugnis, einen unternehmensweiten Fragebogen durchzuführen	Für die gesamte Bearbeitungszeit des Index: Im Optimalszenario, in dem alle Mitarbeiter motiviert und zügig den Digitalisierungsindex unterstützen: Ca. 10 Tage über einen Zeitraum von ca. 40 Tagen
„Durchführer“ (z.B.Change Manager, Assistenz der Geschäftsführung)	Operative Umsetzung des Digitalisierungs-index	▪ Analytische Fähigkeiten ▪ Vorkenntnisse in der Durchführung und Auswertung von Fragebögen ▪ Excel-Kenntnisse ▪ Affinität für das Arbeiten mit online Programmen ▪ Erstes Wissen und Interesse an den Themen Digitalisierung, Arbeitswelt 4.0, Change Management	Für die gesamte Bearbeitungszeit des Index: Im Optimalszenario, in dem alle Mitarbeiter motiviert und zügig den Digitalisierungsindex unterstützen: Ca. 20 – 30 Tage über einen Zeitraum von ca. 40 Tagen
Betriebsrat	Prüfung und Freigabe des Fragebogens	/	Ca. 1 Tag
Datenschutzbeauftragter	Prüfung und Freigabe des Fragebogens	/	Ca. 1 Tag
Teilnehmer	Ausfüllen des Fragebogens	/	15 Minuten je Teilnehmer

©DigiTraIn 4.0

Timing: Wie lange werden wir mit dem Digitalisierungsatlas beschäftigt sein?

Im **Optimalszenario**, also wenn alle Mitarbeiter motiviert und zügig in der Umsetzung unterstützen, kann der Digitalisierungsindex **innerhalb von 2 Monaten** durchgeführt werden.



©DigiTraIn 4.0

Vorbereitungsphase

Durchführungsphase

Auswertungsphase

©DigiTraIn 4.0

Die Vorbereitungsphase - Überblick

Photo by STIL on Unsplash

Die Vorbereitungsphase kann innerhalb 3 - 4 Wochen abgeschlossen werden. Sie beinhaltet folgende Schritte:

1) Auswahl der Durchführungsart

2) Individualisierung des Fragebogens nach gewünschter Auswertungslogik

3) Frühzeitige Einbindung der Teilnehmer

©DigiTraIn 4.0

Die Vorbereitungsphase

1) Auswahl der Durchführungsart

Ziel

Sie entscheiden sich frühzeitig, ob Sie die Befragung online oder mittels papierbasierter Fragebögen durchführen möchten.

Beteiligte Personen

- Verantwortlicher & Durchführer
- Datenschutzbeauftragter
- Ggf. externer Fragebogen-Dienstleister

Vorgehen

- Wir empfehlen Ihnen, den Digitalisierungsindex online durchzuführen. Somit können die Teilnehmer einfach über einen Link an der Umfrage teilnehmen, die Erhebung der Daten kann anonymisiert erfolgen und Sie können die Daten bereits konsolidiert herunterladen
- Für eine Onlinedurchführung programmieren Sie die „Vorlage Papierversion“ in einem online Fragebogenprogramm. Wenn Sie kein eigenes Fragebogenprogramm besitzen, können Sie sich an einen externen Dienstleister wenden (z.B.: SoSci Survey, Questback, Surveymonkey)
- Möchten Sie den Fragebogen lieber papierbasiert durchführen, so können Sie die angehängte Vorlage verwenden.

Materialien

Vorlage Papierversion

©DigiTraIn 4.0

2) Individualisierung des Fragebogens nach gewünschter Auswertungslogik

Ziel

Sie bestimmen den Teilnehmerkreis für den Index und passen unternehmensspezifische Fragen an. Sie legen fest, wie Sie die Ergebnisse am Ende auswerten möchten.

Beteiligte Personen

- Verantwortlicher & Durchführer
- Betriebsrat

Vorgehen

- Öffnen Sie bitte die Vorlage „Index“ und überprüfen Sie, ob die Fragebogenkategorie „demografische Daten“ Bereiche abfragt, die für Sie relevant sind und die von den Teilnehmern beantwortet werden können. Diese Fragen können Sie nach Bedarf anpassen.
- Interessieren Sie die Ergebnisse einer bestimmten Unternehmenseinheit? Dann sollten Sie eine Frage stellen, durch die Mitarbeiter zugeteilt werden können:
  - Fragen Sie beispielsweise die „Führungsverantwortung“ ab, dann können Sie sich am Ende die Ergebnisse der Personen mit Führungsverantwortung gesondert von den Ergebnissen der Personen ohne Führungsverantwortung anzeigen lassen. Dies gilt ebenso für die Frage zur „Bereichszugehörigkeit“.
- Einigen Sie sich mit dem Betriebsrat auf eine Mindestteilnehmergröße, ab der eine Frage ausgewertet werden darf

Materialien

Index

©DigiTraIn 4.0

3) Frühzeitige Einbindung der Teilnehmer

Ziel

Sie informieren die Führungskräfte und Teilnehmer frühzeitig über die Durchführung des Fragebogens.

Beteiligte Personen

- Durchführer
- Führungskräfte und Teilnehmer

Vorgehen

- Sobald der Fragebogen inhaltlich finalisiert ist und der Teilnehmerkreis bestimmt ist, sollten Sie auf die Führungskräfte der Teilnehmer zugehen, in denen der Index durchgeführt werden soll. Informieren Sie sie über die Beweggründe für die Durchführung des Fragebogens, stimmen Sie mit Ihnen den Durchführungszeitraum ab und informieren Sie sie über die geplante Ergebnisrückspiegelung.
- Die Führungskräfte sollten Ihre Mitarbeiter über den anstehenden Fragebogen informieren und Sie dazu motivieren, diesen auszufüllen.

Materialien

©DigiTraIn 4.0

Photo by Georgia de Lotz on Unsplash

HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH!

Sie haben die Vorbereitungsphase des Digitalisierungsindex erfolgreich abgeschlossen.

©DigiTraIn 4.0

- Vorbereitungsphase
- **Durchführungsphase**
- Auswertungsphase

©DigiTraIn 4.0

Die Durchführungsphase - Überblick

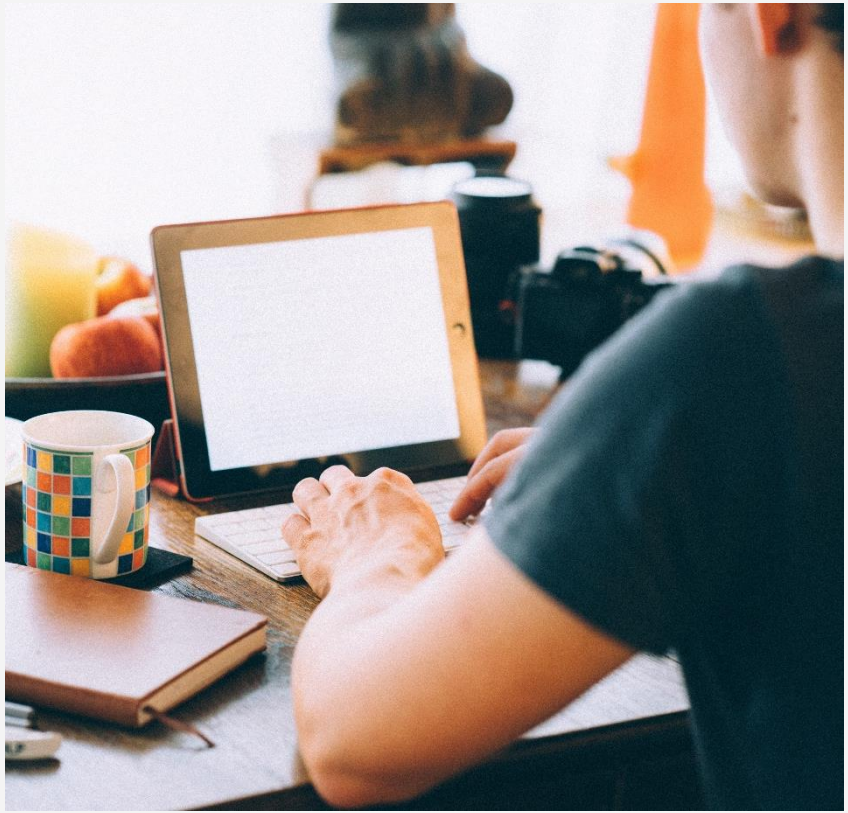


Photo by Chris Spiegl on Unsplash

In der Durchführungsphase wird der Fragebogen von den Teilnehmern ausgefüllt. Diese Phase dauert je nach Rücklaufquote 2 – 3 Wochen.

- Versenden des Einladungsschreibens

©DigiTraIn 4.0

Versenden des Einladungsschreibens

Ziel

Sie versenden den Link zum Fragebogen an die Teilnehmer und starten damit die Durchführungsphase.

Beteiligte Personen

- Verantwortlicher & Durchführer

Vorgehen

- Formulieren Sie eine E-Mail, in der Sie die Teilnehmer zum Survey einladen. Beachten Sie hierbei folgende Tipps:
  - Die E-Mail sollte im Namen des „Verantwortlichen“ unterzeichnet und versendet werden
  - Erklären Sie kurz, worum es im Digitalisierungsindex geht
  - Nennen Sie den Durchführungszeitraum und die Dauer der Durchführung
  - Geben Sie eine Erklärung ab, dass die Daten anonym behandelt werden
- Wir empfehlen Ihnen, den Teilnehmern 2 Wochen Zeit für die Beantwortung zu geben. Prüfen Sie gelegentlich die Rücklaufquote und senden Sie bei Bedarf eine Erinnerungsemail an die Teilnehmer.

Materialien

Einladung.msg

©DigiTraIn 4.0

Photo by Georgia de Lotz on Unsplash

HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH!

Sie haben die Daten für den Digitalisierungsindex erfolgreich erhoben. Sie befinden sich auf der Zielgeraden!

©DigiTraIn 4.0

Vorbereitungsphase

Durchführungsphase

Auswertungsphase

- Durchführung
- Beispiel

©DigiTraIn 4.0

Die Auswertungsphase - Überblick

Photo by rawpixel on Unsplash

Die Auswertungsphase kann innerhalb 1 – 2 Wochen abgeschlossen werden. Sie beinhaltet folgende Schritte:

1) Aufbereitung des Datensatzes

2) Erstellung der Auswertung

3) Bewertung der Ergebnisse und nächste Schritte

©DigiTraIn 4.0

1) Aufbereitung des Datensatzes

Ziel

Sie machen sich mit den Daten des Fragebogens vertraut und strukturieren sie so, dass Sie sie einfach auswerten können.

Beteiligte Personen

- Durchführer

Vorgehen

- Die Berechnungen für die Auswertung des Index basieren auf Mittelwerten. Empfehlenswert ist es, die Excel-Datei so zu strukturieren, dass jede Frage in einer Spalte und die Antworten jedes Befragten in einer Zeile dargestellt sind. In der ersten Spalte finden Sie die Teilnehmer. Lesen Sie somit von links nach rechts, sollten Sie die Antworten je Frage eines Teilnehmers sehen.
- Zusätzlich ist es nun notwendig, die einzelnen Fragen ihren Aspekten sowie die Aspekte Ihren Dimensionen zuzuweisen. Dies wird in der Vorlage „Index“ dargestellt.
- Beachten Sie, dass einige Variablen umcodiert werden müssen (siehe „Umcodierung“ in Exceldatei „Index“). In diesem Fall müssen Sie die Werte in umgekehrter Form zuordnen: 1 ≙ 5, 2 ≙ 4, 3 ≙ 3, 5 ≙ 1.

Materialien

Index

©DigiTraIn 4.0

2) Erstellung der Auswertung

Ziel

Sie erstellen den bestmöglichen Überblick und werten hierfür die Ergebnisse der Umfrage auf unterschiedlichen Ebenen und für unterschiedliche Gruppen aus.

Beteiligte Personen

- Durchführer

Vorgehen

- Für die Auswertung gilt es nun, die Mittelwerte auf der Ebene der Aspekte, Subdimensionen, Dimensionen und Ebenen zu bilden (s. Vorlage „Übersicht Mittelwerte“).
- Wenn nicht jeder Befragte jede Frage beantwortet hat, werden die Mittelwerte in diesen Fällen lediglich auf Basis der vorhandenen Antworten gebildet. Da auf diese Weise Informationen bei der Bildung der Mittelwerte verloren gehen, sollten die Daten von Befragten, die sehr häufig keine Angaben gemacht haben (mehr als 10 Fragen unbeantwortet), nicht in die Auswertung einfließen.
- Die nachfolgende Beispielauswertung können Sie als Template für die Ergebnispräsentation nutzen. Diese zeigt die Ergebnisse über alle Teilnehmer. Sie können zusätzlich diese Auswertung für spezielle Gruppen (z.B. Führungskräfte, Bereiche, etc.) machen, die Sie z.B. unter den demografischen Daten aufgeführt haben.

Materialien

Übersicht Mittelwerte

&

Beispiel-auswertung ab S. 25

©DigiTraIn 4.0

2) Erstellung der Auswertung

Bewertung der Skalen

Nachfolgend möchten wir Ihnen einen Überblick über die Interpretation der Mittelwerte geben.

Mittelwerte < 2	2 ≤ Mittelwerte < 3	3 ≤ Mittelwerte < 4	4 ≤ Mittelwerte ≤ 5
1 = überhaupt nicht, 2 = wenig	3 = teilweise	4 = ziemlich stark	5 = voll und ganz
Besitzt ein Bereich einen Mittelwert unter 2 so zeigt dies, dass der Bereich laut Mitarbeitereinschätzung gar nicht oder lediglich sehr schwach für eine digitale Arbeitswelt ausgerichtet ist. Es ist zu überlegen, ob erste Maßnahmen getroffen werden sollten, um den Bereich zu digitalisieren.	Ein Mittelwert zwischen 2 und kleiner 3 zeigt an, dass der Bereich laut Mitarbeitereinschätzung schwach bis mittelmäßig für eine digitale Arbeitswelt ausgerichtet ist. Die bisherige Ausgestaltung des Bereichs oder bislang vorgenommene Veränderungen scheinen jedoch eine Digitalisierung des Bereichs leicht zu begünstigen.	Ein Mittelwert zwischen 3 und kleiner 4 zeigt an, dass der Bereich laut Mitarbeitereinschätzung mittelmäßig bis stark für eine digitale Arbeitswelt ausgerichtet ist. Folglich ist er teilweise bereits stark digitalisiert, weist jedoch noch weitere Entwicklungspotenziale auf.	Ein Mittelwert zwischen 4 und 5 zeigt an, dass dieser Bereich laut Mitarbeitereinschätzung bereits ziemlich bis sehr stark für eine digitale Arbeitswelt ausgerichtet ist. Die bisherige Ausgestaltung des Bereichs oder bislang vorgenommene Veränderungen sprechen für einen hohen Digitalisierungsgrad des Bereichs. Es ist zu überlegen, ob Feinjustierungen notwendig sind oder Maßnahmen in anderen Bereichen einen größeren Mehrwert stiften würden.

Wir bitten Sie, die inhaltliche Interpretation der Werte von den tatsächlich gestellten Fragen abzuleiten.

©DigiTraIn 4.0

3) Bewertung der Ergebnisse und nächste Schritte

Ziel

Sie bewerten die Ergebnisse im Anschluss gesamthaft, damit Sie nächste Schritte ableiten können.

Beteiligte Personen

- Durchführer & Verantwortlicher

Vorgehen

- Für die weiterführende Arbeit mit den Ergebnissen des Digitalisierungsindex haben wir den **Digitalisierungskompass** entwickelt: Ein modulares Workshop-konzept.
- Der Kompass bietet Ihnen interaktive Formate, um die Ergebnisse gemeinsam mit Führungskräften und Teilnehmern zu bewerten und nächste Schritte abzuleiten.

Materialien

http://www.digitrain40.de/tools

©DigiTraIn 4.0

Vorbereitungsphase

Durchführungsphase

Auswertungsphase

- Durchführung
- Beispiel

©DigiTraIn 4.0

Beispielhafte Auswertung Digitalisierungsindex

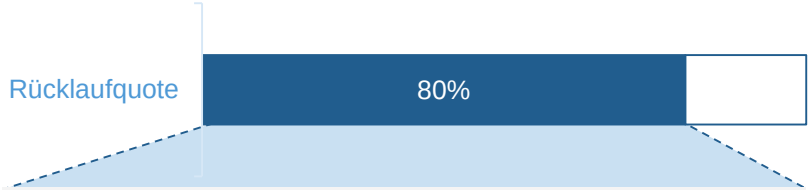
Musterfirma

©DigiTraIn 4.0

- Überblick
- Organisation
- Interaktion
- Individuum

©DigiTraIn 4.0

Auswertung: Teilnehmer und Rücklaufquote



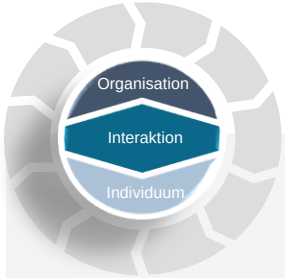
- Insgesamt **150** Teilnehmer, davon
  - 75 Frauen und 75 Männer
  - 10 Führungskräfte
- Rücklaufquote je Abteilung:

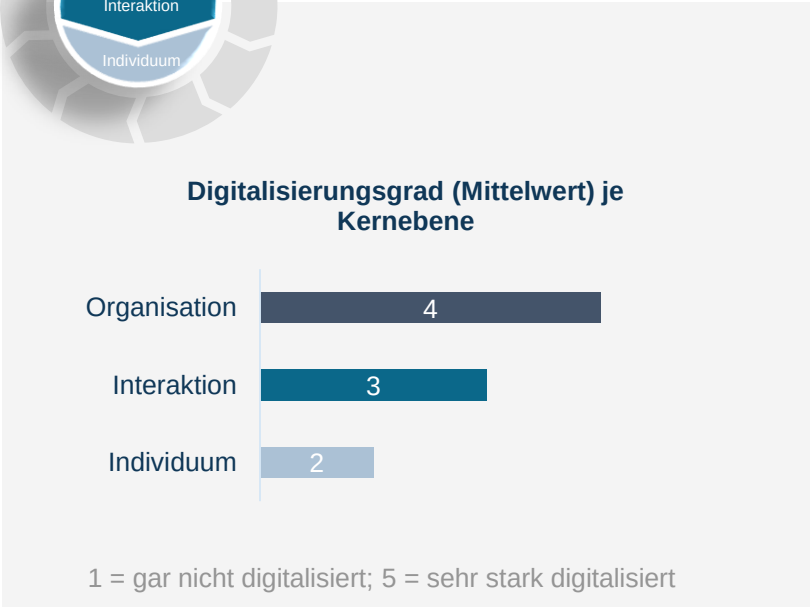
Personal	Marketing	Finanzen	…
12	15	10	…

- Eine hohe Rücklaufquote spricht für ein großes Interesse und ein hohes Engagement auf Seiten Ihrer Mitarbeiter.
- Stellen Sie sicher, dass Teilnehmer aus unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen, Hierarchiestufen und Abteilungen stammen, damit ein reales Stimmungsbild des gesamten Unternehmens entstehen kann.

©DigiTraIn 4.0

Auswertung: Übersicht Kernebenen





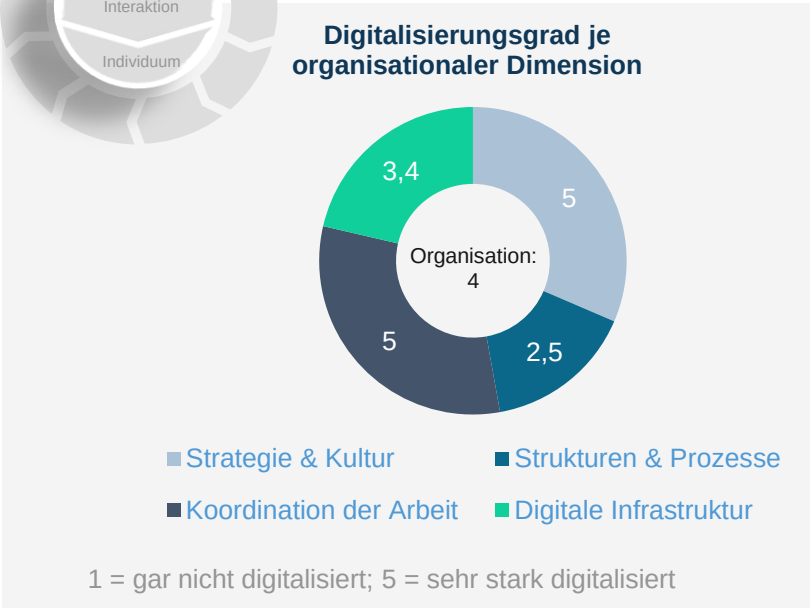
- Der Digitalisierungsgrad wird über den Mittelwert angegeben. Ein Wert von 5 spricht für den höchst möglichen Digitalisierungsgrad, ein Wert von 1 für den niedrigsten Digitalisierungsgrad.
- In dieser Abbildung ist die Ebene Interaktion laut Einschätzung der Teilnehmer teilweise (=3) und die Ebene Organisation stark digitalisiert (= 4). Alle Ebenen zeigen noch Entwicklungspotenzial auf, besonders die Ebene „Individuum“.

©DigiTraIn 4.0

- Überblick
- Organisation
- Interaktion
- Individuum

©DigiTraIn 4.0

Auswertung: Zoom organisationale Ebene



- Die organisationale Ebene ist laut Einschätzung der Teilnehmer bereits stark digitalisiert (= 4).
- Sehr stark digitalisiert sind Sie bereits in der Koordination der Arbeit sowie in der Strategie und Kultur. Diese Dimensionen sind laut Einschätzung Ihrer Mitarbeiter bereits sehr gut für eine digitale Arbeitswelt ausgerichtet.
- Die digitale Infrastruktur ist in Ihrem Unternehmen teilweise (> 3) entwickelt und weist nach Einschätzung der Mitarbeiter noch Potenziale auf. Für eine stärkere digitale Ausrichtung Ihrer Arbeitswelt ist es empfehlenswert, diese Dimension näher zu betrachten.
- Die Strukturen und Prozesse sind auf organisationaler Ebene am wenigsten digital ausgerichtet. Für eine stärkere digitale Ausrichtung Ihrer Arbeitswelt ist es empfehlenswert, diese Dimension näher zu betrachten.

©DigiTraIn 4.0

Überblick

Organisation

- Digitale Infrastruktur
- Koordination der Arbeit
- Strukturen & Prozesse
- Strategie & Kultur

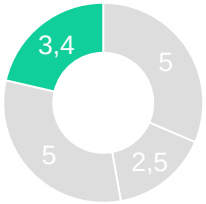
Interaktion

Individuum

©DigiTraIn 4.0

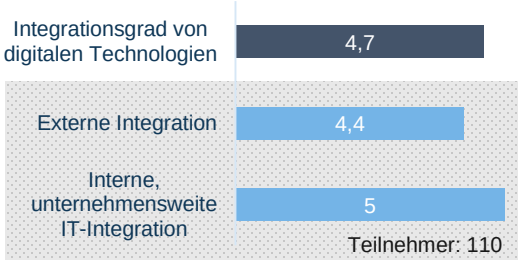
Auswertung: Zoom organisationale Ebene / Digitale Infrastruktur

Digitalisierungsgrad je organisationaler Dimension

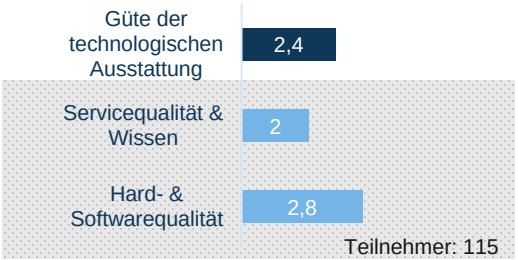


■ Digitale Infrastruktur

Integrationsgrad von digitalen Technologien



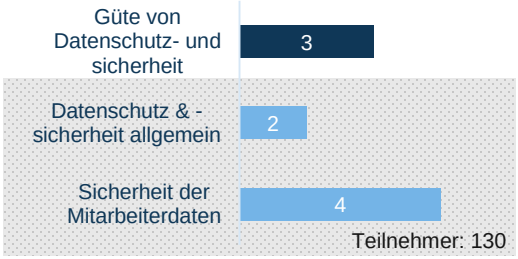
Charakteristika Güte der technologischen Ausstattung



- Die digitale Infrastruktur besitzt einen mittelmäßigen Digitalisierungsgrad von 3,4.
- Laut der Einschätzung Ihrer Mitarbeiter ist die Integration Ihrer Systeme besonders positiv: Unternehmensinterne Systeme sind sowohl untereinander als auch mit Systemen von externen Kooperationspartnern stark vernetzt.
- Auch die Güte von Datenschutz und –sicherheit wird als gut entwickelt bewertet. Während Ihre Handhabung der Mitarbeiterdaten bereits als sicher empfunden wird, finden Mitarbeiter allgemeine Maßnahmen für Datenschutz und -sicherheit wenig entwickelt.
- Die technologische Ausstattung ist in Ihrem Unternehmen am wenigsten entwickelt. Mitarbeiter schätzen Qualität und Wissen des IT-Supports sowie das vorhandene Hard- und Softwareangebot als wenig zufriedenstellend ein.

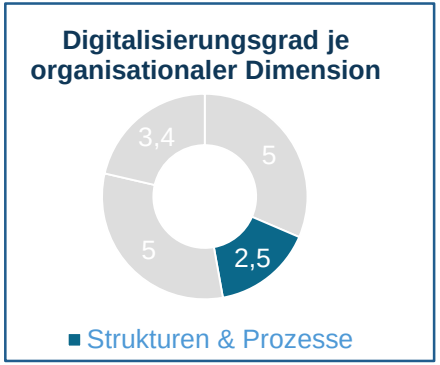
1 = gar nicht digitalisiert; 5 = sehr stark digitalisiert

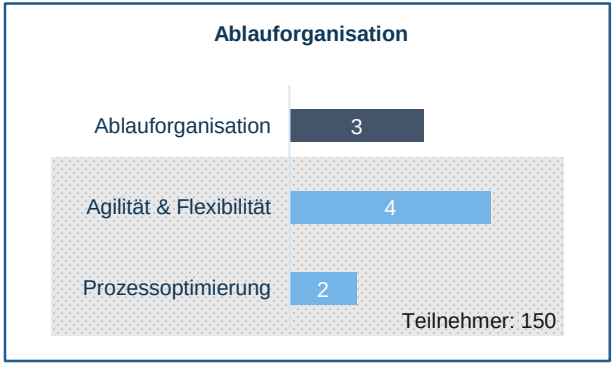
Güte von Datenschutz und -sicherheit

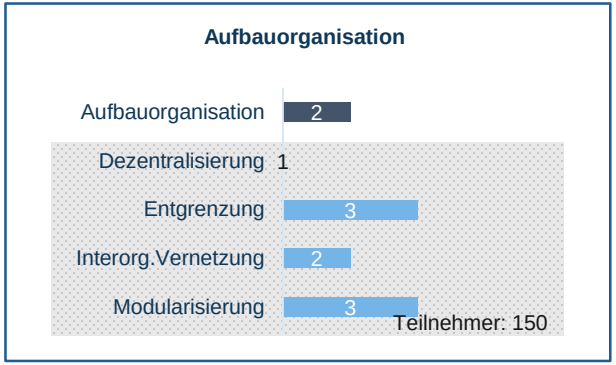


©DigiTraIn 4.0

Auswertung: Zoom organisationale Ebene / Strukturen & Prozesse







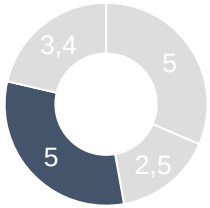
- Die Strukturen und Prozesse sind laut Einschätzung Ihrer Mitarbeiter wenig digitalisiert und stellen den niedrigsten Digitalisierungsgrad auf organisationaler Ebene auf.
- Die Ablauforganisation ist bereits teilweise auf eine digitale Arbeitswelt ausgerichtet. Mitarbeiter empfinden Arbeitsabläufe als flexibel und agil. Gleichzeitig schätzen Ihre Mitarbeiter den Einsatz digitaler Technologien zur Optimierung bestehender Prozesse als wenig ausgeprägt an.
- Die Strukturen sind dahingegen wenig für eine digitale Arbeitswelt entwickelt. Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse werden in Ihrem Unternehmen als zentralisiert empfunden. Ebenso scheint das Unternehmen nur wenig mit anderen Unternehmen vernetzt zu sein. Eine dezentralere Ausrichtung sowie eine stärkere interorganisationale Vernetzung des Unternehmens würde eine Digitalisierung der Arbeitswelt begünstigen.

1 = gar nicht digitalisiert; 5 = sehr stark digitalisiert

©DigiTraIn 4.0

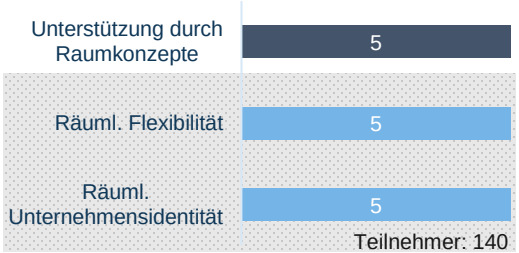
Auswertung: Zoom organisationale Ebene / Koordination der Arbeit

Digitalisierungsgrad je organisationaler Dimension



■ Koordination der Arbeit

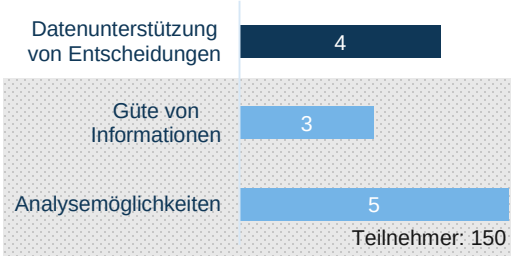
Grad der Unterstützung durch Raumkonzepte



Transparenzschaffung über geleistete Arbeit und Kontrolle

- Die Koordination der Arbeit weist bereits einen sehr hohen Digitalisierungsgrad auf.
- Sowohl die Unterstützung digitaler Arbeitsweisen durch Anpassungen im Arbeitsraum als auch die gegenseitige Transparenz der Mitarbeiter erfüllen nach Einschätzung ihrer Mitarbeiter die Anforderungen an einen sehr hohen Digitalisierungsgrad.
- Ein ebenfalls hoher Digitalisierungsgrad ist bei der Entscheidungsfindung zu erkennen. Digitale Technologien scheinen bereits sehr stark die Analysemöglichkeiten in der Entscheidungsfindungen zu optimieren. Die Qualität der verwendeten Informationen scheint sich durch digitale Technologien zu verbessern. Dieser Aspekt weist jedoch noch Optimierungspotenzial auf.

Grad der Datenunterstützung von Entscheidungen

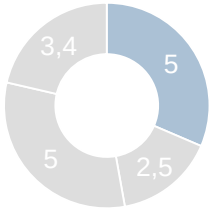


1 = gar nicht digitalisiert; 5 = sehr stark digitalisiert

©DigiTraIn 4.0

Auswertung: Zoom organisationale Ebene / Strategie & Kultur

Digitalisierungsgrad je organisationaler Dimension



Strategie & Kultur

Die kulturelle Ausrichtung der Arbeitswelt

Teilnehmer: 150

Die strategische Ausrichtung der Arbeitswelt

Teilnehmer: 150

- Die strategische und kulturelle Ausrichtung Ihrer Arbeitswelt weist nach Einschätzung Ihrer Mitarbeiter einen sehr hohen Digitalisierungsgrad auf. Sowohl kulturelle als auch strategische Aspekte sind bereits sehr stark digitalisiert.

1 = gar nicht digitalisiert; 5 = sehr stark digitalisiert

©DigiTraIn 4.0

Beispielhafte Auswertung Digitalisierungsindex

Musterfirma

©DigiTraIn 4.0

Kontakt

Vielen Dank für Ihr Interesse am Digitalisierungsindex des Projekts DigiTraIn 4.0!

Für weitere Einblicke, Materialien oder Rückfragen besuchen Sie unsere Homepage oder nehmen Sie Kontakt zu uns auf:

www.digitrain40.de

©DigiTraIn 4.0

Ein Produkt des Projekts

Indiziert. Transformiert. Digitalisiert.

Instrumente für den erfolgreichen Wandel ins Arbeiten 4.0 (DigiTraIn 4.0)

DIGITRAIN 4.0

Informationen und Kontakte:
www.digitrain40.de

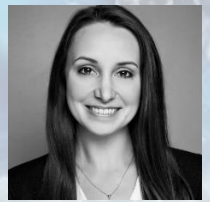
Schreiben Sie uns unter:
info@digitrain40.de

Wissenschaft

Universität der Bundeswehr München

Prof. Dr. Stephan Kaiser

Andreas Jager (M.A.)


Ricarda Rauch (M.Sc.)

ESB Business School, Hochschule Reutlingen

Prof. Dr. Arjan Kozica

Dr. Daniel Thiemann

Madlen Müller (M.A.)

Praxis

RKW Bayern e.V.

Josef Wissinger

Ruth Gehrhardt (B.A.)

AOK Baden-Württemberg

Frank Böhringer

Andrea Zielonka

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Universität der Bundeswehr München
PTKA Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie
ESB BUSINESS SCHOOL REUTLINGEN UNIVERSITY

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird im Rahmen des Programms „Zukunft der Arbeit" vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.