

CDR Lab

Unternehmerische Verantwortung - digital gedacht

- Protokoll 16. Dezember 2021 -

- Öffentliche Fassung -



**Corporate
Digital Responsibility
Award 2021**

- Workshop „CDR-Award“ -

Videokonferenz, am 16.12.2021

Partner

Inhalt

Teilnehmende.....	3
TOP 1 – Begrüßung und Vorstellung der Agenda.....	3
TOP 2 – CDR-Award unter der Lupe: CDR-Framing und Shortlist 2021	4
TOP 3 – „Digital Responsibility Goals“ – Digitale Transformation und Verantwortung erlebbar, umsetzbar und messbar machen	7
TOP 4 – EWE Digital Academy – Wissensaustausch und innovative Lernformate	8
TOP 5 – BARMER DigiCoaches: Mitarbeitende verantwortungsvoll in Digitalisierung einbinden und begeistern – BARMER Kompass: Transparenz statt Blackbox in der GKV	9
TOP 6 – MaibornWolff GmbH – Lernwelt-Transformation	10
TOP 7 – Digitale Unternehmensverantwortung nach dem CDR-Award: Beginn einer neuen Ära? Gemeinsame Reflexion.....	12
TOP 8 – Ausblick: CDR Lab 2022 und Verabschiedung	12

Partner



Teilnehmende

Bayern Innovativ GmbH – Zentrum Digitalisierung.Bayern
dimension2 GmbH
whyzer GmbH
SIZ GmbH
DATEV eG
BARMER
Identity Valley
Axel Springer SE
EWE AG
MaibornWolff GmbH

TOP 1 – Begrüßung und Vorstellung der Agenda

Der heutige Workshop beginnt mit einer allgemeinen Vorstellungsrunde. Für den heutigen Termin sind einige neue Gesichter zu begrüßen, welche aus dem Umkreis des ersten CDR-Awards stammen und zu diesem Anlass heute anwesend sind. Bartosz Przybylek begrüßt alle Anwesenden und gibt eine Einleitung zum Ablauf des Workshops. Der erste Beitrag beschäftigt sich mit dem CDR-Award und seinen Einreichungen. Für TOP 3 bis TOP 6 freuen wir uns sehr über die Anwesenheit unserer heutigen Gäste, welche ihre jeweiligen Einreichungen zum CDR-Award vorstellen werden und inhaltliche Fragen dazu beantworten. Mit dem ersten Beitrag beginnt Felix von Roesgen.

Für eine nahe Zusammenarbeit gilt für den Verlauf der Veranstaltung das „Workshop-Du“. Die einzelnen Vorstellungen der Shortlist-Einreichungen des CDR-Awards werden in diesem Workshop durch eine Zusammenarbeit auf „Conceptboard“ begleitet. Jeder kann mitmachen. Es werden Notizen und Fragen aufgeschrieben, sowie die Methoden und Erfolgsfaktoren der Projekte identifiziert und notiert. Anschließend haben die Mittragenden der Projekte die Möglichkeit, auf die Fragen zu antworten.

Partner





TOP 2 – CDR-Award unter der Lupe: CDR-Framing und Shortlist 2021

Im ersten Beitrag des Workshops beginnt Felix von Roesgen mit einer Analyse der Shortlist des CDR-Awards 2021. Der CDR-Award wurde initiiert durch eine Kooperation der Bayern Innovativ GmbH und dem Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e.V. Hierbei im Fokus standen besonders drei Aspekte: Awareness für das Thema der Corporate Digital Responsibility (CDR), sowohl unternehmensintern, als auch extern, Innovationen und der Wettbewerb am Markt.

Insgesamt wurden Preise in drei verschiedenen Kategorien ausgeschrieben:

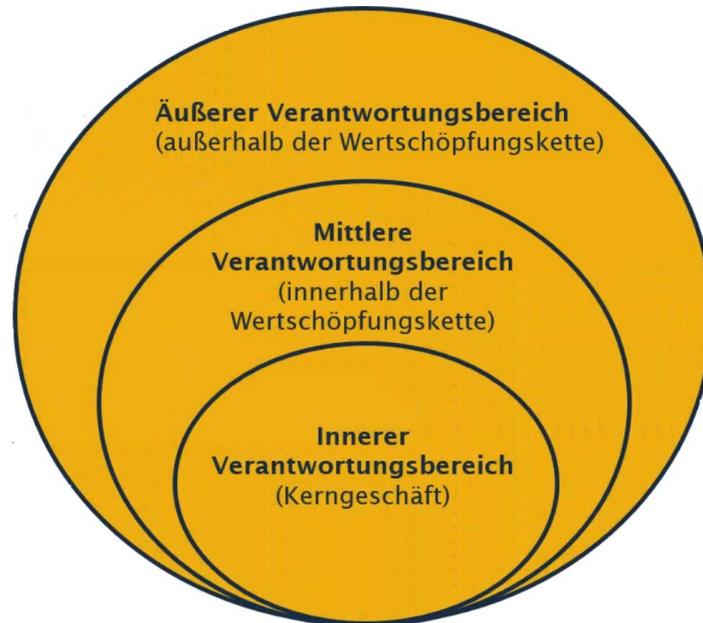
- CDR und Verbraucherbelange
- CDR und Mitarbeitende
- CDR und Neue Geschäftsmodelle

In seiner Präsentation identifiziert Felix von Roesgen vier Aspekte der Shortlist, welchen er anschließend einzelne Einreichungen zuweist. Dabei geht es um:

1. CDR-Verantwortungsbereiche
2. Verantwortung und Digitalisierung
3. Werte im CDR-Prozess
4. CDR-Ergebnisse

1. CDR-Verantwortungsbereiche

Partner



In Bezug auf die, in den Einreichungen bearbeiteten, Verantwortungsbereiche der CDR, werden der innere, der mittlere, sowie der äußere Verantwortungsbereich von Felix als mögliche Einstufung präsentiert. Diese befinden sich im Kerngeschäft, innerhalb der Wertschöpfungskette, sowie außerhalb der Wertschöpfungskette. Als mögliche Beispiele werden folgende Projekte genannt:

- Äußerer Verantwortungsbereich: Otto Group – Bildungsinitiative Techucation@School
- Mittlerer Verantwortungsbereich: Merck KGaA – Code of Digital Ethics
- Innerer Verantwortungsbereich: Manyfolds GmbH – Umweltfreundliche, größenoptimierte Versandverpackungen

2. Verantwortung und Digitalisierung

„Verantwortung selbst kann nicht digitalisiert werden.“ – mit diesem Satz leitet Felix den zweiten Aspekt ein. Es geht um das Zusammenspiel dieser beiden wichtigen Teilbereiche der CDR. Hierfür werden wiederum drei verschiedene Ausprägungen präsentiert:

- *Verantwortungsvolle Digitalisierung:* Verantwortungsbewusste und wertebasierte Umsetzung digitaler Prozesse im Unternehmen.
 - Beispiel: DATEV eG – Digitale Verantwortung leben. Datenethik bei DATEV.

Partner

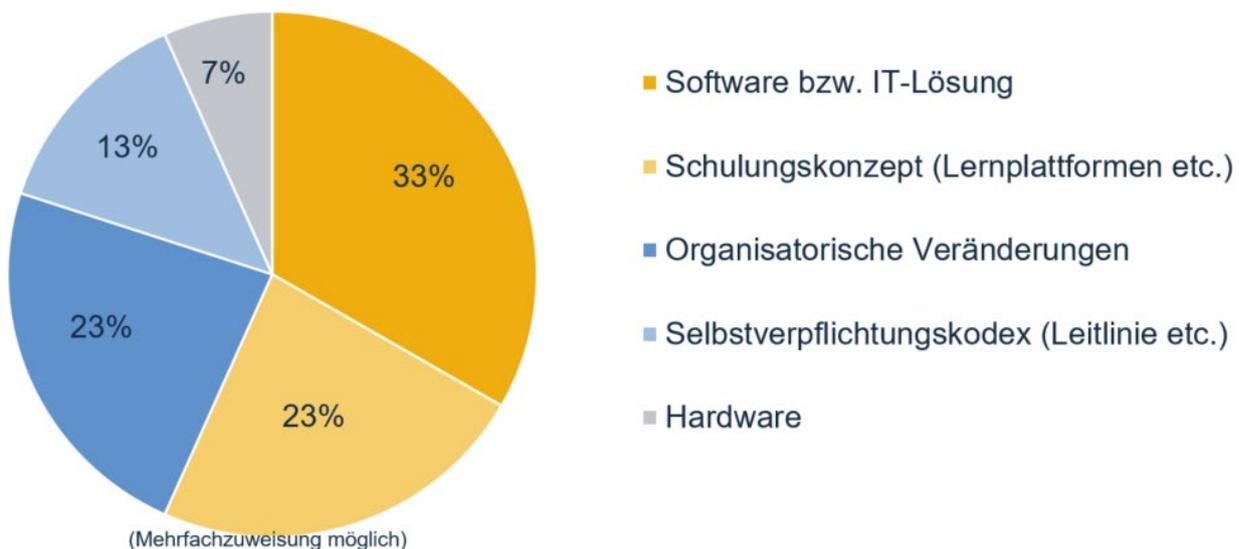
- *Digitalisierte Verantwortung*: Übernahme von Verantwortung mithilfe digitaler Technologien.
 - Beispiel: PI Labs GmbH & Cooko GmbH – Traceable Cacao
- *Digital Literacy*: Aufklärung (intern/extern) über das Zusammenspiel von Verantwortung und Digitalisierung
 - Beispiel: Swisscom Schweiz AG – Die Kampagne #mutethehate

3. Werte im CDR-Prozess

Die Vergabe des Awards erfolgte auf Grundlage der [„CDR Building Bloxx“ des BVDW](#). In seinem Beitrag verknüpft Felix nun beispielhaft an zwei Einreichungen, welche der [neun Prinzipien des CDR-Kodex, der CDR-Initiative \(BMJV\)](#), diese erfüllen. Es finden sich eindeutig und nicht ganz eindeutige Zuweisungen. Außerdem zeigt sich, dass die Projekte jeweils unterschiedliche Werte adressieren.

4. CDR-Ergebnisse

Im letzten Punkt des Beitrags geht es nun um die Ergebnisse der verschiedenen Einreichungen. Je nach Art und Umsetzung der einzelnen Projekte zeigen sich ganz unterschiedliche Konzepte, welche wie folgt aufgeschlüsselt werden können:



Diskussion und Feedback

Die nachfolgende Diskussion ist in der internen Version des Protokolls verfügbar.

Partner

TOP 3 – „Digital Responsibility Goals“ – Digitale Transformation und Verantwortung erlebbar, umsetzbar und messbar machen

Mit der Präsentation der „Digital Responsibility Goals“ des Identity Valley, beginnt Kai Michael Hermsen die erste Vorstellung einer Einreichung aus der Shortlist des CDR-Awards 2021. Diese sind entstanden aus einer Inspiration durch das Silicon Valley und den Sustainable Development Goals. Kai Michael Hermsen bringt seine Sicht aus der Arbeit bei Siemens ein, während welcher er die größere Verantwortung gegenüber allen erkannt hat, welche infrastrukturlastige Unternehmen innehaben.

Die Digital Responsibility Goals haben in der Kategorie „CDR und Verbraucherbelange“ den dritten Platz gewonnen. Bei ihrer Arbeit sprechen sie nicht von „Corporate Responsibility“, da sie die Verantwortung größer einordnen, als nur auf Geschäftsgrenzen beschränkt. Sie möchten mit ihrer Arbeit das Vertrauen in Technik stärken und hin zu einer „europäischen Vision“ für digitale Verantwortung arbeiten. Die sieben DRGs sind:

1. Digital Literacy
2. Cybersecurity
3. Privacy
4. Data Fairness
5. Trustworthy Algorithms
6. Transparency
7. Human Agency & Identity

Um diese Ziele messbar zu machen, arbeitet Identity Valley an einen „Digital Responsibility Goals Index“. An ihm soll Fortschritt sichtbar gemacht und Handlungsbedarf erkennbar gemacht werden. Als eines ihrer Pilotprojekte arbeitet Identity Valley mit dem EU-Projekt Gaia-X und nimmt eine erste Bewertung des Projekts vor.

Diskussion und Feedback

Die nachfolgende Diskussion ist in der internen Version des Protokolls verfügbar.

Partner



Die Methoden und Erfolgsfaktoren des Projekts sind auf dem Conceptboard des Workshops zu finden.

TOP 4 – EWE Digital Academy – Wissensaustausch und innovative Lernformate

Das Projekt „EWE Digital Academy“ wird vorgestellt durch Dr. Hauke Thaden (EWE AG). Es hat den zweiten Platz in der Kategorie „CDR und Mitarbeitende“ gewonnen. Er beginnt mit einer Beschreibung der Problemstellung: Es gelte als Königsweg ein Problem intern zu identifizieren und anschließend mit einer datenbasierten Lösung anzugehen. Anschließend lässt sich die Lösung als Produkt nach außen tragen. Hierfür werden Ideen aus den verschiedenen Fachbereichen benötigt, um Problemstellungen zu identifizieren und Lösungen zu finden. Dabei war Data Science anfangs ein neues Geschäftsfeld für das Unternehmen, stark beispielsweise die Konnotation von Künstlicher Intelligenz mit Wegrationalisierung von Arbeitsplätzen.

Um dem entgegenzuwirken, startete Hauke interne Schulungen, um datenbasierte Geschäftsmodelle zu erklären und Berührungspunkte mit der Energiewirtschaft aufzuzeigen. Ein Fokus hierbei sei die Zugänglichkeit – die Schulungen sollten möglichst wenig technisch sein; beispielsweise keine mathematischen Formeln auf den Folien. Die Erfahrungen hiermit seien positiv ausgefallen, es kämen regelmäßig Personen aus den Schulungen mit neuen Ideen wieder. Das große Ziel sei es jedoch, alle circa 9.000 Mitarbeiter anzusprechen und dabei immer auf dem neuesten Stand der Technik zu sein. Zur Erreichung dieses Ziels soll das Lernen digitalisiert und in kleinere Häppchen heruntergebrochen werden. Statt zweistündiger Seminare kleinere Lerneinheiten, wie beispielsweise Podcasts mit externen Experten. Außerdem wurden Blogartikel geschrieben und Lernvideos von unter drei Minuten Länge erstellt.

Durch die breite Aufstellung und die zeitliche Entkopplung soll lernen überall und nach den Bedürfnissen einzelner Personen möglich werden. Zusätzlich wird eine Data Science-Community aufgebaut – gerade hierfür sei der CDR-Award eine willkommene Unterstützung.

Partner



Diskussion und Feedback

Die nachfolgende Diskussion ist in der internen Version des Protokolls verfügbar.

Die Methoden und Erfolgsfaktoren des Projekts sind auf dem Conceptboard des Workshops zu finden.

TOP 5 – BARMER DigiCoaches: Mitarbeitende verantwortungsvoll in Digitalisierung einbinden und begeistern – BARMER Kompass: Transparenz statt Blackbox in der GKV

Die beiden Einreichungen der BARMER werden von Maria Hinz vorgestellt. Im Zuge des Projekts „BARMER DigiCoaches“ positioniert sich die BARMER in Bezug auf digitale Verantwortung nach extern und intern. Dabei werden drei wichtige Prozesse identifiziert:

1. Digitalisierung der GKV
2. Digitalisierung des Gesundheitswesens
3. Gesundheitliche Aspekte der Digitalisierung der Gesellschaft

Innerhalb der Entscheidungsfindung zu konkreten ethischen Fragestellungen fließen dabei [die Werte der BARMER ein, die sie in Bezug auf digitale Ethik beschlossen hat:](#)

- Menschenorientiert – Patientenzentriert
- Souverän – Selbstbestimmt
- Solidarisch – Kooperativ
- Transparent – Aufklärend
- Mutig – Vorgehend
- Verantwortlich – Verlässlich
- Nutzenstiftend – Unterstützend
- Sicher – Nichtschädlich
- Privat – Geschützt
- Effizient – Fokussiert

Innerhalb dieser Entscheidungsfindung, will die BARMER den Kreis der Verantwortlichen durch die „DigiCoaches“ erweitern. Diese beschäftigen sich mit der digitalen Verantwortung des Unternehmens und erleichtern anderen Beschäftigten den Zugang zu diesen Themen. Durch die Freigabe von Arbeitszeit für die Beschäftigung mit neuen Themen, können die DigiCoaches Feedback geben und gleichzeitig die Kompetenzen der anderen Mitarbeitenden erhöhen. Als eine

Partner

Motivation gelte hierbei, dass es Unsicherheiten durch mangelndes Verständnis gab, wodurch die Mitarbeitenden die Versicherten teilweise nicht ausreichend bei der Nutzung des digitalen Angebots unterstützen konnten.

Aktuell gebe es rund 600 DigiCoaches, verteilt über alle Einheiten des Unternehmens.

In ihrem zweiten Projekt „BARMER Kompass“ wurde der BARMER-App der sogenannte „Kompass“ hinzugefügt. Er soll klare Aufklärung über beispielsweise den Bearbeitungsstand und die Höhe von Krankengeld geben. Als Basis für diese neuen Funktionen wurde eine Kundenreise unternommen, hier an der Beispielfrage „Was brauchen die Kunden im Beispiel Krankengeld?“. So wurden Transparenz als ein klarer Schwerpunkt identifiziert, da viele Kunden in sich nicht ausreichend über den Status ihres Krankengelds informiert fühlten.

Der Kompass soll als Werkzeug dienen, die „Blackbox Krankenkasse“ zu öffnen und echten Nutzen für die Versicherten zu schaffen. Im Einsatz bekommt der Kompass sehr gute Rückmeldungen von den Versicherten und entlastet gleichzeitig die Mitarbeitenden. Über das Beispiel Krankengeld, soll der Kompass für weitere Anwendungen erweitert werden.

Diskussion und Feedback

Die nachfolgende Diskussion ist in der internen Version des Protokolls verfügbar.

Die Methoden und Erfolgsfaktoren der Projekte sind auf dem Conceptboard des Workshops zu finden.

TOP 6 – MaibornWolff GmbH – Lernwelt-Transformation

Die Einreichung der MaibornWolff GmbH „Lernwelt-Transformation“ stellt uns Helena Wiemer vor. Das Unternehmen wurde elf Mal in Folge als „Great place to work“ gekürt. Lernen sei ein Herzensthema, beginnt Helena. Als beratendes Unternehmen in digitaler Transformation sei es wichtig, sich permanent und führend weiterzubilden. Daher hat das Lernen im Unternehmen einen eigenen Bereich bekommen – der Campusbereich beschäftigt sich nur mit dem Thema des internen Lernens. Dabei ginge der Weg fort von Tagesveranstaltungen und Curricula. Dieser Veränderung zugrundeliegend sind fünf Lernprinzipien:

Partner



- Personalisierung
 - Im Bestfall werden eigene Fragen mit in die Lernveranstaltung gebracht.
- Alltagsintegration
 - Einfache Integration in den Arbeitsalltag, keine Ganztagsangebote.
- Situationsbezogenheit
 - Lernangebote nach aktuell situativen Bedarf, nicht „auf Vorrat“.
- Selbststeuerung
 - Es können eigene Themen und Zeiten gewählt werden, ohne Vorgaben oder Voraussetzungen.
- Lernmotivation
 - Durch hohe Relevanz der Themen für die Lernenden wird die Lernmotivation gesteigert.

Im Rahmen ihrer Lernangebote gebe es außerdem keine festen Vorgaben zu möglichen Reihenfolgen. Mögliche Abfolgen werden in Form von „Lern-Netzplänen“ gegeben, auf welchen sich frei bewegt werden kann. Einzelne Haltestellen können ausgelassen und in beliebige Richtungen abgelenkt werden. Ein weiteres Mittel sei der Einsatz sogenannter „Lernreisen“. Hierbei wird eine fixe Gruppe über einen längeren Zeitraum begleitet und Themen mit direkter Alltagsumsetzung vermittelt. Diese Methodik wurde entwickelt, um mehr Reflexion und ein gemeinsames Lernen zu ermöglichen. Dazu ergänzend können Einheiten aus dem Lern-Netzplan ad-hoc hinzugezogen werden. Dabei werden zu einzelnen Überthemen mögliche Lernangebote vorgeschlagen, aus denen frei gewählt wird. Auch das Ausbildungsprogramm für Führungskräfte ist in dieselbe Struktur eingefasst.

Diskussion und Feedback

Die nachfolgende Diskussion ist in der internen Version des Protokolls verfügbar.

Die Methoden und Erfolgsfaktoren der Projekte sind auf dem Conceptboard des Workshops zu finden.

Partner



TOP 7 – Digitale Unternehmensverantwortung nach dem CDR-Award: Beginn einer neuen Ära? Gemeinsame Reflexion

In einer abschließenden Diskussionsrunde beschäftigt sich der Workshop mit der Zukunft der Corporate Digital Responsibility. Was hat sich verändert, wie sieht die Arbeit nach dem ersten CDR-Award aus? Jeder ist gefragt und kann seine persönlichen Eindrücke einbringen.

Diskussion und Feedback

Die nachfolgende Diskussion ist in der internen Version des Protokolls verfügbar.

TOP 8 – Ausblick: CDR Lab 2022 und Verabschiedung

Mit einer Frage aus dem Deep Dive „Kommunikation und Umsetzung“, vom 25. November 2021, leitet Bartosz den Ausblick auf das CDR Lab 2022 ein.

„Es ist Dienstag, der 25.11.2025. Stell dir vor, dass dein Datenethik-Projekt bereits seit langem erfolgreich umgesetzt ist! Woran merkt man das?“

Das CDR Lab startete schon im Jahr 2018 – seitdem hat sich viel getan und im Jahr 2022 wird der Fokus umso mehr auf der Umsetzung liegen. Hierzu arbeiten wir an einem Werkzeugkoffer, der uns auf dieser Reise unterstützt. Aus einer durchgeführten Marktrecherche stellt Bartosz einige vorgefundene Werkzeuge und Lösungen vor, die Teil dieses Koffers werden könnten oder Anregungen für neue Wege bieten. Mit dem Aufbau des Werkzeugkoffers bleiben einige Fragen offen, die es im nächsten Jahr zu behandeln gilt. So beispielsweise nach möglicher Automatisierung im CDR-Management oder den möglichen Potentialen branchen- und unternehmensübergreifenden Projekten.

Zur Mitarbeit im CDR-Lab und damit auch am Werkzeugkoffer sind alle herzlichst eingeladen. Kontaktmöglichkeiten und weitere Informationen zum CDR Lab finden sich auf <https://www.cdr-lab.de/>.

Protokoll Schütte (dimension2)

Partner

