

Aktuelle Themen aus dem ifaa Dezember 2018

Inhaltsverzeichnis	Seite
Aktuelle Themen aus dem ifaa	
GfA-Herbstkonferenz 2018	1
Das ifaa stellt sich vor - Arbeitgebtag in Berlin 2018	2
Arbeitswelt der Zukunft	2
Veranstaltungstipps	4
Veröffentlichungen des ifaa	5
Personalien	8

GfA-Herbstkonferenz 2018

Anlässlich des aktuellen Wissenschaftsjahrs zum Thema Arbeitswelten der Zukunft fand die diesjährige Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) in Zusammenarbeit mit der deutschen Akademie der Technikwissenschaften (acatech) im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) am 27. und 28.9.2018 in Berlin statt.

Entsprechend der Bedeutung des Themas war das ifaa sowohl mit einem eigenen Stand als auch mit einem weiteren Stand zum Projekt TransWork vertreten. So konnten sich die Veranstaltungsgäste über die Produkte und Handreichungen des ifaa informieren und Einblicke in die Forschung zum Produktivitätsmanagement erhalten.

Gleichermaßen waren auch Mitgliedsverbände durch Verbandsingenieure vertreten – einige fanden die Zeit für ein gemeinsames Foto.



ifaa Stand auf der GfA-Herbstkonferenz mit Dr. Tim Jeske (ifaa) und Kai Schweppe (Südwestmetall) Foto: © ifaa

ifaa stellt sich vor: Deutscher Arbeitbertag in Berlin

Im Rahmen des Arbeitbertags am 22.11.2018 war das ifaa mit einem Informationsstand vertreten. Bei der Spitzenveranstaltung der deutschen Wirtschaft diskutieren Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, über die aktuelle politische, wirtschaftliche und soziale Lage des Landes.



Ingo Kramer (Präsident BDA) und Prof. Dr. Sascha Stowasser (Direktor ifaa) am ifaa-Informationsstand
(© Fotorundgang: Marco Urban Ausstellung: Marc-Steffen Unger / Simone M. Neumann)

Arbeitswelt der Zukunft – wie sich unsere Arbeitswelt verändert und welche Skills wir zukünftig benötigen

Unter diesem Motto diskutierten Sebastian Terstegen und Catharina Stahn, Experten des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, am 15. November 2018 beim THINK-Forum in Heidelberg zusammen Schülern und Schülerinnen, Azubis, Studierenden, Berufstätigen und Startup-Interessierten über die bunte Technologie-Welt der Digitalisierung und deren Bedeutung für die Arbeitswelt dieser jungen Generation.



Los geht's mit einem Haufen Legosteinen und ein paar Ideen



Spielend arbeiten die jungen Teilnehmer an ihren Ideen und modellieren im Team ihre Zukunftsvisionen

Die Digitalisierung hat unsere Lebensgewohnheiten bereits einschneidend verändert. Spätestens seit der Hightechstrategie der Bundesregierung, mit der der Begriff „Industrie 4.0“ geprägt wurde, hält die Digitalisierung auch Einzug in die Produktionsindustrie und verändert damit unsere Arbeitswelt.

Terstegen und Stahn zeigten zunächst auf anschauliche und informative Weise die aktuellen und zukünftigen Entwicklungen der „Arbeit 4.0“ in der Produktionsindustrie und beleuchteten das Thema aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Spannende Fragestellungen waren, welchen Einfluss die Digitalisierung auf Arbeitsaufgaben, Tätigkeitsinhalte und Belastungsprofile haben wird, welche Kompetenzen zukünftig von Beschäftigten gefordert werden, wie entsprechende Weiterbildungsangebote aussehen könnten und welche neuen Qualifizierungsbedarfe und Berufsbilder sich letztendlich entwickeln werden.

Stahn: „Arbeit 4.0 birgt neben vielen Vorteilen auch Herausforderungen für Beschäftigte und Unternehmen – unabhängig vom Lebensalter. Eine frühzeitige Information der Beschäftigten über die anstehenden Veränderungen und das Eingehen auf mögliche Ängste und Vorbehalte sind hier wichtige Schritte, damit die digitale Transformation zu einer Erfolgsgeschichte wird:

- Viele Arbeitsabläufe werden deutlich an Flexibilität gewinnen.
- Industrie 4.0 wird an vielen Stellen im Wertschöpfungsprozess höher qualifizierte und spezialisierte Arbeit sowie ein umfänglicheres Repertoire an Fachwissen und Erfahrungswerten erfordern.
- Gleichzeitig ist für bestimmte Arbeitstätigkeiten, die z. B. durch kognitive Assistenz unterstützt werden, auch eine gegenteilige Wirkung möglich, sodass eine geringere Qualifizierung erforderlich ist.“

Terstegen ergänzt: „Dabei sollten – neben klassisch wertschöpfenden Bereichen wie der Produktion – auch zum Beispiel die Führungsebenen betrachtet werden. Führungskräften kommt, wie bei jedem Veränderungsprozess, eine entscheidende Rolle für eine erfolgreiche Implementierung von Innovationen zu. Die Arbeitswelt der Zukunft wird sicherlich in vielen Bereichen hinsichtlich Raum, Zeit und Hierarchien variabler und flexibler. Hier müssen Unternehmen neue Wege gehen, um ihre Beschäftigten auf diese Veränderungen vorzubereiten. Passgenaue Maßnahmen der Arbeitsgestaltung und des Personalmanagements, in Form von Qualifizierungen, müssen frühzeitig umgesetzt werden, damit sie möglichst lange arbeitsfähig im Unternehmen bleiben.“

Danach gefragt, wie sie sich ihren Arbeitsplatz (der Zukunft) vorstellten, schufen die Teilnehmer mithilfe von Lego Serious Play erstaunliche Zukunftsvisionen der Arbeitswelt 4.0.

Die jungen Teilnehmer sehen sich an offenen, hellen, freundlichen Workplaces (i.d.R. Büro-Arbeitsplätzen) arbeiten. Höhenverstellbare Schreibtische gehören dabei ebenso dazu wie Freizeit- und Sportangebote und eine gute Verpflegung in der Kantine. Entgegen des derzeitigen Trends des sogenannten „Hoteling“, bei dem die Beschäftigten jeden Tag irgendwo im Betrieb einen neuen Platz zugewiesen bekommen, wünschen sich die jungen Leute fast ausnahmslos einen fixen Arbeitsplatz, den sie aber frei gestalten können.

Die Arbeitsinhalte sollen kreativ, gemeinnützig, nachhaltig, herausfordernd und abwechslungsreich sein. Den jungen Teilnehmern ist mobiles, d. h. zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten, wichtig. Gleichzeitig darf aber auch ein persönlicher Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen nicht fehlen. Möglich machen soll dies ein digitales Organisationssystem mit flachen Hierarchien und basisdemokratischen Entscheidungswegen. – *Übrigens: Die ifaa-Checkliste zur Gestaltung mobiler Arbeit hilft Unternehmen dabei, mobile Arbeit zielorientiert, bedarfsgerecht und detailliert zu planen und zu gestalten.*



Ideen, wie der 6-Stunden-Tag, nehmen Gestalt an



Zukunftsvision der Arbeitswelt 4.0

In der Diskussion über die zukünftige Arbeitszeit wurde über eine 20-Stunden-Woche nachgedacht, um Beschäftigten Zeit zur Selbstverwirklichung zu geben. Manche Teilnehmer sahen die Arbeit an sich als Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und plädierten für längere Arbeitszeiten.

Terstegen und Stahn kommen zu dem Fazit: „Das THINK – Forum für junge Visionäre ist eine tolle Veranstaltung für Schüler und Schülerinnen, Azubis, Studierende, Berufstätige und Startup-Interessierte. Zu diesem Forum kamen junge Menschen, die genau hinschauen, sich einmischen, sich mit Gleichgesinnten vernetzen und der Digitalisierung eine klare Richtung geben möchten.“

Veranstaltungstipps



ARBEITSWELT 4.0 –
CHANGE IM RAHMEN DER DIGITALISIERUNG

Aktuelle Informationen finden Sie unter

www.arbeitgeberforum-zukunft.de



**65. Frühjahrskongress der Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e. V. am 27.02. – 01.03.2019
in Dresden**

Aktuelle Informationen finden Sie unter

<http://www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de>

Veröffentlichungen

Wie können Betriebe ein leistungsförderndes Entgelt einführen? ifaa veröffentlicht Praxishilfe

Neu in der Springer ifaa-Edition: Leistungsförderndes Entgelt erfolgreich einführen.



Der **Praxisleitfaden** liefert Gestaltungshinweise und Umsetzungshilfen für die Einführung eines neuen leistungsbezogenen Entgeltsystems. Das Buch beschreibt den Prozess von der Auswahl der richtigen Entgeltmethode bis hin zur Ausgestaltung und Implementierung im Unternehmen. Es hilft, alle erforderlichen Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren von Beginn an miteinzubeziehen, um eine möglichst langfristige und von den Beschäftigten mitgetragene Lösung zu entwickeln.

Die Neuerscheinung eignet sich sowohl für Experten auf dem Gebiet als auch für Neueinsteiger. Dabei werden zahlreiche organisatorische Hilfsmittel und Checklisten dargestellt sowie praktische Tipps und Informationen zur Vermeidung klassischer Fehler im Einführungsprozess gegeben. Das Autorenteam besteht aus Experten mit umfassender Erfahrung auf dem Gebiet der Entgeltgestaltung in Unternehmen mit und ohne Tarifbindung.

Online bestellen auf:

<https://www.springer.com/de/book/9783662575611#aboutBook>



Lesen Sie in der aktuellen Ausgabe 234/2018:

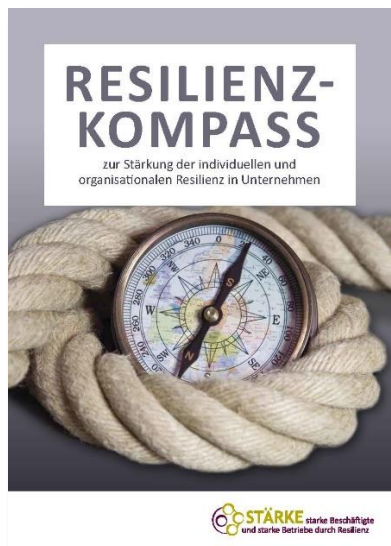
- **Interview:** DIN-Chef Christoph Winterhalter und Tim Jeske zur Normung 4.0
- **ENTGELTKOMPASS:** Wer verdient was?
- **Additive Fertigung:** Chancen für neue Produktion in Deutschland
- **STEPS:** Online-Auswahlhilfe für Industrie 4.0-Lösungen
- **Ergonomie 4.0:** neue Verfahren digital vorplanen und veranschaulichen
- **ifaa inside:** Rückschau Fachkolloquium 2018
- **INQA-Check** „Vielfaltsbewusster Betrieb“
- **Selbstbewertungscheck** zu gesunder Einführung von 4.0-Technologien

Die B&A ist ab sofort über die Website des ifaa oder direkt beim Heider Verlag zu bestellen.

<http://www.arbeitswissenschaft.net/mediathek/zeitschriften-iffaa/> oder <http://www.heider-verlag.de/iffaa-shop-zeitschriften.aspx>

Der Resilienzkompass

Im Rahmen des Forschungsprojekts STÄRKE, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, hat das ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. gemeinsam mit weiteren wissenschaftlichen Projektpartnern in vier Pilotunternehmen die individuelle und die organisationale Resilienz untersucht und aus den daraus identifizierten Bedarfen praxisorientierte Maßnahmen abgeleitet, entwickelt und erprobt. Daraus ist der Resilienzkompass entstanden. Der Kompass gibt Unternehmen Orientierung für die eigene Organisations- und Personalentwicklung.



Insgesamt werden 17 Maßnahmen (Workshops und Anleitungen) zur Stärkung von Resilienz in fünf Handlungsfeldern („Führung“, „Strategie“, „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, „Partnerschaften und Ressourcen“ sowie „Prozesse, Produkte und Dienstleistungen“) erläutert. Zu den Maßnahmen gehören beispielsweise:

- Workshops zur Stärkung der Führungskultur und Führungskompetenz
- Workshops zur Förderung der individuellen Resilienz von Beschäftigten
- Anleitung zur Verbesserung der Prozesse im Unternehmen

Der Resilienzkompass ist sowohl in gedruckter Form als auch online erhältlich:

www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Bilder/Forschung_und_Projekte/Resilienzkompass.pdf



Leistung & Entgelt: Psychische Belastung – Betriebliche Ansätze der Gefährdungsbeurteilung mit dem KPB

Mit dem Kompaktverfahren Psychische Belastung (KPB) liegt dem Arbeitgeber ein Instrument vor, das den betrieblichen Anwender bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung unterstützt. Die Autoren in diesem Heft zeigen, wie in ganz unterschiedlichen Unternehmen und Branchen die Anwendung des KPB funktionieren kann. Sie beschreiben aus ihrer jeweilig unterschiedlichen Perspektive aus Unternehmen, Verbänden und Wissenschaft, welcher Aufwand erforderlich ist und wer sinnvollerweise an dem Prozess der Gefährdungsbeurteilung teilnimmt.

Weitere Informationen unter:

<https://www.arbeitswissenschaft.net/angebote-produkte/publikationen/leistung-engelt/>

Durch die Gefährdungsbeurteilung profitieren. Mit Sicherheit.



Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird gelegentlich stiefmütterlich behandelt. Doch die Zeiten sind vorbei. Das ifaa hat für kleine und mittlere Unternehmen einen Info-Flyer erstellt, der die Vorteile der Gefährdungsbeurteilung auf einen Punkt bringt.

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Im Sinne der Prävention sorgt sie dafür, dass Gefährdungen rechtzeitig entdeckt werden und zum Beispiel Unfälle erst gar nicht passieren. Darüber hinaus kann die Gefährdungsbeurteilung zu Prozessverbesserungen führen, was sich sogar in barer Münze auszahlen kann. Außerdem bewirken kleine Veränderungen oft schon große Wirkungen. Wichtig ist dabei, die Beschäftigten in den Arbeits- und Gesundheitsschutz einzubeziehen und sie zu ermuntern, sich aktiv einzubringen.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss in die bestehenden Unternehmensstrukturen und -prozesse integriert werden. Ziel ist es, den Arbeits- und Gesundheitsschutz als Selbstläufer und lebendiges Thema zu etablieren, indem sich alle Beteiligten verantwortlich fühlen und mitwirken.

Kostenloser Download unter:

https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Bilder/Angebote_und_Produkte/ALF_BRO_GFB_KMU.pdf

Wer die Flyer zur Auslage bestellen möchte, kann dies gerne tun bei: Sonja Bobbert (s.bobbert@ifaa-mail.de).

Der Tarifabschluss 2018



Der Tarifabschluss 2018 der Metall- und Elektroindustrie enthält wichtige Neuerungen. Die jetzt erschienene Broschüre aus der Reihe „Bedarfsgerechte Arbeitszeitsysteme in der Praxis“ vom ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft greift die Neuerungen auf und bietet zusätzlich zu praktischen Erläuterungen zu den neuen Arbeitszeitmodellen und den Beantragungs- und Genehmigungsverfahren anhand von Praxisbeispielen Lösungen an.

Sie steht kostenlos in Druckformat oder über die ifaa-Website zum Download zur Verfügung:

www.arbeitswissenschaft.net/broschuere_Tarifabschluss_2018

Die Potenzialanalyse „Arbeit 4.0“

ifaa veröffentlicht gemeinsam mit der Offensive Mittelstand ein neues Instrument zur produktiven und präventiven Nutzung und Einführung künstlicher Intelligenz

Pünktlich zum KI-Gipfel in Nürnberg und der Vorstellung der KI-Strategie der Bundesregierung stellt das ifaa Betrieben ein neues Instrument vor, wie diese Künstliche Intelligenz zur produktiven und



präventiven Arbeitsgestaltung nutzen können. Die Potenzialanalyse Arbeit 4.0 ist als Selbstcheck konzipiert und ermöglicht es Betrieben zu analysieren, wo sie auf dem Weg hin zur Nutzung von KI Technologien stehen und schlägt Maßnahmen für Betriebe für eine gesunde, sichere und produktive Arbeit mit KI vor bzw. ermöglicht auch diese für den eigenen Betrieb zu entwickeln. Die Potenzialanalyse „Arbeit 4.0“ umfasst den kompletten Prozess der Technologieeinführung: von der Strategie zur Planung über die Beschaffung, zum Umgang mit den Daten, den benötigten Kompetenzen bis zu Auswirkungen auf die Führung. So findet jeder Betrieb, ob digitaler Einsteiger oder erfahrener Technologienutzer, Hilfestellungen und neue Anregungen, wie Arbeit mit KI gestaltet sein sollte, wenn der Mensch nach wie vor im Mittelpunkt der Arbeit steht. Dabei ist das neue Instrument speziell für die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Betriebe entwickelt und mit diesen erfolgreich erprobt worden.

Am 30.11.2018 wurde das neue Instrument offiziell in Berlin von Staatssekretär Björn Böhning vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgestellt. Den OM-Praxis-Check gibt es als Online-Tool: www.check-arbeit40.de, als PDF-Download sowie als Printbroschüre.

Personalien

Seit 01.10.2018 verstärkt Frau Kristin Meyer, Wilng. M.Sc. den Fachbereich Unternehmensexzellenz. Sie betreut u. a. das Projekt Transwork.

Seit 05.11.2018 unterstützt Frau Hegger den Fachbereich Arbeits- und Leistungsfähigkeit als Praktikantin.

Seit dem 6. Dezember 2018 unterstützt Herr Fabian Reilard den Fachbereich Unternehmensexzellenz als studentischer Mitarbeiter.

Im Januar 2019 wird Herr Oskar Wolf ein Praktikum in der EDV/IT machen.

Am 08.01.2019 kehrt Fr. Winkel zurück aus der Elternzeit. Sie wird als Assistentin der Zentralen der Dienste in Teilzeit arbeiten.



Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien frohe Weihnachten
und einen guten Rutsch!

.....
ANSPRECHPARTNERIN: Cornelia Ehmans

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-14, Fax 0211 542263-37, c.ehmans@ifaa-mail.de

.....
HERAUSGEBER: ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-0, Fax 0211 542263-37,
info@ifaa-mail.de www.arbeitswissenschaft.net

.....
INSTITUTSDIREKTOR: Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser