

# Die neue (digitale) Arbeitswelt

Ein Werkstattbericht der Digitalagenturen der  
Länder



# Die neue (digitale) Arbeitswelt – Ein Werkstattbericht der Digitalagenturen der Länder

"Nichts ist so beständig wie der Wandel."

(Heraklit)

## Einleitung

Die Digitalagenturen der Länder Bayern<sup>1</sup>, Berlin, Brandenburg, Niedersachsen, Saarland, Sachsen und Thüringen schlossen im Jahr 2021 eine Kooperationsvereinbarung mit dem Ziel, die aktuellen und vielseitigen Digitalisierungsthemen in Wirtschaft und Verwaltung strategisch und inhaltlich zu diskutieren, die jeweils unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen miteinander zu teilen sowie an gemeinsamen Maßnahmen oder Lösungsmöglichkeiten zu arbeiten. Diesem Netzwerk schloss sich 2022 das Innen- und Digitalisierungsministerium des Landes Baden-Württemberg an. Dabei legen die Kooperationspartner:innen großen Wert auf einen konstruktiven und vertrauensvollen Austausch.

Im Sommer 2023 hat sich das Netzwerk im Rahmen eines initialen Workshops mit dem Thema „Neue (digitale) Arbeitswelt“ beschäftigt, um ein gemeinsames Verständnis in Bezug auf Werte, Veränderung von Berufsbildern, Bedarf an neuen Fähigkeiten und Kompetenzen, agile Arbeitswelten, Unternehmenskultur, Arbeitskultur und vieles mehr zu entwickeln. Die Anforderungen der Digitalisierung und der damit einhergehenden Auswirkungen auf die Arbeitswelt in den Verwaltungen, Organisationen und den Wirtschaftsunternehmen sind enorm. Insbesondere Führungskräfte sind hier gefordert, die Potentiale zu erkennen, die Umsetzung anzustoßen und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Weg der Transformation mitzunehmen.

Die Ergebnisse des Workshops wurden im Nachgang aufbereitet und mit konkreten Beispielen aus den Ländern ergänzt. Der daraus entstandene Werkstattbericht fasst die Handlungsempfehlungen und die Impulse für Verwaltungen, Organisationen und die Wirtschaft zusammen.

## Inhalte

<b>Warum wollen wir die neue Arbeitswelt?</b> .....	1
<b>Was ist anders in der neuen (digitalen) Arbeitswelt?</b> .....	2
<b>Welche Skills sind wichtig für die neue Arbeitswelt?</b> .....	7
<b>Wie geht die Reise zur neuen (digitalen) Arbeitswelt?</b> .....	9
<b>Fazit</b> .....	10

## Warum wollen wir die neue Arbeitswelt?

Unsere Antwort: Weil sie Chancen bietet und uns dabei hilft, mit der viel zitierten VUCA-Welt<sup>2</sup> umzugehen, deren Komplexität ohne neue Ansätze der Zusammenarbeit nicht mehr beherrschbar ist.

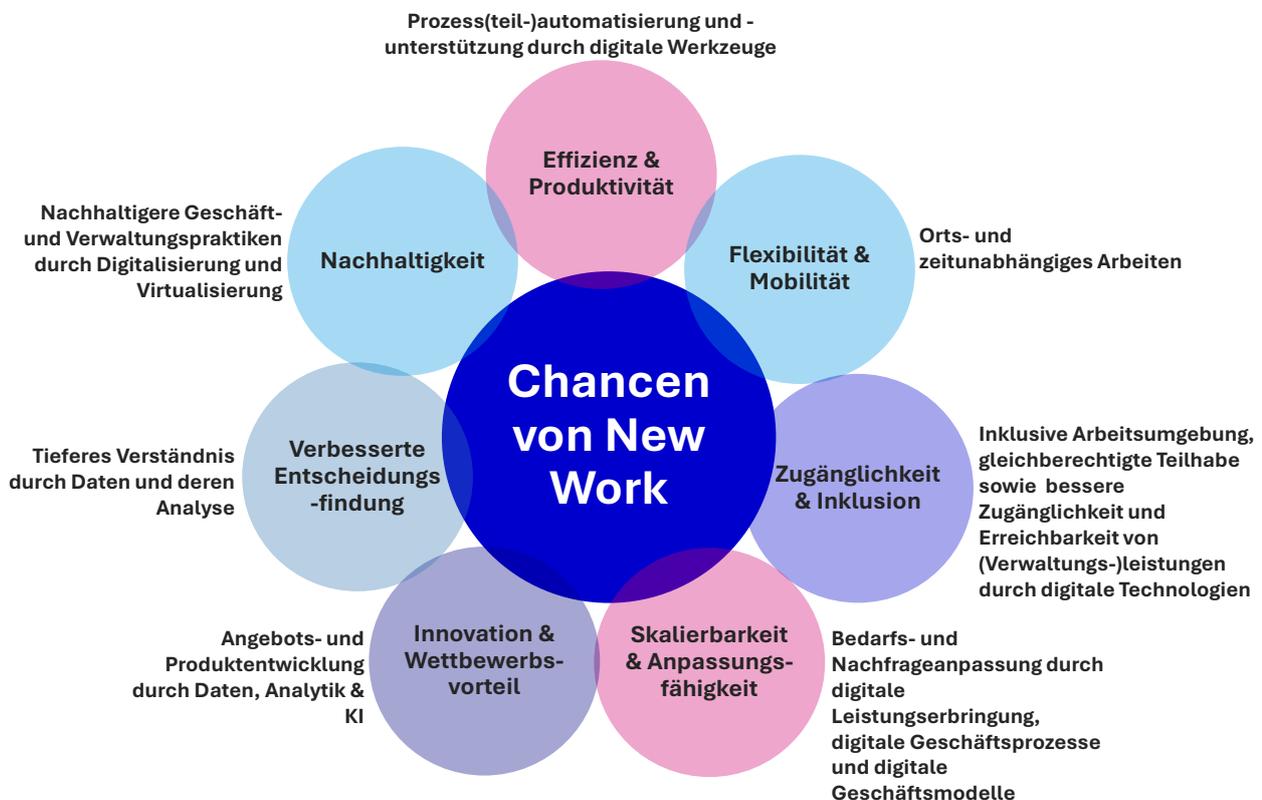
Die neue (digitale) Arbeitswelt ist durch eine Vielzahl von Vorteilen und Potenzialen gekennzeichnet, die – richtig ausgestaltet – sowohl für Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen als auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhebliche Verbesserungen mit sich bringen können. Die digitale Transformation verändert grundlegend, wie wir arbeiten, kommunizieren und unsere Leistungen erbringen. Damit einhergehend kann die neue (digitale) Arbeitswelt nicht nur die Effizienz und Produktivität steigern, sondern auch eine größere Flexibilität, Inklusion und Nachhaltigkeit fördern. Sie bietet die Möglichkeit, Arbeitsumgebungen zu schaffen, die den heutigen Anforderungen und Erwartungen der Arbeitskräfte entsprechen und gleichzeitig Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen ermöglichen, menschenzentriert, innovativ, wettbewerbsfähig und anpassungsfähig zu bleiben.

---

<sup>1</sup> Bayern war bei Gründung des Netzwerks 2021 durch Bayern Innovativ vertreten, seit 2023 ist auch die byte – Bayerische Agentur für Digitales Mitglied im Netzwerk der Digitalagenturen.

<sup>2</sup> Das VUCA-Modell stellt eine Übersicht über die Veränderungen in der heutigen Zeit dar. VUCA ist das Akronym für volatility (Volatilität), uncertainty (Ungewissheit), complexity (Komplexität) und ambiguity (Ambiguität).

Im Überblick zusammengefasst bietet die digitale Arbeitswelt nachfolgende Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten:



Für die neue (digitale) Arbeitswelt bedeutet VUCA insbesondere, dass Organisationen und Mitarbeiter:innen flexibel, anpassungsfähig und innovativ sein müssen, um erfolgreich zu sein. Es wird erforderlich, in einem Zustand ständiger Veränderung effektiv zu arbeiten, was nach einem hohen Maß an Agilität, kontinuierlichem Lernen, Offenheit für Veränderungen und die Fähigkeit zur schnellen Anpassung an neue Gegebenheiten verlangt.

Insbesondere für Verwaltungen ist dies eine große Transformation, da der Sinn und die Aufgabe der Verwaltung sind, eine stabile Basis für den Staat sicherzustellen sowie verlässlich und kontinuierlich grundlegende Dienstleistung für den Staat zu erbringen. Das impliziert Stabilität, nicht Veränderung. Hier ist im Zielbild mit einer hybriden Organisation zu arbeiten, die einerseits in der Linie die Stabilität und Rechtskonformität abbildet, andererseits in einer Projektorganisation die Flexibilität und Anpassungsbereitschaft mitbringt, um schnell auf neue Rahmenbedingungen reagieren zu können.

## Was ist anders in der neuen (digitalen) Arbeitswelt?

Die neue (digitale) Arbeitswelt soll uns das Arbeiten leichter machen. So wie es uns auch im Privaten das Leben komfortabler macht. Kaum jemand wird noch den alten analogen Atlas zu Rate ziehen, um ans Ziel zu kommen. Nur die wenigsten werden Banküberweisungen noch in Papier am Schalter abgeben. Und kaum jemand möchte heute auf die digitalen Annehmlichkeiten des Smartphones und darüber hinaus verzichten.

Und genau darum geht es in der neuen (digitalen) Arbeitswelt. Beispielsweise um digitale Assistenten, unter anderem gestützt durch künstliche Intelligenz, die uns bestimmte Aufgaben abnehmen. Damit verändert sich unser Arbeitsalltag und verdrängt bestehende Routinen.

Neben dem Privatleben und der individuellen Arbeitswelt gilt der digitale Wandel aber auch für die Anforderungen an die Interaktion zwischen Bürger:innen und dem Staat, also den Verwaltungen und anderen Staatsorganen.

Bürger:innen erwarten als Service des Staates digitale Zugänge zu ihren Leistungen und eine möglichst nutzerfreundliche, einfache und schnelle Zugänglichkeit der ihnen zustehenden staatlichen Leistungen.

Veränderungen gibt es vor allem in folgenden Aspekten der Arbeitswelt:

- Die **Arbeitsorganisation** war lange Zeit von starren Strukturen der Aufbau- und Ablauforganisation geprägt. Die Hierarchien waren klar definiert. In vielen Bereichen werden die Hierarchien flacher und neue Organisationsformen orientieren sich am Prozessablauf. Entscheidungen werden nicht mehr ausschließlich von Führungskräften getroffen, sondern von gleichrangigen, interdisziplinären Teammitgliedern. Agile Frameworks wie z.B. SCRUM erhöhen den gestalterischen Einfluss des Einzelnen auf die Arbeitsinhalte und auch die Eigenverantwortung. Insbesondere in den Verwaltungen wandelt sich die Arbeitsorganisation deutlich, weg von einer ausschließlich hierarchischen Linienorganisation mit Regelaufgaben, hin zu mehr übergreifender, projektbasierter Arbeit in Partnerschaft mit dem Tagesgeschäft.
- Spätestens seit der COVID-Pandemie erweiterten sich die **Arbeitsorte** in vielen Organisationen. Home-Office, mobiles Arbeiten und Konzepte wie Workation sind Alternativen zum alltäglichen Weg auf die Arbeit. Die physische Anwesenheit von Teams an einem Ort ist nicht mehr notwendig. Das ortsunabhängige Arbeiten in hybriden oder virtuellen Teams und flexible Arbeitszeiten haben traditionelle Arbeitsstrukturen um zahlreiche Optionen ergänzt.
- Nicht nur in der Industrie und im produzierenden Gewerbe wird weiter an Effizienzsteigerungen durch **Automatisierung** gearbeitet. Auch im Bereich der Wissensarbeit und in den Verwaltungen werden spätestens durch die aktuellen Entwicklungen im Bereich der künstlichen Intelligenz viele Tätigkeiten automatisiert oder teil-automatisiert werden.
- Die **Kommunikationsmuster** in der Organisation und gegenüber Bürger:innen, Kund:innen, Lieferant:innen und Partner:innen bauen zunehmend auf digitalen Technologien. Videokonferenzen, E-Mails, Chats in Kollaborationstools und vielleicht bald das Metaverse beschleunigen die Kommunikation und die Informationsdichte nimmt zu.

Es ist nachrangig, ob sich jemand im Büro befindet, am heimischen Schreibtisch, im Café oder an einem attraktiven Ort. Das wiederum hat Einfluss auf die sozialen Beziehungen. Formate zum informellen Austausch in der neuen Arbeitswelt werden wichtiger, wenn das Gespräch mit Kolleg:innen in der Kaffeeküche seltener wird. Es hat ebenso einen Einfluss auf Führung. Durch weniger persönliche Interaktionen in Präsenz werden einige Mitarbeiter:innen schlechter greifbar, andere wiederum leiden unter der Entgrenzung der privaten Lebens- und der Arbeitswelt. Dies erfordert viele neue Kompetenzen für Führungskräfte in der hybriden Arbeitswelt.

Soziale Beziehungen sind das Herz der neuen digitalen Arbeitswelt. Die Technologien fungieren als Werkzeuge und Transportmittel, die uns die Arbeit abnehmen, damit wir uns auf das Wesentliche konzentrieren können. Die Einführung in die bestehenden sozialen Prozesse und Routinen der Organisationen ist der herausforderndste Teil und dieser ist menschenzentriert. Start-ups haben hier den Vorteil des Neuanfangs. Sie müssen keine Rücksicht auf bestehende Strukturen, Hierarchien oder Prozesse nehmen. Eingespielte Teams müssen dagegen viele Hürden überwinden.

Der Einsatz von digitalen Technologien, insbesondere von Künstlicher Intelligenz (KI), bringt weitere Veränderungen in Hinblick auf kulturelle Ausrichtung, Verantwortung und Transparenz mit sich. Für den vertrauenswürdigen Einsatz von Technologien müssen Verwaltungen, Unternehmen und Organisationen klare Richtlinien und Praktiken etablieren. Diese sorgen dafür, dass Technologien zum Wohle aller eingesetzt werden. Dazu gehören Investitionen in Schulungen und Werkzeuge, die es Mitarbeiter:innen ermöglichen, Technologiefolgen abzuschätzen, Daten effektiv zu analysieren und diese zu nutzen. Das ist essenziell für die Schaffung einer datengesteuerten Kultur. Der Zugang zu relevanten Daten für alle Ebenen einer Organisation fördert das Treffen von Entscheidungen und stärkt das Engagement für datengesteuerte Prozesse. Klare Richtlinien und Standards für den verantwortungsvollen Einsatz von KI und anderen Technologien schützen nicht nur Bürger:innen, Kund:innen und Mitarbeiter:innen, sondern stärken auch das Vertrauen in die Verwaltung, das Unternehmen bzw. die Organisation. So treffen Maschinen heute schon Entscheidungen, die klar an Parametern festgemacht werden können. Autopiloten in Flugzeugen sind genauso Realität wie der maschinelle Versand von Mahnungen oder Routinen in Rechenzentren. Wichtige Entscheidungen und Entscheidungen, in denen Ermessensspielräume existieren, werden auch dort immer noch von Menschen getroffen und die Technologie wird dabei unterstützen, beschleunigen und eine bessere Datenbasis liefern.

Der Dialog zwischen allen Beteiligten ist eine entscheidende, vielleicht sogar die wichtigste Gelingensbedingung der digitalen Transformation. Der regelmäßige Austausch zwischen Staat, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Bürger:innen, sowie im Unternehmen zwischen Kund:innen, Mitarbeiter:innen und anderen Stakeholdern über ethische Fragen und Verantwortung tragen dazu bei, ein tiefes Verständnis für die Auswirkungen von Entscheidungen zu entwickeln. Dies

betrifft alle, daher ist der ganzheitliche Austausch an den Schnittstellen zwischen Politik, Verwaltung und Wirtschaft sowie Gesellschaft wichtig.

### **New Work braucht eine New Work Kultur.**

Als Digitalagenturen der Länder haben wir gemeinsame Werte und Ziele für die digitale Transformation der Arbeitswelt erarbeitet. Diese reflektieren das Engagement und die Ambition, mit denen die Agenturen und Ministerien die Herausforderungen der Digitalisierung angehen. Die folgenden Werte stehen dabei im Mittelpunkt:

- Fokus auf den Menschen - Menschenzentriert
- Fokus auf Zusammenarbeit - Kooperativ und vernetzt
- Fokus auf Resilienz und Agilität - Widerstands- und anpassungsfähig
- Fokus auf Entwicklung - Lernend und innovativ

### **Fokus auf den Menschen - Menschenzentriert**

Die Digitalisierung sollte stets den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Technologie ist ein Werkzeug, welches dazu dient, das Leben der Menschen zu verbessern, ihre Bedürfnisse zu erfüllen und ihre Möglichkeiten zu erweitern. Alle digitalen Transformationsstrategien sollten daher auf die Bedürfnisse und Interessen der Menschen, d.h. sowohl Mitarbeiter:innen als auch Kund:innen bzw. Bürger:innen, ausgerichtet sein und zur Förderung einer menschen- und nutzerzentrierten Arbeitskultur sowie zu nutzer- bzw. kundenzentrierten Arbeitsergebnissen beitragen.

In dieser Überzeugung ist für uns als Digitalagenturen auch eine veränderte Führungskultur zentral, die diese Sichtweise nicht nur anerkennt, sondern (vor-)lebt. Der Kulturwandel beginnt an der Spitze. Führungskräfte in der neuen Arbeitswelt leben die Werte und Verhaltensweisen vor, die sie in ihrer Organisation sehen möchten. Sie vermitteln im besten Falle eine klare Vision davon, warum der Wandel notwendig ist und zeigen den Weg dahin auf. Gleichzeitig ist es wichtig, einen offenen Dialog mit den Mitarbeiter:innen zu führen, um Verständnis, Engagement und Unterstützung für den Wandel zu fördern. Führung in diesem Sinne bedeutet auch, Empathie zu zeigen, aktiv zuzuhören und Feedback zu integrieren, um eine inklusive und unterstützende Umgebung zu fördern.

Führung braucht ein neues (Selbst-)Verständnis – weg vom Chef hin zum Coach. Dies bedeutet, die individuellen Stärken der Mitarbeiter:innen zu erkennen und gezielt zu fördern, die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen zu verstehen und ihnen die Möglichkeit zu bieten, Leistung durch konstruktives Feedback zu optimieren. Ein neues Führungsverständnis als Grundlage einer neuen Führungskultur beinhaltet folgende drei Aspekte:

**Stärkenorientierung:** Eine stärkenorientierte Führungskultur konzentriert sich auf die individuellen Stärken jedes Mitarbeitenden. Stärkenorientierte Führungskräfte ermöglichen es ihren Mitarbeiter:innen, das zu tun, was sie am besten können und schaffen damit ein Umfeld, in dem jeder einzelne sein Potenzial voll ausschöpfen kann.

**Bindungsorientierung:** Eine bindungsorientierte Führungskultur legt den Fokus auf die Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in. Sie versteht, dass Mitarbeiterbindung und Engagement maßgeblich von der Qualität dieser Beziehung abhängen. Bindungsorientierte Führungskräfte investieren in die Beziehung zu ihren Mitarbeiter:innen, kommunizieren offen und ehrlich, zeigen Anerkennung und Wertschätzung und fördern das Gefühl der Zugehörigkeit.

**Leistungsorientierung:** Eine leistungsorientierte Führungskultur hat das Ziel, hohe Leistungen zu fördern und zu belohnen. Leistungsorientierte Führungskräfte setzen klare Erwartungen, bieten regelmäßiges Feedback und erkennen und verstehen, dass Anerkennung und Belohnung eine Schlüsselrolle für die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter:innen spielen.

### **Interne Beispiele von New Work-Initiativen der Digitalagenturen zur Förderung einer menschen- und nutzerzentrierten Arbeitswelt und Etablierung einer neuen Führungskultur**

- Regelmäßige Teamtage und Retrospektiven der Teamarbeit, in denen Erfolge gefeiert und Verbesserungspotenziale identifiziert werden.
- Interne Organisationsentwicklung und Coachings mit Themen zu Selbstfürsorge, Selbstführung und Selbstorganisation, Werten, Rollen und Rollenverständnis, gewaltfreier Kommunikation, kollegialem Coaching und kollegialer Beratung ermöglichen das Identifizieren von persönlichem Entwicklungspotenzial der Mitarbeiter:innen und bieten damit die Möglichkeit, bei Herausforderungen oder Spannungen konkrete Unterstützung wahrzunehmen.
- Werteworkshops dienen dazu, gemeinsame Werte und Ziele zu definieren und zu verankern.

- Weiterbildungsangebote tragen dazu bei, dass die Mitarbeiter:innen ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterentwickeln und sich auf wechselnde Anforderungen einstellen.
- Teamübergreifende Arbeit und Einsatz in wechselnden Rollen hilft, Flexibilität und Interdisziplinarität zu fördern sowie individuelle Stärken zu finden und zu fördern.

### Fokus auf Zusammenarbeit – Kooperativ und vernetzt

Der offene Dialog und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteur:innen sind entscheidend für eine erfolgreiche digitale Transformation. Durch den Austausch von Erfahrungen und Good Practices können alle Beteiligten voneinander lernen und Synergien nutzen. Eine klare Ausrichtung und effektive Koordination der Maßnahmen sind unabdingbar, um die gesteckten Ziele zu erreichen. Die Digitalagenturen fungieren hierbei als zentrale Schnittstelle, um die unterschiedlichen Initiativen zu bündeln. Die Zusammenarbeit auf allen Ebenen – innerhalb der Verwaltungen, der Wirtschaftsunternehmen, zwischen den Bundesländern und auch zwischen öffentlichem und privatem Sektor – ist entscheidend, um die Potenziale der Digitalisierung voll auszuschöpfen. Gemeinsam lassen sich Herausforderungen besser meistern und Chancen effektiver nutzen.

### Beispiele der Digitalagenturen, um kooperative Vernetzung sowohl intern als auch extern zu fördern:

Praktiken zur internen Vernetzung	Formate zu Austausch & Vernetzung mit externen Stakeholdern & Partnern
<i>Interne Jour Fixe, Exkursionen, Sommercamp, Teamtage, Organisationsentwicklung, Quartalsworkshops:</i> Diese regelmäßigen Veranstaltungen/Formate bieten Gelegenheiten für das Team, sich auszutauschen, gemeinsam zu lernen und zu reflektieren. Sie stärken den Zusammenhalt und fördern eine offene und konstruktive Kommunikationskultur.	<i>Community Building, Transferformate, Etablierung von Partner-Netzwerken:</i> Nach außen hin setzen die Digitalagenturen auf verschiedene Angebote und Formate, wie Digitalisierungslandkarten, Round Tables, Digitalisierungsfrühstücke, Lunchformate oder abendliche Stammtischformate sowie Kanäle, um die Vernetzung mit anderen Akteur:innen zu fördern. Sie bauen Communities auf, bieten Plattformen für den Wissensaustausch und knüpfen Kooperationen mit anderen Organisationen.
<i>Walk and Talk oder Blind Coffee:</i> Diese informellen Treffen bieten eine entspannte Atmosphäre für den Austausch und die Diskussion von Ideen und Fragen sowie dem besseren gegenseitigen Kennenlernen. Sie unterstützen eine offene und vertrauensvolle Kommunikationskultur.	<b>Links zu den Angeboten der Digitalagenturen:</b>  <b>Angebote <a href="#">Berlin</a></b> <b>Angebote <a href="#">Bayern</a></b> <b>Angebote <a href="#">Brandenburg</a></b> <b>Angebote <a href="#">Sachsen</a></b> <b>Angebote <a href="#">BW</a></b>
<i>Hybride Zusammenarbeit:</i> Die Bereitstellung von mobilen Geräten und die Verwendung von Kollaborationstools ermöglichen hybrides (Zusammen-)Arbeiten, Kommunikation und Informationsaustausch.	

### Fokus auf Resilienz und Agilität – Widerstands- und anpassungsfähig

Die Fähigkeit, auf Veränderungen und Krisen reagieren zu können, ist eine zentrale Komponente von "New Work". Dies betrifft sowohl die individuelle Widerstandsfähigkeit (Resilienz) der Mitarbeiter:innen als auch die Anpassungsfähigkeit (Agilität) der Organisationen.

**Widerstandsfähigkeit** umfasst für uns mehrere Aspekte, darunter digitale Souveränität, digitale Resilienz und sichere Infrastrukturen:

- **Digitale Souveränität:** Sie bezeichnet die Fähigkeit, unabhängige Entscheidungen im digitalen Raum treffen zu können und Kontrolle über die eigenen Daten und digitalen Infrastrukturen zu haben. Digitale Souveränität ist essenziell, um die Interessen und Werte unserer Gesellschaft in der digitalen Welt zu wahren.

- **Digitale Resilienz:** Damit ist die Fähigkeit gemeint, auf digitale Bedrohungen und Störungen zu reagieren und sich von ihnen zu erholen. Eine resiliente digitale Infrastruktur ist in der Lage, Angriffe oder Ausfälle zu absorbieren und schnell zur Normalität zurückzukehren, während sie gleichzeitig lernt und sich anpasst, um zukünftigen Bedrohungen besser standhalten zu können.
- **Sichere Infrastrukturen:** Die Sicherheit digitaler Infrastrukturen ist entscheidend, um Vertrauen in die digitale Transformation zu schaffen und zu erhalten. Sichere Infrastrukturen schützen die Daten und Dienste der Bürger:innen und Unternehmen und tragen so zur digitalen Resilienz bei.

Es geht darum, Systeme und Prozesse zu schaffen, die widerstandsfähig gegenüber Störungen sind und die Fähigkeit haben, sich schnell an neue Bedingungen anzupassen.

Programme zur Förderung der persönlichen und organisatorischen Resilienz können Mitarbeiter:innen unterstützen, besser mit Unsicherheiten und Stress umzugehen, was die individuelle Anpassungsfähigkeit in der neuen (digitalen) Arbeitswelt stärkt.

Anpassungsfähigkeit auf organisatorischer Ebene wiederum bedeutet oft eine Abkehr von langwierigen Entscheidungsprozessen hin zu einer Kultur der Eigenverantwortung. Die Einführung agiler Arbeitsmethoden wie Scrum<sup>3</sup> oder Kanban<sup>4</sup> kann Teams helfen, schneller auf Veränderungen zu reagieren und sich an die dynamische Geschäftsumgebung anzupassen. Durch die Ermächtigung von Teams, eigenständige Entscheidungen zu treffen, können Organisationen schneller und effektiver handeln. Dies erfordert Vertrauen in die Mitarbeiter:innen und klare Richtlinien für Entscheidungsbefugnisse.

Maßnahmen der Digitalagenturen zur internen Förderung von Widerstands- und Anpassungsfähigkeit	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstorganisation und Selbstverantwortung der Mitarbeiter:innen durch Verantwortungsübernahme bei Projekten und Beteiligung an Entscheidungsprozessen.</li> <li>• Seminare zur Selbstführung.</li> <li>• Gestaltung von Zukunftstrends durch agiles Vorgehen, Vernetzung innerhalb und mit externen Partnern, sowie Einsatz von Trendanalysen und Innovationsmethoden.</li> <li>• Etablieren von Matrixorganisationen, in denen die Mitarbeiter:innen abteilungs- oder teamübergreifend arbeiten können. Das ermöglicht Austausch, gemeinsames Lernen sowie erfolgreiches Arbeiten und wirkt sich damit auch auf die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen aus.</li> </ul>	
Maßnahmen der Digitalagenturen zur Sensibilisierung für Cybersicherheit	
Intern	Extern
Die Digitalagenturen sensibilisieren ihre Teams für Risiken und Herausforderungen der Cybersicherheit und vermitteln aktiv präventive Maßnahmen, um Angriffe abzuwehren und Datenverluste zu verhindern. Das wird beispielsweise durch interne Schulungen umgesetzt.	Die Digitalagenturen beteiligen sich an Cybersicherheitsnetzwerken und entwickeln Standards für IT-Rollenprofile, um ein hohes Niveau an IT-Sicherheit und Datenschutz in den Organisationen zu gewährleisten. Angebote und Formate der Digitalagenturen sind u.a. Webinare, Vorträge, Workshops, Checklisten auf deren Webseiten, Betreiben von kostenfreien Cyberhotlines in <b>Berlin</b> , <b>Baden-Württemberg</b> , NRW und <b>Sachsen</b> .  Im Umfeld des öffentlichen Sektors unterstützen die Digitalagenturen ihre Partner:innen dabei, Cybersicherheit auch in ihren Organisationen umzusetzen, indem sie Blaupausen und Best Practices erstellen und teilen, z.B. in <b>Brandenburg</b> (Bsp.1,2).

<sup>3</sup> Scrum ist ein Vorgehensmodell des Projektmanagements, das aus der agilen Softwareentwicklung kommt, aber inzwischen allgemeiner eingesetzt wird. Es regelt die Zusammenarbeit von Teams auf der Basis von Rollen, Meetings, Werkzeugen und einem klar definierten Arbeitsprozess.

<sup>4</sup> Kanban ist eine Methode aus dem agilen Projektmanagement, die die zu erledigenden Aufgaben in verschiedenen Stadien darstellt, um die Kapazitäten optimal zu verteilen.

## Fokus auf Entwicklung – lernend und innovativ

Die hohe Veränderungsdynamik, die die VUCA-Welt und Digitalisierung mit sich bringen, stellt neue Anforderungen an Fähigkeiten und Kompetenzen. Damit wird lebensbegleitendes Lernen zu einem Grundpfeiler für die neue Arbeitswelt. Gleichzeitig bieten technologische Fortschritte die Möglichkeit, nicht nur anders zu arbeiten, sondern auch individualisiertes und flexibles Lernen zu ermöglichen.

Wichtige Elemente können sein:

- E-Learning zu Digitalisierungsthemen als individualisiertes *on demand*-Angebot.
- Die Nutzung unterschiedlicher Lernmedien und -einheiten (komplette Kurse oder Learning Nuggets).
- Berücksichtigung unterschiedlicher Lerntypen und deren Präferenzen bei der Informationsaufnahme (visuell, auditiv etc.).

Zentral für den Kompetenzerwerb ist das *learning on the job* und die Übernahme von neuen Aufgaben und Rollen. Als Digitalagenturen verstehen wir uns auch als lernende Organisationen und Netzwerke mit dem Ziel, Wissensaustausch und -transfer aktiv und auf vielfältige Weise zu fördern.

Zu einer lernenden Organisation gehört eine Kultur, die Neugier, das Streben nach Wissen und die Bereitschaft zur persönlichen und beruflichen Entwicklung fördert. Gleichzeitig sollen Mitarbeiter:innen ermutigt werden, neue Ideen zu entwickeln und Risiken einzugehen. Folgende Aspekte kennzeichnen für uns die Gestaltung einer Kultur der Innovation und des kontinuierlichen Lernens:

- Physische oder virtuelle Räume, in denen Mitarbeiter:innen Ideen entwickeln und prototypisieren können, fördern Kreativität und experimentelles Denken.
- Kontinuierliche Lernangebote, die sowohl technische Fähigkeiten als auch Future Skills umfassen, bereiten Mitarbeiter:innen darauf vor, effektiv in einer sich schnell verändernden Umgebung zu arbeiten.
- Eine Kultur, die Fehler als Lernchancen sieht und nicht als Grund für Bestrafung.
- Die Förderung eines Umfelds, in dem Experimente sowie daten- und technologiegestütztes Testen neuer Ideen zur Norm werden.

### Interne Beispiele der Digitalagenturen zur Förderung von Innovation und Lernen

- Digitales Onboarding, Intranet und Wiki: Diese digitalen Plattformen ermöglichen es den Mitarbeiter:innen, Informationen und Wissen einfach und effizient miteinander zu teilen.
- Agiles Coaching für Mitarbeiter\*innen: Kontingent bereitstellen, welches von Mitarbeiter\*innen genutzt wird.
- Trendradare und Roadmaps zur frühzeitigen Trenderkennung, um langfristige strategische Ziele zu setzen und gezielte Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung und technologischen Innovation zu planen.
- Methodenbaukästen von Mitarbeiter:innen für Mitarbeiter:innen ermöglichen es, einmal Erprobtes oder Erlerntes abzulegen und so die Bandbreite an eingesetzten Methoden in der Organisation kontinuierlich zu erweitern (siehe [Methodenbaukasten der DigitalAgentur Brandenburg](#)).
- Mitarbeit in übergreifenden Netzwerken, wie dem [NEGZ](#) oder dem [Next e.V.](#) zur digitalen Verwaltung, bieten die Möglichkeit des kontinuierlichen Lernens in Communities of Practice.

## Welche Skills sind wichtig für die neue Arbeitswelt?

Die vielfältigen Transformationsaufgaben unserer Zeit – z.B. Digitalisierung, Nachhaltigkeit oder auch die demografische Entwicklung – führen dazu, dass Gesellschaft und Wirtschaft und damit auch die Arbeitswelt einem dauerhaften Anpassungsdruck ausgesetzt sind. Die dafür notwendigen Veränderungsprozesse haben eines gemeinsam: Sie können nur erfolgreich bewältigt werden, wenn die Mitarbeiter:innen mit den dafür notwendigen Kompetenzen ("Skills") ausgestattet werden. Dabei geht es jedoch nicht nur um reine Fachkompetenzen (Hardskills), vielmehr erfordert die Fähigkeit zur Transformation auch vielfältige soziale und methodische Kompetenzen (Softskills) sowie eine generelle Bereitschaft und innere Einstellung zu einer beständigen Veränderung und Weiterentwicklung (Mindset) eines jeden einzelnen.

Vor diesem Hintergrund streben die Digitalagenturen eine konsequente Orientierung an der Dreiteilung Hardskills, Softskills und Mindset an, dargestellt und zusammengefasst in der nachfolgenden Übersicht:

 <b>Softskills</b>	 <b>Hardskills</b>	 <b>Mindset</b>
<p><b>Kommunikationskompetenz:</b> Die Fähigkeit, Informationen klar und verständlich zu vermitteln, ist in einer digitalen Welt von großer Bedeutung.</p>	<p><b>Digitaler Grundwortschatz:</b> Ein grundlegendes Verständnis digitaler Begriffe und Technologien ist unerlässlich, um in der digitalen Welt effektiv zu agieren.</p>	<p><b>Frustrationstoleranz:</b> Die Fähigkeit, mit Herausforderungen und Rückschlägen umzugehen, ist entscheidend für die Resilienz in einer volatilen Arbeitswelt.</p>
<p><b>Aktives Zuhören:</b> Die Fähigkeit, aktiv auf Gesprächspartner einzugehen und deren Anliegen zu verstehen, ist ein Schlüssel für erfolgreiche Zusammenarbeit.</p>	<p><b>Projektmanagement:</b> Die Fähigkeit, Projekte zu planen, zu organisieren und erfolgreich umzusetzen, ist eine Kernkompetenz.</p>	<p><b>Ausdauer und Optimismus:</b> Die Bereitschaft, hartnäckig an Zielen zu arbeiten, kombiniert mit einem positiven Blick auf Veränderungen, fördert den Erfolg.</p>
<p><b>Übersetzen in digitale Sprache:</b> Die Fähigkeit, komplexe Konzepte in digitale Formate zu übersetzen, erleichtert die Kommunikation und Zusammenarbeit.</p>	<p><b>Stakeholdermanagement:</b> Die Fähigkeit, Beziehungen zu verschiedenen Stakeholdern zu managen, trägt zur erfolgreichen Umsetzung von Projekten bei.</p>	<p><b>Neugier und Offenheit:</b> Die Offenheit für neue Ideen, Technologien und Ansätze ermöglicht es Mitarbeiter:innen, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.</p>
<p><b>Moderieren:</b> Moderationskompetenzen helfen bei der Leitung von Diskussionen und Workshops, um kreative Lösungen zu finden.</p>	<p><b>Changemanagement:</b> Angesichts der ständigen Veränderungen in der Arbeitswelt ist die Fähigkeit, Veränderungsprozesse zu managen und anzuleiten, von entscheidender Bedeutung.</p>	<p><b>Lust auf Neues:</b> Eine intrinsische Motivation, sich neuen Herausforderungen zu stellen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, ist entscheidend.</p>
<p><b>Übersetzen in verständliche Sprache:</b> Die Fähigkeit, technische Begriffe und Konzepte in verständliche Sprache zu übersetzen, fördert die Zusammenarbeit zwischen technisch versierten und weniger technisch versierten Mitarbeiter:innen.</p>	<p><b>Methodenkompetenz:</b> Die Kenntnis verschiedener Arbeitsmethoden und -techniken unterstützt die Effizienz und Wirksamkeit der Arbeit.</p>	<p><b>Selbstgesteuertes Lernen:</b> Die Fähigkeit, selbstständig zu lernen und sich auf Veränderungen einzustellen, trägt zur kontinuierlichen Weiterentwicklung bei.</p>
<p><b>Kombinieren:</b> Die Fähigkeit, verschiedene Ideen, Technologien und Ansätze zu kombinieren, um innovative Lösungen zu schaffen.</p>	<p><b>Netzwerkkompetenz:</b> Ein starkes Netzwerk ermöglicht den Zugang zu Ressourcen, Wissen und Kooperationsmöglichkeiten.</p>	
<p><b>Möglichkeiten zur Förderung:</b> Vorrangig durch Coachingformate und learning on the Job sowie Selbststudium und Weiterbildung.</p>	<p><b>Möglichkeiten zur Förderung:</b> Klassisch durch Weiterbildung, Schulung, Selbststudium (digitale Angebote nutzen).</p>	<p><b>Möglichkeiten zur Förderung:</b> Reflexion, Coaching, Führungsvorbild, Teamzusammenarbeit, gemeinsame Werteworkshops, Organisationsentwicklung.</p>

## Visuelles Zwischenfazit

Für den schnellen Überblick fasst die folgende Grafik alle Aspekte zu unserem New Work-Verständnis zusammen:

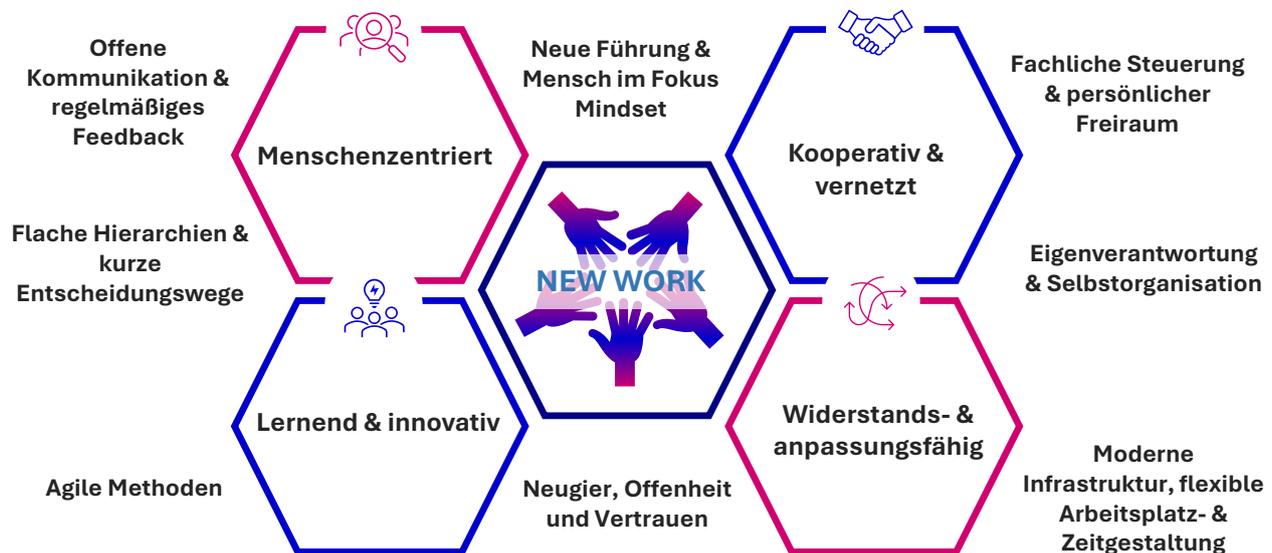


Abbildung 1: New Work Verständnis und Elemente aus Sicht der Digitalagenturen

## Wie geht die Reise zur neuen (digitalen) Arbeitswelt?

Der digitale Wandel ist mit einer Reise vergleichbar, die neben dem Einsatz von Technologien häufig auch den Wandel zu agilen Arbeitsweisen mit sich bringt. Mit der folgenden Vorgehensweise zeigen wir beispielhaft einen möglichen Reiseverlauf angelehnt an das agile Rahmenwerk SCRUM:

### 1. Klare Vision und Zielsetzung

Vor einer Reise ist es wichtig zu wissen, ob es sich um einen kurzen Citytrip oder eine Weltreise handelt. Nur mit einem klaren Ziel sind Wege planbar und bei den Mitreisenden die Lust auf die kommenden Erlebnisse zu wecken.

### 2. Frameworks auswählen

Im Vorfeld sollte man sich Gedanken über die Transportmittel machen. Vom Fahrrad bis zum Flugzeug ist alles möglich und auch die Kombination verschiedener Verkehrsmittel ist denkbar. In der agilen Welt gibt es viele „Fortbewegungsmittel“ wie Scrum, Kanban, Lean, OKR. Sie beeinflussen die Reise maßgeblich. Die Beratung durch einen Agile Coach kann sehr hilfreich sein.

### 3. Kleine Schritte statt großer Sprünge

Nicht alle Attraktionen sind zeitgleich zu besuchen. Wenn die Reise allen Spaß machen soll, sollten kleine, kontinuierliche Schritte geplant werden. Zum Beispiel ein Team als Pilotprojekt oder die Einführung einer überschaubaren Veränderung.

### 4. Teamorganisation und Schulung

In einem fremden Land unterwegs zu sein und nichts über die kulturellen Besonderheiten, Sprache etc. zu wissen, sorgt für Stress. Ein gutes Change-Management mindert den Stress und sorgt im Vorfeld für Akzeptanz.

## 5. Einführung mit begleitendem Coaching

Jetzt geht's los. Nicht mit einem Sprung ins eiskalte Wasser, sondern in den wohltemperierten Pool. Am besten mit einem Coach an der Seite, der hilft, wenn die Praxis trotz perfekter Vorbereitung Unvorhergesehenes bereithält (und das tut sie immer).

## 6. Review

Über eine gelungene Reise wird gern berichtet und nichts ist authentischer als ein Bericht von Mitreisenden. Er schafft ein Wir-Gefühl und überzeugt andere, es ihm gleich zu tun. Agiler Wandel ist eine Graswurzelbewegung, die mit wenigen beginnt und viele erreichen kann.

## 7. Retrospektive

Nach der Reise ist vor der Reise. Eine Evaluation über positive und negative Erfahrungen ist wichtig, bevor die nächste Reise beginnt.

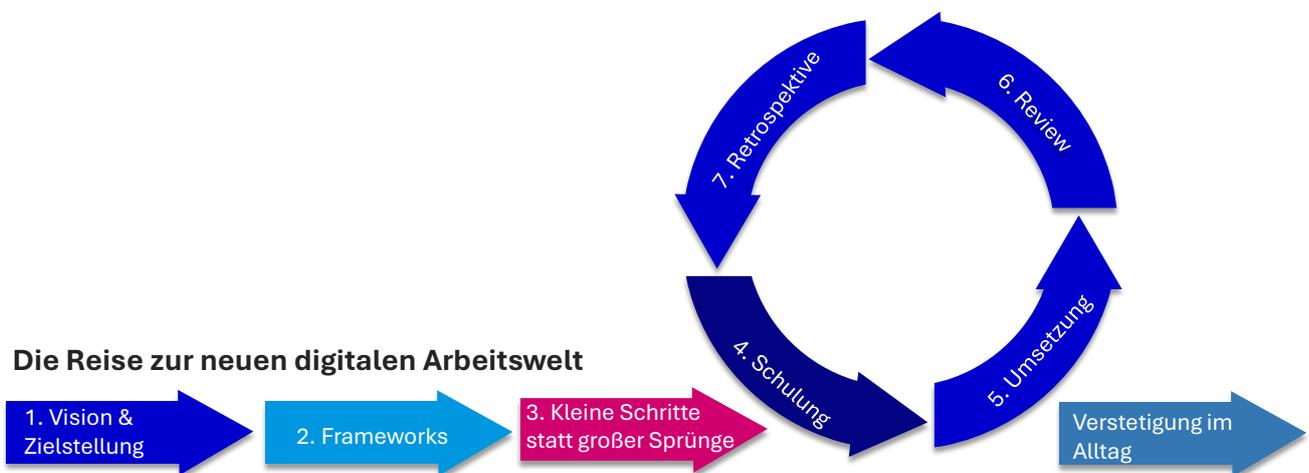


Abbildung 3: Die Reise zur digitalen Arbeitswelt – Iterativer und inkrementeller Ablauf

## Fazit

Die neue Arbeitswelt ist die Antwort auf die neue Lebenswirklichkeit mit permanent neuen Herausforderungen und sich wandelnden Rahmenbedingungen. Für das Funktionieren der neuen (digitalen) Arbeitswelt und den gemeinsamen Weg im Team dorthin braucht es kontinuierliches Arbeiten am Miteinander, passgenaue Methoden und Formate, Mitarbeiter:innen mit Leidenschaft, Engagement und Lust auf Neues.

Die besten Ergebnisse erzielen wir bei optimalen Rahmenbedingungen, in denen Mitarbeiter:innen wirkungsvoll arbeiten können und dennoch auf individuelle Bedürfnisse eingegangen wird. Dieses Ziel verfolgen New Work und agile Methoden, indem sie den Wandel vom alten aufgabenorientierten Management hin zu einer menschenzentrierten und werteorientierten Führung anstreben. Digitale Technologien unterstützen bei der Automatisierung von Prozessabläufen und einer effizienten Arbeitsweise bei der Kollaboration im Team und mit Stakeholdern und Kund:innen.

**Wege entstehen dadurch, dass man sie gemeinsam geht. Also: einfach mal machen. Die Digitalagenturen unterstützen gern dabei.**

## Die Digitalagenturen der Länder stellen sich vor:



### DigitalAgentur Brandenburg

Die DigitalAgentur Brandenburg GmbH (DABB) wurde gegründet, um die Landesregierung, Kommunen und andere Akteure bei der Umsetzung digitaler Lösungen der Daseinsvorsorge zu unterstützen. Die DABB ist eine Tochter der Investitionsbank des Landes Brandenburg und wird als gemeinwohlorientiertes Unternehmen institutionell durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie gefördert und durch einen Aufsichtsrat aus verschiedenen Ministerien gesteuert.

Die DABB versteht sich als Umsetzerin bedeutsamer Projekte zwischen Land und Kommunen: "Wir packen an und stärken den öffentlichen Sektor im digitalen Wandel durch menschenzentrierte digitale Projekte. Nachhaltig und verlässlich."

[Startseite \(digital-agentur.de\)](https://digital-agentur.de)



### DAB Digitalagentur Berlin

Die DAB Digitalagentur Berlin GmbH ist die zentrale Koordinierungsstelle für die Digitalisierung der Berliner Wirtschaft – gefördert und finanziert vom Land Berlin. Sie verfügt über ein lebendiges Netzwerk, das die wichtigsten Akteure des Berliner Digitalisierungsökosystems zusammenführt. Dieses Netzwerk fördert Austausch und Vernetzung und bietet eine wertvolle Orientierung in der Digitalisierungslandschaft der Hauptstadt.

Die DAB bietet allen Berliner Unternehmen ein kostenfreies Angebotsportfolio zur Gestaltung ihrer digitalen Transformation, welches sich an den konkreten und individuellen Bedarfen der Berliner Unternehmer:innen orientiert. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag hinsichtlich Information und Sensibilisierung zu den umfangreichen Digitalisierungsthemen mit dem Ziel, die Berliner Unternehmenslandschaft zu befähigen, ihre digitale Transformation eigenständig voranzutreiben und damit zukunftsfähig zu bleiben. Die Digitalagentur Berlin übernimmt eine entscheidende Vermittlerrolle zwischen Wirtschaft und Verwaltung und unterstützt somit die digitale Entwicklung und Stärkung des Wirtschaftsstandorts Berlin.

[digitalagentur.berlin](https://digitalagentur.berlin) - [Digitalagentur Berlin](#)



### Digitalagentur Sachsen

Die Komplexität der Digitalisierung erfordert mehrdimensionale Aktivitäten. Die Digitalagentur Sachsen, kurz DiAS – ein nachgeordneter Bereich des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit & Verkehr mit Sitz in Dresden, steht als Denkfabrik und zentraler Dienstleister zu Themen der Digitalisierung im Freistaat Sachsen bereit.

Sie stellt Services für Wirtschaft, Wissenschaft, Gesellschaft und Verwaltung für die jeweilige Aufgabe individuell zusammen, um Fragestellungen passend zu beantworten.

- Informieren: Die DiAS informiert in kompakter Form über verschiedene Arbeitshilfen sowie Werkzeuge zur Selbstdiagnose und lotst zu Anlaufstellen, welche Unternehmen und anderen Institutionen sowie Bürgerinnen und Bürgern bei der Digitalisierung Support bieten können.
- Beteiligen: Den Menschen in Sachsen einen direkten Zugang zur Gestaltung der Zukunft ihres Landes zu geben, ist ein wesentlicher Beitrag zur Teilhabe. Die DiAS steht allen an Digitalisierung Interessierten als Anlaufstelle zur Verfügung und bietet ihnen mit Hilfe interaktiver Formate die Möglichkeit, an der Weiterentwicklung der Digitalisierung im Freistaat mitzuwirken.

- Initiieren: Als Impulsgeberin hilft die DiAS, dass potentielle Partnerinnen und Partner zusammenfinden und Projekte an den Start kommen. In besonderen Themenbereichen geht die DiAS selbst Kooperationen mit Stakeholdern ein, um bei Hemmnissen mit Koordinierung zu unterstützen.
- Vernetzen: Den interdisziplinären Erfahrungsaustausch und insbesondere den Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zu fördern, ist ein wesentlicher Bestandteil aller Aktivitäten der DiAS.

[Digitalagentur Sachsen - Digitalagentur Sachsen - sachsen.de](http://Digitalagentur Sachsen - Digitalagentur Sachsen - sachsen.de)



## Bayern Innovativ | Themenplattform Arbeitswelt 4.0

Die Bayern Innovativ GmbH ist seit ihrer Gründung im Jahr 1995 wichtiger Bestandteil der Innovationspolitik des Freistaats Bayern. Wir vernetzen, fördern und beraten Unternehmen, wissenschaftliche Einrichtungen und Organisationen. Unser Thinknet Bayern umfasst über 75.000 Akteure – Resultat ist ein dynamischer, branchenübergreifender Wissenstransfer. Im Fokus aller Aktivitäten stehen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Start-ups.

Die Themenplattform Arbeitswelt 4.0 bei der Bayern Innovativ, eingerichtet vom Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS), treibt Transformationsprozesse in der Arbeitswelt aus einer neutralen Position voran und verbindet dabei multiperspektivisch Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Betriebsräte/Arbeitnehmervertretungen. Dabei fungieren wir als Kommunikationsplattform für alle Themen der Arbeitswelt 4.0, indem wir relevante Stakeholder der Arbeitswelt 4.0 miteinander vernetzen.

[www.bayern-innovativ.de](http://www.bayern-innovativ.de)



## byte – Bayerische Agentur für Digitales

Wir sind byte! Als Digitalagentur der Bayerischen Staatsregierung unterstützen wir die staatliche Verwaltung im Freistaat bei der Planung und Umsetzung digitaler Projekte – von der ersten Idee, über die Entwicklung bis hin zum Betrieb. Wir bauen das Digital-Knowhow im Freistaat aus und tragen dazu bei, dass erfolgreich in der Digitalwirtschaft eingesetzte Methoden auch im staatlichen Bereich zur Anwendung kommen. Wir handeln menschzentriert und kombinieren Agilität mit der Planbarkeit des klassischen Projekt-Managements. Gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung sowie von Beginn an auch den künftigen Nutzerinnen und Nutzer entwickeln wir Lösungen, die Bayern noch moderner und lebenswerter machen.

[byte - Bayerische Agentur für Digitales - byte](http://byte - Bayerische Agentur für Digitales - byte)



## Die Niedersachsen.next Digitalagentur

Die Niedersachsen.next Digitalagentur ist angesiedelt bei der Wirtschafts- und Innovationsfördereinrichtung des Landes Niedersachsen Niedersachsen.next GmbH. Sie gibt Impulse für das Gelingen der Digitalisierung in Niedersachsen – in der Wirtschaft, der Industrie, dem Einzelhandel, der Verwaltung und darüber hinaus. Sie ist eng verzahnt und vernetzt mit den unterschiedlichen Institutionen aus dem Bereich der Digitalisierung insbesondere mit den "DigitalHubs.Niedersachsen", sie analysiert technologische Trends und zeigt den Fortschritt in Bereichen wie Künstliche Intelligenz, Low Code, VR/AR/XR, Industrie 4.0 und Cybersecurity.

Zudem initiiert die Digitalagentur Digitalisierungsprojekte und macht innovative Entwicklungen sichtbar – über Themenwochen, im eigenen Podcast, in einer Kolumne oder dem beliebten Frühstücksformat „Technologie & Croissant“. Damit unterstützt sie branchenübergreifend die Entwicklung neuer Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle.

[Startseite - Digitalagentur Niedersachsen \(digitalagentur-niedersachsen.de\)](https://digitalagentur-niedersachsen.de)  
[Niedersachsen.next - Niedersachsen.next \(niedersachsen-next.de\)](https://niedersachsen.next.de)



## Digitalagentur Thüringen

Die Digitalagentur Thüringen GmbH unterstützt als Unternehmen des Freistaats auf der Basis von Dienstleistungsverträgen Ministerien und Landesbehörden bei der digitalen Transformation Thüringens.

Das Leistungsportfolio umfasst die Erstellung von Analysen zur digitalen Transformation, die Ableitung von Impulsen daraus sowie die Unterstützung bei der Formulierung von Digitalisierungszielen und der Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen. Dabei übernimmt die Digitalagentur das Projektmanagement, nimmt Anforderungen auf, modelliert Prozesse, unterstützt bei der Beschaffung und dem Rollout von IT-Systemen und begleitet den gesamten Change-Management-Prozess. Die Digitalagentur vernetzt und berät Kommunen und KMU, um den digitalen Transformationsprozess in diesen Organisationen zu beschleunigen und betreibt das Portal [#thuringendigital](https://thuringendigital.de) zur Information von Bürger:innen.

[Digitalagentur Thüringen GmbH](https://digitalagentur-thueringen.de)



## DiNet Saarland - Netzwerkstelle Digitalisierung

Die Netzwerkstelle DiNet Saarland ist im Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie angesiedelt und fungiert im Zusammenwirken mit den regionalen Netzwerkpartnern als Digitalisierungslotse für den Bereich Wirtschaft und Arbeitswelt. Sie unterstützt saarländische Unternehmen und Institutionen sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der digitalen Transformation. DiNet Saarland greift Impulse zu wesentlichen Fragestellungen und Herausforderungen des digitalen Wandels auf und befördert so die Bildung themenbezogener Innovationsnetzwerke, beispielsweise im Bereich Cybersicherheit: [https://cybr360.saarland](https://cybr360.saarland.de). Somit leistet DiNet Saarland gemeinsam mit dem Netzwerk regionaler und überregionaler Stakeholder einen wesentlichen Beitrag zum Wissenstransfer in die saarländische Wirtschaft. Hauptziel ist dabei, den Strukturwandel der Saarwirtschaft zu einer datenbasierten Wertschöpfung hin zu unterstützen und den konkreten Mehrwert der Digitalisierung für alle Branchen und Betriebsgrößen zu erhöhen.

[https://dinet.saarland](https://dinet.saarland.de)