

Die Arbeitswelt in 4D

Arbeitswissenschaftliches Forum der Verbände von M+E MITTE



12.07.2022
Alte Lokhalle Mainz



Was Arbeit und Jonglieren verbindet

Das AW-Forum beleuchtet Entwicklungen der Arbeitswelt

Gut 150 Firmenvertreter und Experten der Arbeitswissenschaft haben sich am 12. Juli 2022 in Mainz zusammengefunden, um über die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt zu diskutieren. Dabei gilt es, mit vielen Themen gleichzeitig zu jonglieren.

Die Balance

New Work, Digitalisierung, Fachkräftemangel, Nachhaltigkeit, Flexibilisierung – die Themen, mit denen sich die Arbeitswirtschaft aktuell auseinandersetzen muss, sind vielfältig. Je mehr es sind, desto komplexer. Das hat auch Jongleur Christoph Rummel zum Abschluss der Veranstaltung festgestellt: „Drei Bälle lassen sich recht einfach in der Luft halten. Bei fünf, sechs oder sieben wird es richtig schwierig“.

Die Themen

Ein Kernthema ist die Frage, wie Menschen künftig arbeiten werden – und wollen. Da das Arbeitskräftepotenzial durch die demografische Entwicklung immer stärker zurückgeht, gilt es, sich als Arbeitgeber attraktiver zu machen und auf moderne Arbeitsbedingungen einzustellen. Mobiles Arbeiten ist dabei ein wichtiger Faktor im „neuen Normal“ der Arbeitswelt. In einem Arbeitnehmermarkt bestimmen die Fachkräfte die Regeln verstärkt selbst. Gleichzeitig brauchen Unternehmen mehr Flexibilität, um auf die neuen Rahmenbedingungen einer sich schnell wandelnden Welt reagieren zu können. Die Dekarbonisierung bleibt Kernthema der kommenden Jahre. Und die Digitalisierung hilft, auch überkommene Strukturen neu zu organisieren. Ein beeindruckendes Beispiel bildet die Blechwarenfabrik Limburg, die vom bestehenden Standort auf die grüne Wiese gezogen ist und dabei all ihre Prozesse neu definiert hat.

Mensch im Mittelpunkt

Im Fokus aller Überlegungen steht der Mensch als der wichtigste Faktor wirtschaftlichen Erfolgs. Egal, wie gut ein Projekt aufgesetzt ist, wenn die Menschen nicht ausreichend eingebunden sind und über jeden neuen Schritt auf dem Laufenden



Jongleur Christoph Rummel referiert über die Herausforderungen der Arbeitswirtschaft.

gehalten werden, ist das Projekt zum Scheitern verurteilt. Gegen die Mannschaft lässt sich keine Neustrukturierung durchsetzen.

Dauerbrenner New Work

Das Modethema New Work ist ein Dauerbrenner. Industrie- und Bürokonzepte sind ständig einem Wandel unterworfen – jeweils auf der Suche nach der optimalen Lösung, die auch dem Arbeits- und Gesundheitsschutz gerecht wird. Gleichzeitig beschäftigt es sich auch mit der Frage, wie Arbeit sich mit dem Wegfall alter oder dem Ent-

stehen neuer Tätigkeiten ändert. Wenn beispielsweise ein Unternehmen vom analogen komplett auf ein IT-basiertes System umstellt. Oder wenn Maschinen manuelle Arbeiten übernehmen.

Die Resonanz

„Es ist gut zu sehen, dass andere die gleichen Fragen haben wie wir, und diese miteinander zu diskutieren“, sagt eine der Teilnehmerinnen in einer Pause. Sich über diese Fragen im Anschluss an die Vorträge auszutauschen war ein weiterer wesentlicher Programmpunkt des Forums.

Arbeit muss digitaler werden

Vier D-Faktoren, die Wirtschaft und Arbeit neu definieren

Die Welt durchlebt multiple Krisen. Von Corona über den Strukturwandel bis zum Ukraine-Krieg. In dieser Zeit werden die Herausforderungen, vor denen Wirtschaft und Gesellschaft stehen, sehr sichtbar, sagt Hans-Peter Klös, Geschäftsführer beim Institut der Deutschen Wirtschaft.

Die Lage

Angesichts der Weltlage trübt sich das wirtschaftliche Umfeld massiv ein. Wirtschaftsforscher haben ihre Prognosen für das Wachstum deutlich nach unten korrigiert, mit einem Gaslieferstopp wächst die Gefahr einer Rezession. Die Inflation bringt hohe Belastungen für die Wirtschaft. Es ist eine importierte Inflation, da das Geld für die teure Energie nicht im Land bleibt. Deutschland als Exportweltmeister war im Mai 2022 erstmals Netto-Importeur. Angesichts all dieser Faktoren erreicht die Unsicherheit in Deutschland neue Höchststände. Gleichzeitig sieht sich die Wirtschaft vier Mega-Trends gegenüber, die sich mit 4D beschreiben lassen:

Demografie

Mit dem Übergang der geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer in den Ruhestand wird sich das Fachkräftepotenzial für die Wirtschaft stark verringern. Den Unternehmen gehen Millionen an Fachkräften verloren. Gleichzeitig verringert sich die Zahl der Ausbildungsanfänger im dualen System sowie der MINT-Studenten, während insgesamt die Studienneigung hoch bleibt. Aus Sicht der Wirtschaft ist das besorgniserregend, denn vor allem MINT-Qualifikationen und gut ausgebildete Fachkräfte sind entscheidend für Innovationen und Wirtschaftswachstum.

Dekarbonisierung

Trotz der aktuellen Revitalisierung konventioneller Kohlekraftwerke ist die Dekarbonisierung alternativlos. Um die Klimapfade noch zu erreichen, muss sie weiter vorangetrieben werden. Schon jetzt sind die Zielvorgaben ambitioniert und nur schwer zu erreichen. Die CO₂-Bepreisung als Steuerungsfaktor wird ein wichtiger Mechanismus bleiben.



Ausreichend IT-Fachkräfte sind zentral für Innovation und Wirtschaftswachstum.

Neben der Abhängigkeit von russischer Energie zeigt sich eine ebenso bedenkliche Abhängigkeit von China – hier vor allem bei wichtigen Rohstoffen für den Umstieg auf Erneuerbare Energien.

De-Globalisierung

Als exportorientierte Wirtschaftsnation ist Deutschland dem Trend zur De-Globalisierung besonders ausgesetzt. Zunehmender Protektionismus in den



Dr. Hans-Peter Klös ist seit über 20 Jahren Geschäftsführer beim Institut der deutschen Wirtschaft in Köln.

USA und China bedrohen das deutsche Wirtschaftsmodell. Wichtig ist es, nach der Ratifizierung des CETA-Abkommens den Freihandel weiter voranzutreiben – und auch die Gespräche mit den USA zu TTIP wiederzubeleben.

Digitalisierung

Bei der Digitalisierung hinkt Deutschland hinterher. Digitalisierung ist aber eine wichtige Voraussetzung für die Bewältigung der übrigen Herausforderungen. Deutschland ist aktuellen Studien zufolge schwach in den wichtigsten digitalen Zukunftsfeldern. Sie alle sind Querschnittsfelder, um Transformation und Strukturwandel zu bewältigen.

Fazit für die Arbeitswelt

Der Arbeitsmarkt wird zu einem Arbeitnehmermarkt – im Wettstreit um Fachkräfte und im Konkurrenzkampf auf dem Weltmarkt muss die Arbeitswelt digitaler werden. Arbeit wird sich verändern, Arbeitszeiten, -orte, -formen und -inhalte passen sich den neuen Anforderungen an. Weiterbildung wird eine größere Bedeutung zukommen, damit Unternehmen schneller auf neue Bedarfe reagieren können. Digitale Fähigkeiten sind ebenso neue Schlüsselkompetenzen wie Problemlösefähigkeit, Kreativität, Initiative und Empathie.



Wie digital sollen Personalabteilungen aufgestellt sein? Diese Frage stellen sich viele Unternehmen.

In HR Tech liegen Chancen

IT-Unterstützung kann Personalarbeit effektiver und effizienter machen

Computer, die entscheiden, wer eingestellt und entlassen wird. Das klingt wie eine Orwellsche Vision und hat tatsächlich wenig mit den Anwendungspotenzialen von HR Tech zu tun. Doch intelligente Systeme können Personalabteilungen entlasten und bei Entscheidungen unterstützen sagt Birgit Verworn, Referatsleiterin Strategie und Zukunft der Arbeit bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Aktuelle Situation

HR Tech ist bisher wenig im Einsatz, und viele Unternehmen stehen der Technik eher skeptisch gegenüber, weil sich ihnen der Nutzen IT-gestützter Personalarbeit noch nicht ausreichend erschließt. „Der Markt für HR-Tech ist umfangreich und kann Unternehmen überfordern“, sagt Birgit Verworn. Die verschiedenen Begriffe reichen von People Analytics über HR Analytics und Workforce Analytics bis hin zu Talent Analytics. Angesichts zahlreicher Veranstaltungen und Anbieter, die für den Einsatz von HR-Anwendungen werben, fühlen sich Unternehmen unter Druck, auf den Trend aufzuspringen.

HR Tech muss passen

Verworn rät Unternehmen, sich im ersten Schritt ausschließlich intern mit dem Digitalisierungspotenzial im Personalmanage-

ment auseinanderzusetzen und erst im zweiten mit möglichen Lösungen und Anbietern. „Unternehmen müssen sich genau fragen, ob es Aufgaben in ihrem Personalmanagement gibt, bei denen die Analyse von HR-Daten die Personalerinnen und Personaler unterstützen oder eine Automatisierung von Routinetätigkeiten entlasten kann. Und diese Antwort – gerade bei kleineren Betrieben –, kann auch ‚nein‘ lauten“, sagt Verworn.



Dr. habil. Birgit Verworn verantwortet bei der BDA das Themenfeld „Zukunft der Arbeit“ und Personalmanagement.

Der Nutzen der digitalen Lösungen

Digitale Anwendungen können Daten analysieren, Informationen bündeln und aufbereiten und so die Qualität, Objektivität, Transparenz und Nachvollziehbarkeit von HR-Entscheidungen verbessern. „Die Automatisierung von Routinetätigkeiten – wie das Beantworten wiederkehrender Fragen zu Arbeitszeit, Urlaub oder Elternzeit – schaffen mehr Zeit für komplexere Aufgaben“, sagt Verworn. Auch Informationen aus Lebensläufen können von einer Software statt von Personalabteilungen in ein vergleichbares digitales Format gebracht werden.

Der Trend

Im Zuge des Fach- und Arbeitskräftemangels gilt es, eine gute sogenannte „Candidate bzw. Employee Experience“ sicherzustellen. Das wird der einen oder anderen Anwendung Grenzen setzen wie zum Beispiel dem Einsatz von Chatbots im Bewerbungsverfahren. Hier werden viele Unternehmen weiterhin die Chance auf einen frühen persönlichen Kontakt nutzen, um Bewerberinnen und Bewerber von sich zu überzeugen. Da der Fachkräftemangel auch vor den Personalabteilungen nicht Halt macht, steigt die Attraktivität bei der Entlastung von Routinetätigkeiten.

Das Wichtigste ist der Faktor Mensch

Warum Change-Prozesse umfassende Begleitung brauchen

Unternehmen stehen immer wieder vor der Herausforderung, Prozesse neu zu ordnen. Abläufe müssen angepasst und effizienter gemacht, Verantwortlichkeiten neu definiert werden. All das hat keinen Sinn, wenn die Menschen im Unternehmen nicht ausreichend eingebunden werden, sagt Christian Pflüger, Leitung Global Logistics HUB Europe West bei der Festo SE & Co. KG in Sankt Ingbert-Rohrbach.

Das Projekt

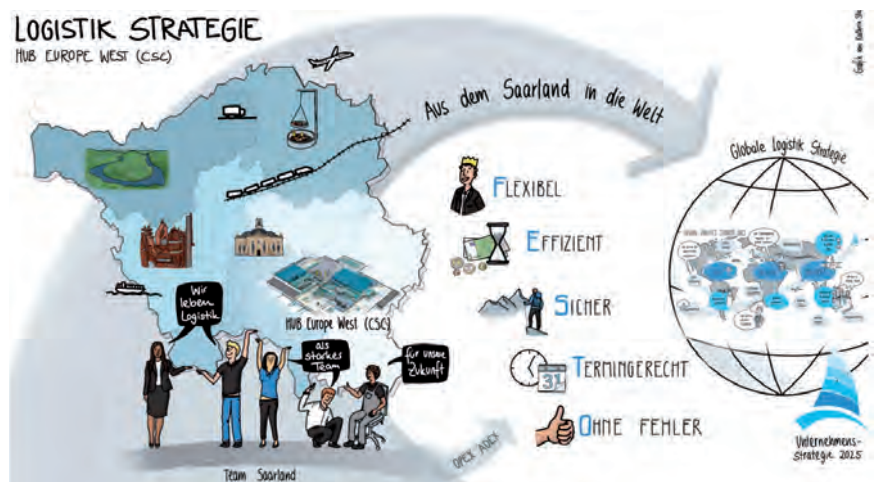
Festo hat im Werk Rohrbach seit 2019 die Organisationsstruktur in der Logistik neu definiert. Vor allem wurde eine Dock-to-Dock-Verantwortung eingeführt, bei der alle Beschäftigten in den Gesamtprozess vom Eingang bis zur Übergabe an die nächste Station eingebunden sind. Außerdem wurden viele Prozesse digitalisiert, wie beispielsweise die LKW-Steuerung.

Die Vorbereitung

Im Vorfeld hat das Management-Team um Christian Pflüger gemeinsam mit Beschäftigten eine Strategie entworfen und dazu ein Strategiebild entworfen, das direkt demonstriert, wohin es gehen soll. Die Kernfragen, die im Raum standen, waren: „Wofür steht das Werk im Saarland? Warum arbeiten wir bei Festo? Was ist unser Beitrag zu den Unternehmenszielen?“ Das Strategiebild – als großes Poster dargestellt – den gesamten Change-Prozess.

Die Vermittlung

Wichtigster Punkt im gesamten Prozess war der schnelle Start des Projekts und die umfassende und offene Information der Mitarbeiter, damit nicht über Fehlinformationen falsche Eindrücke entstehen. In einer Veranstaltung (Marktstandsprinzip) haben die Führungskräfte Informationsstände aufgebaut, an denen sie zu den jeweiligen Änderungen informiert und die Menschen entsprechend abgeholt haben. „Wir haben von Anfang an mit offenen Karten gespielt“, sagt Pflüger. „Wir haben die neue Organisation hingelegt, sie den Mit-



Das Strategiebild dient während des gesamten Prozesses als Leitlinie.

arbeitern gezeigt und dann zügig den Prozess gestartet.

Die Begleitung

Entstanden ist das Projekt in internen Planungen des Teams. Bald zeigte sich aber, dass auch eine externe Begleitung sinnvoll ist. Dafür haben Pflüger und sein Team einen Projektpartner ins Boot geholt, der regelmäßig über Puls-Checks ein Stimmungsbild einholt und den Fortgang des Prozesses bewertet.

Die Hürden

Ältere und langjährige Beschäftigte hatten Bedenken, dass sie bei der Geschwindigkeit des Wandels nicht mithalten können. In diesem Zusammenhang wurde eine „Trau-Dich-Kultur“ etabliert, die es ermöglichen soll, eigene Schwächen zu thematisieren, ohne dadurch ins Abseits zu geraten. Dieser Prozess ist langwierig und muss sehr intensiv begleitet werden.

Die Kommunikation

Mit dem Shopfloor-Management ist eine kontinuierliche Kommunikation gesichert. Das Management-Team ist jeden Tag in der Abteilung präsent, besucht alle Stationen und erfragt, ob neue Lösungen benötigt werden. Störungen werden umgehend identifiziert und beseitigt.

Das Fazit

„All die Management-Instrumente wie Dock-to-Dock-Verantwortung oder Eskalations-Kaskaden, die wir eingeführt haben, funktionieren nur, wenn wir uns intensiv mit den Menschen beschäftigen, mit ihnen reden und sie mitnehmen“, sagt Pflüger. „Wir Manager sind, was das Gelingen angeht, die unwichtigsten Personen im Prozess.“ Das Projekt soll Blaupause für weitere Change-Prozesse im Konzern sein.



Christian Pflüger leitet den Bereich Logistik bei Festo in Rohrbach. Er bringt 20 Jahre Industrie-Erfahrung mit.

Impressionen





Neubau auf der grünen Wiese

Die Blechwarenfabrik Limburg erfindet sich neu

Alt und verstaubt, so habe die 150 Jahre alte Blechwarenfabrik Limburg an ihrem früheren Standort nach außen gewirkt, sagt Geschäftsführerin Annika Roth. Im Denken sei die Mannschaft dagegen sehr jung gewesen. Der Neubau auf der grünen Wiese spiegelt diese Modernität wider.

Das Projekt

Bei der Blechwarenfabrik Limburg stand das Management vor der Frage, ob die alte Fabrik komplett saniert oder vollständig auf der grünen Wiese neu gebaut werden sollte. Gemeinsam mit der Belegschaft entschied sich die Leitung für den zweiten Weg. Und setzte auf neueste Technik.

Die Historie

Die alte Blechwarenfabrik Limburg ist bereits 1872 gegründet worden und ist von einem Wohnviertel in der Innenstadt umschlossen. Umbau und Modernisierung im Bestand war nach Aussage der Geschäftsführerin Annika Roth nicht nur wegen der alten und bestehenden Architektur schwierig, sondern auch, weil beispielsweise viele Leitungsverläufe heute gar nicht mehr bekannt sind.

Der Neubau

Die neue Fabrik ist in der Nähe Limburgs nahe der Autobahn entstanden. Da viele der 400 Mitarbeiter aus dem Umland kommen, ist der Weg zur Arbeit für sie leichter geworden. Die neue Fabrik ist energetisch auf dem modernsten Stand. „Wir haben Energieflüsse reduziert, Strom, Gas und Druckluft optimiert“, sagt Roth. Heizung und Kühlung werden ausschließlich aus Prozesswärme gespeist.

Digitale Produktion

Bei der Produktion hat die Blechwarenfabrik auf umfassende Digitalisierung gesetzt. „Wir haben keine Einzelprozesse mehr, die gesamte Fabrik ist jetzt sozusagen ein großer Prozess.“ Die Beschäftigten haben über das eigene Intranet einen umfassenden Überblick über die Produktionslinien sowie über die wesentlichen Unternehmensdaten.



Neubau auf dem Land: Die Blechwarenfabrik Limburg ist hoch modern.

Die Umsetzung

Der Neubau ist über viele Jahre umfassend geplant und begleitet worden. Bereits 2014 ist das Projekt gestartet, 2019 ist die Fabrik umgezogen. Um die neuen Abläufe zu planen und zu konzipieren hat die Leitung das Großprojekt Umzug und Neubau auf viele kleine Einzelprojekte heruntergebrochen. Aus zentralen Oberprojekten, die beispielsweise die Abteilungen Ver-

edelung, Halbfertigung und Endfertigung umfassten, sind am Ende 150 Einzelprojekte geworden, die in kleinen Teams bearbeitet und anschließend wieder gebündelt wurden. „Jeder Beschäftigte konnte so seine Ideen einbringen.“

Abteilungen werden reduziert

Die klassische Trennung von Produktionsmanagement, Vertrieb und Innendienst gehört bei der Blechwarenfabrik Limburg der Vergangenheit an. „Wir bündeln Verantwortung stärker bei einzelnen – dadurch fallen Reibungsverluste weg“, sagt Roth.

Erfolgsfaktor Kommunikation

„Wir haben im gesamten Prozess auf maximale Transparenz gesetzt“, sagt Roth. Das war, so sagt sie, ein wichtiger Faktor, um zum Erfolg des Großprojekts beizutragen. „Die Menschen fühlten sich eingebunden und verstanden“, sagt sie. Kommunikation ist auch ein wichtiger Teil der Kultur im neuen Werk. Es gibt keine separaten Pausenräume mehr, sondern einen zentralen Treffpunkt für alle Beschäftigten, so dass Austausch über die Abteilungsgrenzen hinweg stattfinden kann. Transparenz gilt auch in Sachen Unternehmensführung: „Unsere Beschäftigten haben Einblick in alle entscheidenden Zahlen.“



Annika Roth ist seit 2020 Geschäftsführerin der Blechwarenfabrik Limburg. Seit 2014 ist sie im Unternehmen.

Das neue Normal der Arbeitswelt

Unternehmen stehen vor personellen Veränderungen



Das neue Bürozentrum von Siemens in den Frankfurter Gateway Gardens setzt auf offene Strukturen und Austausch.

Klare Hierarchien, feste Arbeitszeiten im Büro und vorgegebene Prozesse, das alles sind nach Aussage von Rainer Welzel, Personalleiter bei der Siemens AG, Relikte einer überkommenen Arbeitswelt aus dem vergangenen Jahrtausend. Die künftige Arbeitswelt zeichnet sich dagegen durch mehr Flexibilität, Eigenverantwortung und lebenslanges Lernen aus.

Die Vergangenheit

Das „alte Normal“ der Arbeit liegt gar nicht weit zurück, beziehungsweise herrscht auch heute noch oft vor. Noch um die Jahrtausendwende galten in vielen Konzernen klare Hierarchiegrenzen mit einem patriarchalischen Führungsstil. Macht spiegelte sich in der Bürofläche oder der Zahl der Fenster wider, Führungskräfte gingen statt in die Kantine ins Casino. Arbeitszeiten sind bis heute noch oft klar festgelegt und mobiles Arbeiten war in vielen Betrieben bis zur Corona-Krise ein Tabu-Thema.

Externe Faktoren als Treiber

Die Veränderung der Arbeitswelt ist vor allem von außen geprägt. Mobiles Arbeiten wurde durch Corona zur neuen Normalität, gesellschaftliches Umdenken verändert auch die Marktregeln und die digitalen Möglichkeiten definieren den neuen Standard. Vor allem entsteht durch die demografische Entwicklung und zunehmenden Fachkräftemangel ein Arbeitnehmermarkt: Wer sich Arbeitskräfte sichern will, muss sie von seinem Unternehmen überzeugen. Neben Entgelt und Arbeitszeit gewinnt der Sinn der Arbeit an Bedeutung.

Neue Erfolgsfaktoren

Innovation, Geschwindigkeit und Verlässlichkeit bestimmen den Erfolg. Unternehmen müssen ihre Prozesse überprüfen und den neuen Gegebenheiten anpassen. Und das Management muss die Mitarbeiter beim Veränderungsprozess einbinden. Ständige Weiterbildung gehört zum „neuen Normal“ dazu. Dafür brauchen wir Lernbegeisterung bei den Beschäftigten, die sich über vielfältige Formen des Lernens neues Wissen aneignen.

Das „neue Normal“

Die globalen Veränderungen, die wir seit einigen Jahren erleben, werden auch erheblichen Einfluss auf unsere Arbeit haben, sagt Welzel. Bei Siemens in Frankfurt macht sich dies vor allem bemerkbar, wenn das Unternehmen mit rund 1000 Beschäftigten in das neue Gebäude im neuen Büroviertel Gateway Gardens umzieht. Mit dem Umzug öffnet Siemens sein Gebäude. „Es soll Begegnung und Austausch ermöglichen“, sagt Welzel. Mit Besuchern ebenso wie mit Firmen, die sich einmie-

ten können. Arbeiten findet nicht mehr an festen Büroplätzen statt, sondern mal mobil von zuhause oder unterwegs, mal in Kreativräumen, Ruhezone oder der neuen Konferenzzone. Zugangsbarrieren, wie sie früher Alltag waren, gehören der Vergangenheit an.

Das Fazit

Arbeit sollte da stattfinden, wo sie am besten erledigt werden kann. Das Büro als attraktiver Arbeitsort und die dort möglichen Begegnungen leisten einen essenziellen Beitrag, die Beschäftigten an das Unternehmen zu binden.



Rainer Welzel ist Personalleiter bei der Siemens AG in Frankfurt.



General Dynamics baut mobile Brückensysteme für den militärischen Einsatz und den Katastrophenschutz.

Mit der Diggy Group in die Zukunft

Der Spezialist für mobile Brückensysteme hat Prozesse und Produkte durch Digitalisierung weiterentwickelt

General Dynamics European Land Systems – Bridge Systems ist ein Hersteller von Brückensystemen für Militär und Katastrophenschutz in Kaiserslautern. Die Digitalisierung des Unternehmens ist an besondere Anforderungen bezüglich IT-Sicherheit gebunden, sagt Simone Scholl.

Der Kaiserslauterer Hersteller kommt aus dem klassischen Stahlbau – gegründet wurde das Unternehmen 1864



Simone Scholl ist Leiterin der Abteilung Continuous Improvement sowie der Diggy Group bei dem Militär-Zulieferer General Dynamics in Kaiserslautern.

als Eisenwerke Kaiserslautern. Erst 1950 hat die Firma erste amphibische Brückensysteme entwickelt und baut heute mit seinen Aluminiumkonstruktionen Spezialbrücken für Militär und Katastrophenschutz. Die Digitalisierung fand – nach dem Kauf des ersten Computers 1965 – vornehmlich in kleinen Schritten statt. Mit der Einführung von SAP erfuhr der Hersteller, der seit 2002 zu General Dynamics gehört, im Jahr 2011 einen ersten Digitalisierungs-Boost.

Das Projekt

In einem Leadership-Workshop zur digitalen Transformation haben Führungskräfte ein Strategiepapier erarbeitet. Ziele waren eine höhere Leistungsfähigkeit des Produktportfolios sowie die Erschließung neuer Märkte und Produktgruppen. Gleichzeitig sollte die operative Flexibilität erhalten bleiben.

Die Hürden

Bei der Umsetzung eines solchen Projektes sieht sich ein Unternehmen vielen Vorurteilen und Widerständen gegenüber. Angst vor Veränderung und vor fehlender Unterstützung durch das Management sind nur zwei dieser Punkte. Es gilt auch, die Beschäftigten an die Digitaltechnik heranzuführen – und diese Technik an die hohen Sicherheitsforderungen eines Unternehmens

der Rüstungsindustrie anzupassen, das täglich tausenden Attacken aus dem Netz ausgesetzt ist.

Die Umsetzung

Für das Projekt hat General Dynamics 2017 eine Digitalisierungsgruppe gegründet. Dabei wurden die Teilnehmer der Diggy Group nicht vom Management bestimmt, sondern die Beschäftigten konnten sich mit einem Motivationsschreiben für die Mitarbeit bewerben. Aus der Arbeit dieser Gruppe entstand innerhalb eines Jahres ein Ideenkatalog von 108 Kleinprojekten, von denen letztlich viele in Maßnahmen gemündet sind – von der kompletten W-Lan-Ausstattung auf 87.000 Quadratmetern bis zur sicherheitstechnischen Ausrüstung der PCs, Laptops und Mobilgeräte für die Beschäftigten. Virtual Reality ermöglicht es, Projekte schon vor dem eigentlichen Musterbau anzupassen. Kunden können ihre Beschäftigten in virtueller Umgebung trainieren – in 1:1 nachgebauten Testgeländen. Die Digitalisierung bedingt auch eine Weiterentwicklung der Produkte – bis hin zu Systemen mit Autopilot.

Das Fazit

Digitalisierung hat dem Unternehmen viele neue Möglichkeiten eröffnet. Kernfaktor war dabei, erst einen klaren Business Case zu erarbeiten, außerhalb klassischer Hierarchien zu arbeiten und die Mitarbeiter immer mitzunehmen.

Teilnehmerstimmen

Sehr guter Mix aus Wissenschaft und Praxis mit interessanten Vorträgen und Einblicken – in tollem Ambiente, sehr engagiert und professionell organisiert.

Frauke Berger, Continental Automotive

Die Mischung der Beiträge aus der wissenschaftlichen Sicht und den Praxisbeispielen waren ideal, um Ideen für das eigene Unternehmen zu gewinnen.

Sven Dohme, Jos. Schneider Optische Werke



Als einer, der seit Beginn der AW-Foren ununterbrochen teilgenommen hat, war es toll, sich mal wieder in Präsenz mit den Kolleginnen und Kollegen in einem sehr ansprechenden Ambiente, insbesondere zu dem Themenmotto der Veranstaltung austauschen zu können. Darüber hinaus haben es die Referenten geschafft, einen einprägsamen Spannungsbogen der Arbeitswelt in 4D zu entwerfen.

Michael Jung, Hydac



Es war wieder eine gelungene Veranstaltung mit interessanten Themen und tollen Referenten. Der wie immer interessante Austausch unter den Teilnehmern rundete das Paket perfekt ab.

Jochen Hoffmann, psb intralogistics

Mir hat sehr gut gefallen, dass man nach langer Corona-Pause endlich mal wieder die anderen Teilnehmer aus den umliegenden Unternehmen persönlich treffen und sich zu generellen Themen austauschen konnte, was bislang nur telefonisch oder per E-mail möglich war. Auch gefielen mir die Beiträge der Referenten, um einfach mal einen Einblick zu bekommen, was durch die Digitalisierung möglich ist.

Laura Mayer, Tadano Deutschland

Sehr guter persönlicher Austausch mit anderen Teilnehmenden, die ähnliche oder gleiche Themen haben. Ein inspirierender Tag in einer sehr einladenden Location in Mainz, mit vielen interessanten Beiträgen und Impulsen für die tägliche Arbeit.

Stefan Tils, Nedschroef

Auf das ebenso aufschlussreiche wie kurzweilige Keynote-Referat von Herrn Dr. Hans-Peter Klös folgten eine Reihe von Vorträgen mit zahlreichen Impulsen und interessanten Beispielen aus der Unternehmenspraxis. Zusammen mit der Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und einer ansprechenden Location eine rundum gelungene Veranstaltung.

Thomas Merfeld, BOMAG

Das Arbeitswissenschaftliche Forum war eine durchweg gelungene Veranstaltung. Etwas anderes hatte ich aber auch nicht erwartet! Ich freue mich jetzt schon auf die nächste Veranstaltung in diesem Format.

Frank Limbach, Niedax



Die wissenschaftliche Draufschau, handfeste Beispiele aus spannenden Unternehmen und Netzwerken in einer Location, welche die Chancen im Wandel symbolisiert, haben das AW-Forum für mich zu einer wertvollen Erfahrung gemacht und meinen Fokus noch stärker auf unsere Zukunftsfähigkeit gelegt. Dass jeder Teilnehmer auch selbst die Erfahrung machen konnte, wie schwierig es ist mehrere Bälle in der Luft zu halten, hat das Format für mich vollends abgerundet. Ich freue mich auf das nächste Treffen.

Raphael Müller, BITO-Lagertechnik

Es war eine gelungene Veranstaltung mit aktuellen Themen. Die Referenten haben einen interessanten Einblick in ihren betrieblichen Ablauf gegeben und nach all der Zeit der digitalen Veranstaltungen war es sehr gut, auch nochmal einen persönlichen Austausch zu haben.

Laura Altmayer, Festo



Nach mehr als zwei Jahren pandemiebedingter Abwesenheit war der Austausch im Rahmen des arbeitswissenschaftlichen Forums eine wohlthuende und notwendige Veranstaltung. Aktuelle (Krisen-)themen wie De-Globalisierung oder Digitalisierung wurden kompetent vorgetragen und konnten in einem umfassenden Rahmen diskutiert werden. Die gebotenen Impulse und der betriebliche Austausch hierzu waren bereichernde Elemente für die tägliche Arbeit.

Axel Bechberger, Adient Components

Arbeitswissenschaftliche Foren seit 1999

12.07.2022	Die Arbeitswelt in 4D – Chancen erkennen und handeln
12.03.2019	ARBEIT IM WANDEL: Herausforderung Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsablauf
21.03.2017	Arbeiten 4.0: Hype oder Reality – wo stehen die Betriebe der M+E-Industrie?
11.03.2014	Flexibilität als Erfolgsfaktor – Strategien & Umsetzungen
06.03.2012	Arbeitsgestaltung und Personalarbeit – gestalten statt verwalten
04.03.2010	Zur Leistung (ver)führen, erwarten – beurteilen – belohnen
20.02.2008	Leistungsentgelt... „à la carte“
07.03.2006	ERA-Einführung: Erfolgsfaktor Kommunikation
15.02.2005	Umsetzung ERA-Entgeltabrechnung
14.03.2002	Führung – Baustein zum Erfolg!
27.09.2000	Fit in die Zukunft – einfach – flexibel – wirtschaftlich
03.03.1999	Unternehmen gestalten – Mitarbeiter gewinnen – Zukunft meistern

- Vor über 20 Jahren hat die Arbeitsgemeinschaft M+E MITTE bestehend aus den Verbänden Hessenmetall/Frankfurt, Pfalzmetall/Neustadt an der Weinstraße, VEM/Koblenz und ME Saar/Saarbrücken mit dem ersten AW-Forum eine Tradition begründet.
- Das AW-Forum wird durch die Verbandsingenieure der Tarifträgerverbände konzipiert und organisiert.
- Schwerpunkte waren und sind immer die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen mit den vorrangigen Themen Entgelt, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.
- Die Vorträge der Fachtagungsreihe beleuchten sowohl die aktuelle Entwicklung in Wissenschaft und Forschung sowie die betriebliche Praxis in unseren Mitgliedsunternehmen.
- Zentraler Erfolgsfaktor ist die Veranstaltung in Präsenzform. Sie gewährleistet, dass sich die Teilnehmer zu den jeweiligen Themen auch untereinander austauschen können.

Weitere Informationen zu der Veranstaltung erhalten Sie von den Verbänden:

ME Saar

Wolfgang Kohler – Yvonne Di Pasquale
0681 9 54 34-37
dipasquale@mesaar.de

Pfalzmetall

Ralf Mertel – Tatjana Lardy
06321 852-244
tatjana.lardy@pfalzmetall.de

HESSENMETALL

Nikolaus Schade – Annette Behrens
069 9 58 08-181
abehrens@hessenmetall.de

vem – die arbeitgeber

Rainer Schleidt – Anna Walgenbach
0261 40 406-47
walgenbach@vem.diearbeitgeber.de

Gestaltung/Text: Joachim Wollschläger, ME Saar,
Fotos: Gerd Scheffler, Joachim Wollschläger, Adobe Stock, iStock, IW, BDA, Festo,
Siemens, Blechwarenfabrik Limburg, General Dynamics.
Druck: Blattlaus GmbH, Saarbrücken