

2. Workshop-Session

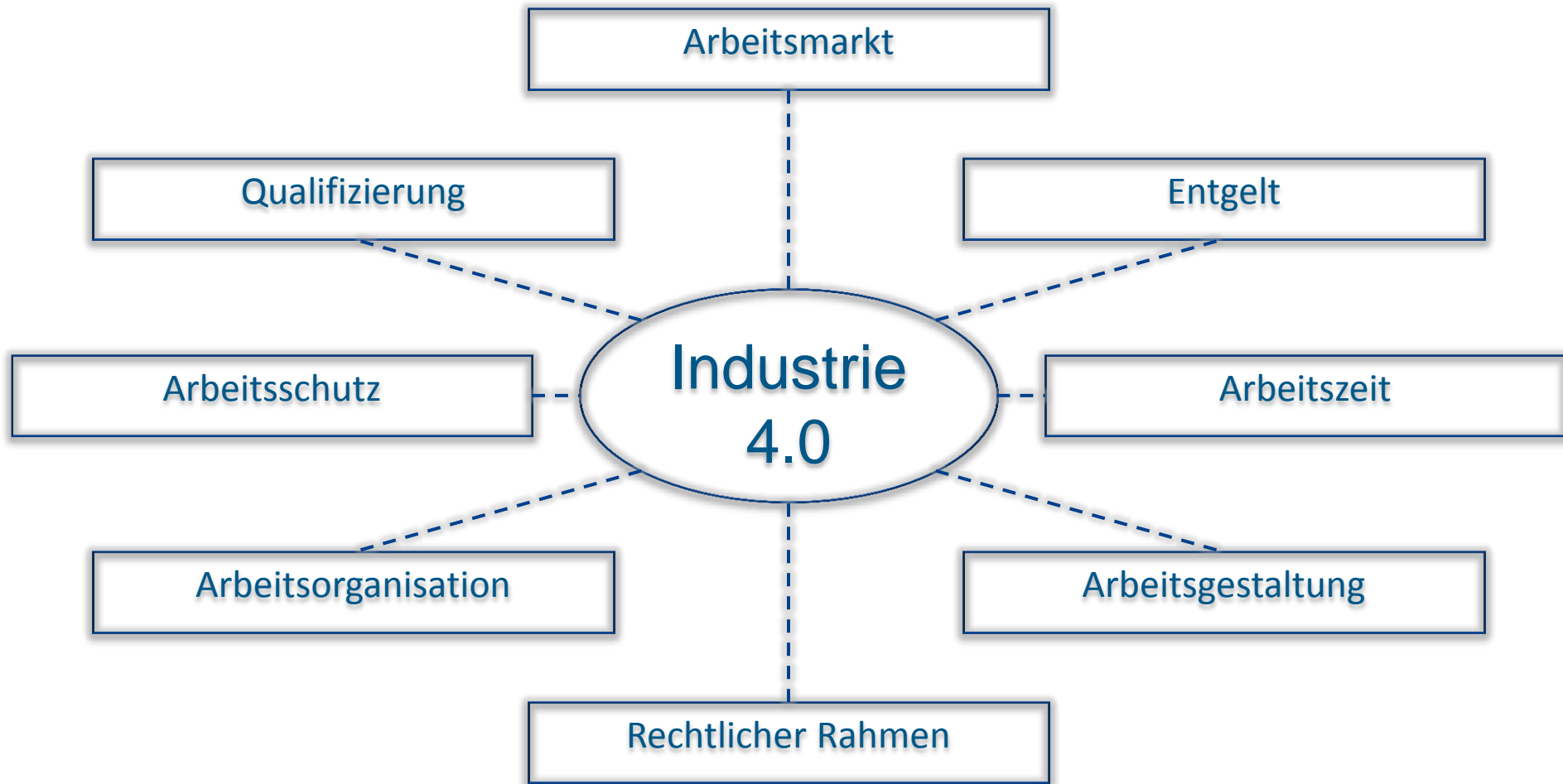
Führung 4.0 – Anforderungen durch veränderte Arbeitsbedingungen

Dr. Mikko Börkircher

METALL NRW

Frankfurt, 16.03.2017





Prävention 4.0

■ Projekttitle

- Handlungsfelder und -leitfaden für eine präventive Arbeitsgestaltung in der digitalen Arbeitswelt 4.0

■ Zielsetzungen

- Analyse der Auswirkungen digitaler Technologien auf die Gestaltung der Arbeit 4.0 in Betrieben
- Herausarbeiten von Handlungsfeldern und Maßnahmen
- Entwicklung praxistauglicher Handlungsempfehlungen und Leitlinien

■ Themenfelder

- Führung / Organisation
- Unternehmenskultur
- Gesundheit
- Arbeitsschutz

■ Laufzeit

- Dezember 2015 bis April 2019

■ beteiligte Akteure

- 15 Betriebe
- 12 Verbände/Institutionen
- 7 Forschungsinstitute

■ Produkte

- Handlungsleitfaden
- Umsetzungsempfehlung „Expertise“





Prävention 4.0

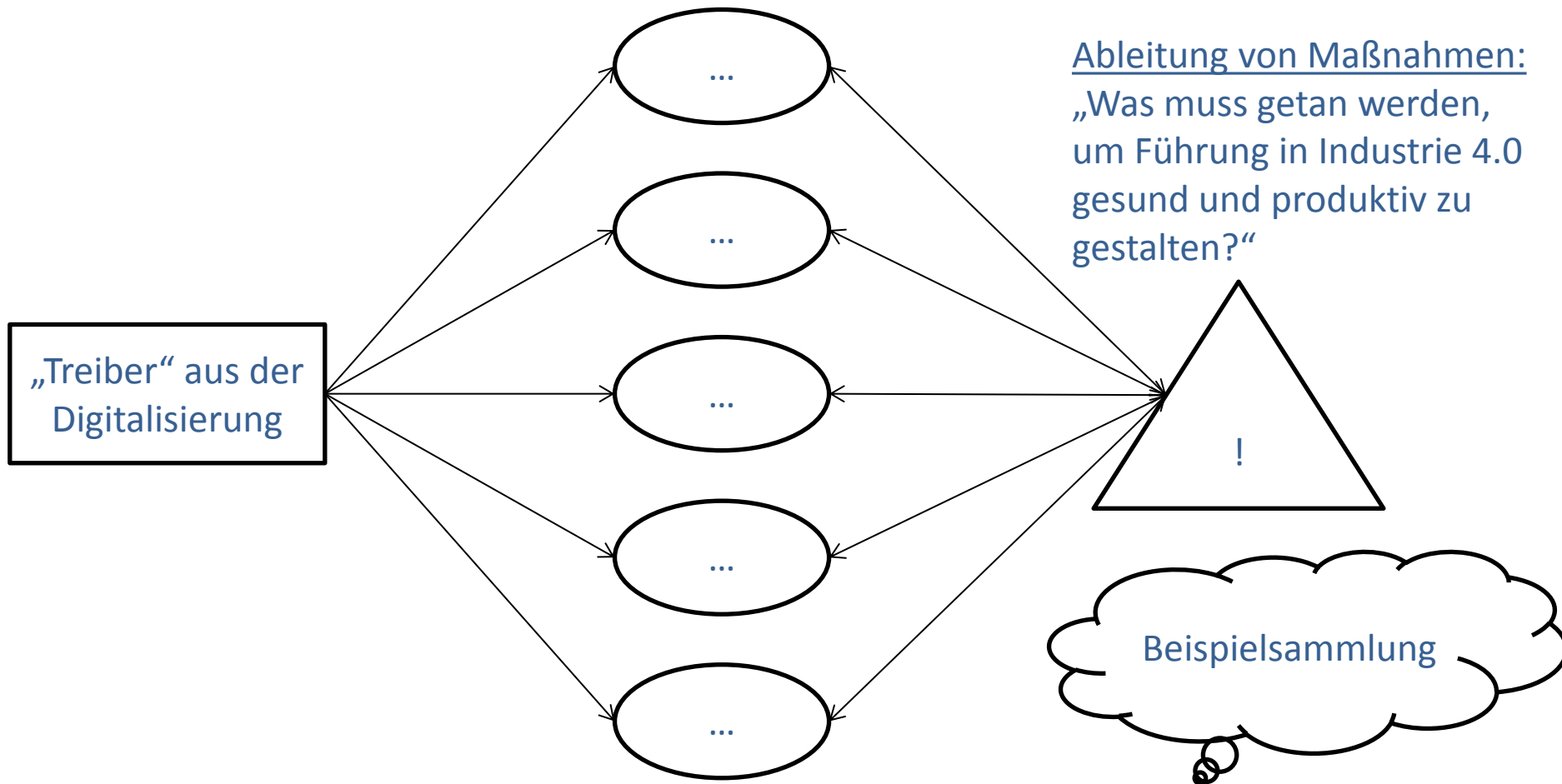
Neue Perspektiven für Führung, Organisation, Sicherheit und Gesundheit **im Betrieb**"

Herausgeber: Oleg Cernavin, Welf Schröter, Sascha Stowasser

Inhaltsverzeichnis	Eingereichter Entwurf	Seiten (Plan)			
Vorwort	(Herausgeber: Cernavin, Schröter; Stowasser)	10			
Grundlagen und Positionen					
Betriebliche Prävention 4.0 Einführung: Handlungsfelder der Prävention 4.0	<i>Baumann, Cernavin, Frost, Georg, Große, Hasselmann, Icks, Schröter</i>	15			
Technische Dimensionen der Prävention 4.0	Cernavin, Lemme - BC/ FhG	25			
Anforderungen der Arbeitgeber an Arbeit 4.0	Breutmann - BDA	10	Anforderungen der IGM an Arbeit 4.0	Fergen - IGM	10
Anforderungen der Metall-Arbeitgeber an Arbeit 4.0	Börkircher –Metall NRW Walleter - Südwestmetall	10	Anforderungen der DGUV	Eichendorff - DGUV	10
Anforderungen der Banken an Arbeit 4.0	Rogge-Strang – AGV Banken	10	Prävention 4.0 aus der Perspektive der GKV	Wanek, Hupfeld - GKV-Spitzenverband	10
Anforderungen des Handwerks an Arbeit 4.0	Barthel, Hagedorn, Dohle - ZDH	10	Prävention 4.0 im Betrieb		
Gute (Dienstleistungs-)Arbeit der Zukunft	Thorein, Riesenberg-Mordeja - Verdi	10	Führung & Organisation und Prävention 4.0	Frost, Schüth - Ifaa	30
			Unternehmenskultur und Arbeit 4.0	Cernavin/Diehl - BC	43
			Gesundheit und Prävention 4.0	Schröder, Meyn, Hasselmann, Sareika - IBGF:	30
			Sicherheit und Prävention 4.0	Zittlau: Sicherheit - VDSI	20
			Spezielle Zielgruppen		
			Von der nachholenden Digitalisierung zur autonomen Software-Systemen	Schröter - FST	20
			Blick in die Praxis: Handwerk und Prävention 4.0	Baumann, Ihm - itb	30
			Blick in die Praxis: Prävention 4.0 im Mittelstand	Icks, Bijedic, Große – ifm - Bonn	28
			Interessenvertretungen und Beschäftigte in der digitalen Transformation	Georg, Guhlemann, Katenkamp – sfs – TU Dortmund	22

Gesamt 343 Seiten

Themenfelder, die sich grundsätzlich für Führungskräfte verändern



- Verfügbarkeit von Daten & Möglichkeiten der Datenspeicherung
- Vernetzung
- Autonome, intelligente und dezentrale Steuerung
- Echtzeit
- Virtualisierung

Welche Auswirkungen haben diese Treiber auf die Führungsarbeit?

- Rolle der Führung (Unternehmenskultur)

- Entscheidung & Verantwortung

- Umgang mit Daten

- Veränderung von Aufgaben

Themenfeld „Veränderung von Aufgaben“

- ... Methodenkompetenz u.a. auch der Mitarbeiter entwickeln (PDCA, Fehleranalyse).
- ... definieren, welche neuen Belastungen die zukünftigen Aufgaben mit sich bringen.
- ... sich mehr Change-Wissen (Qualifizierung) aneignen.

Themenfeld „Umgang mit Daten“

- ... festlegen, welche Daten , in welchen Intervallen, wann genau und für wen zur Verfügung stehen müssen.
- ... individuelle Leistungskurven ihrer Mitarbeiter kennen (lebensphasenorientiert).
- ... vermehrt den Umgang mit mobiler Arbeit(szeit) usw. regeln.

Themenfeld „Entscheidung & Verantwortung“

- ... Entscheidungsspielräume für Mitarbeiter hinterfragen, neu definieren, erweitern usw.
- ... vermehrt geistige Leistungsfähigkeit als (neues) Kriterium zu Leistungsbewertung beachten.
- ... offene Informationspolitik betreiben.

Themenfeld „Rolle der Führung“

- ... visionäre, charismatische Führer, Integrierer, Einbinder, Vermittler, Übersetzer, Enabler, Beziehungsmanager usw. werden (vermehrt Fragensteller – nicht Antwortgeber).
- ... stärker Verantwortung delegieren (Mitarbeitern mehr Vertrauen schenken).
- ... vermehrt soziale Kompetenz, psychologische Analysefähigkeit ausbauen.



© fotolia

- Welche der genannten Themenfelder / Maßnahmen sind für Führung 4.0 im Mittelstand besonders relevant und/oder nicht relevant?
- Welche Chancen und Risiken ergeben sich durch die technologischen Veränderungen für die Kommunikation?
- Wie können Betriebsrat und Geschäftsleitung beim Übergang zu "Arbeit 4.0" kooperieren?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Kontakt:

Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.
Dr.-Ing. Dipl.-Wirt. Ing. Mikko Börkircher

m.boerkircher@metall.nrw
www.metall.nrw