

Impulsvortrag mit Diskussion

Reflexionsworkshop
**„Transfer und Verstetigung erfolgreicher Projektansätze:
 Nachhaltigkeit planen und sichern“**

[zu:Arbeit]

Zukunft der Arbeitswelt

Regiestelle „Fachkräfte sichern“
 Berlin, 12. Nov. 2018

ZUKUNFT DER ARBEITSWELT

Projekt: Zukunft der Arbeitswelt **[Zu:Arbeit]**

Kompetenzen zur Gestaltung des demografischen und technologischen Wandels in einer modernen Arbeitswelt

Reflexionsworkshop

„Transfer und Verstetigung erfolgreicher Projektansätze:
Nachhaltigkeit planen und sichern“

Regiestelle „Fachkräfte sichern“
Berlin, 12. Nov. 2018

BIT BIT Berufsforschungs- und Beratungsinstitut
für interdisziplinäre Technikgestaltung e.V. in Bochum

Hans Szymanski



IG Metall Vorstand,
Ressort Industrie-, Struktur- und Energiepolitik,
Frankfurt am Main

Michael Jung

BIT

Berufsforschungs- und Beratungsinstitut
für interdisziplinäre Technikgestaltung e.V.

ARBEIT
PSYCHISCHE BELASTUNG
DEMOGRAFISCHER WANDEL BEM
GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG
MITARBEITERBEFRAGUNG GESUNDHEIT
LERNEN MASCHINENSICHERHEIT CE
ALTER(N)SGERECHTE ARBEITSGESTALTUNG
WISSENSTRANSFER
BGM STRESS

Großer Erfahrungsschatz

zahlreiche Betriebs- und Forschungsprojekte bringen vielseitige
Erfahrungen

Einheit von Wissenschaft und Praxis

wissenschaftliche Forschung und die Umsetzung der Erkenntnisse aus
Forschungsprojekten in betriebliche Praxis bilden eine Einheit

Auftraggeber unserer Arbeit

Ministerien (z.B. BMBF, BMAS), BAuA, Stiftungen, Kommunen,
Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Unternehmen

Das Projekt **[Zu:Arbeit]**

Das Projekt „ZuArbeit“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Projektpartner sind

- ◆ das Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung e.V. (BIT e.V.)
- ◆ das Ressort Industrie-, Struktur- und Energiepolitik beim IG Metall Vorstand

Laufzeit: Januar 2016 – Dezember 2018

Herausforderungen

- wachsender Anteil älterer Beschäftigter
- Erfahrungswissen verlagert sich zunehmend auf Beschäftigte höheren Lebensalters
→ Risiko des Verlustes von Erfahrungswissen
- Weiterbildungsquote älterer Beschäftigter sinkt tendenziell
- Qualifizierungsbedarf durch technologischen Wandel (z.B. Digitalisierung)
- lernförderliche und altersgerechte Arbeits- und Leistungsbedingungen
- hohe gesundheitliche Belastungen



Strategische Ziele des Projekts [Zu:Arbeit]

- Beschäftigte qualifizieren
- Erfahrungswissen erhalten
- Führungskräfte weiterentwickeln
- Arbeit alter(n)sgerecht gestalten

Zielgruppen

- Alle Beschäftigten
 - ... Insbesondere
 - ältere Beschäftigte
 - Frauen
 - An- und Ungelernte sowie
 - Beschäftigte mit Migrationshintergrund
- Führungskräfte (Vorarbeiter, Meister ...)

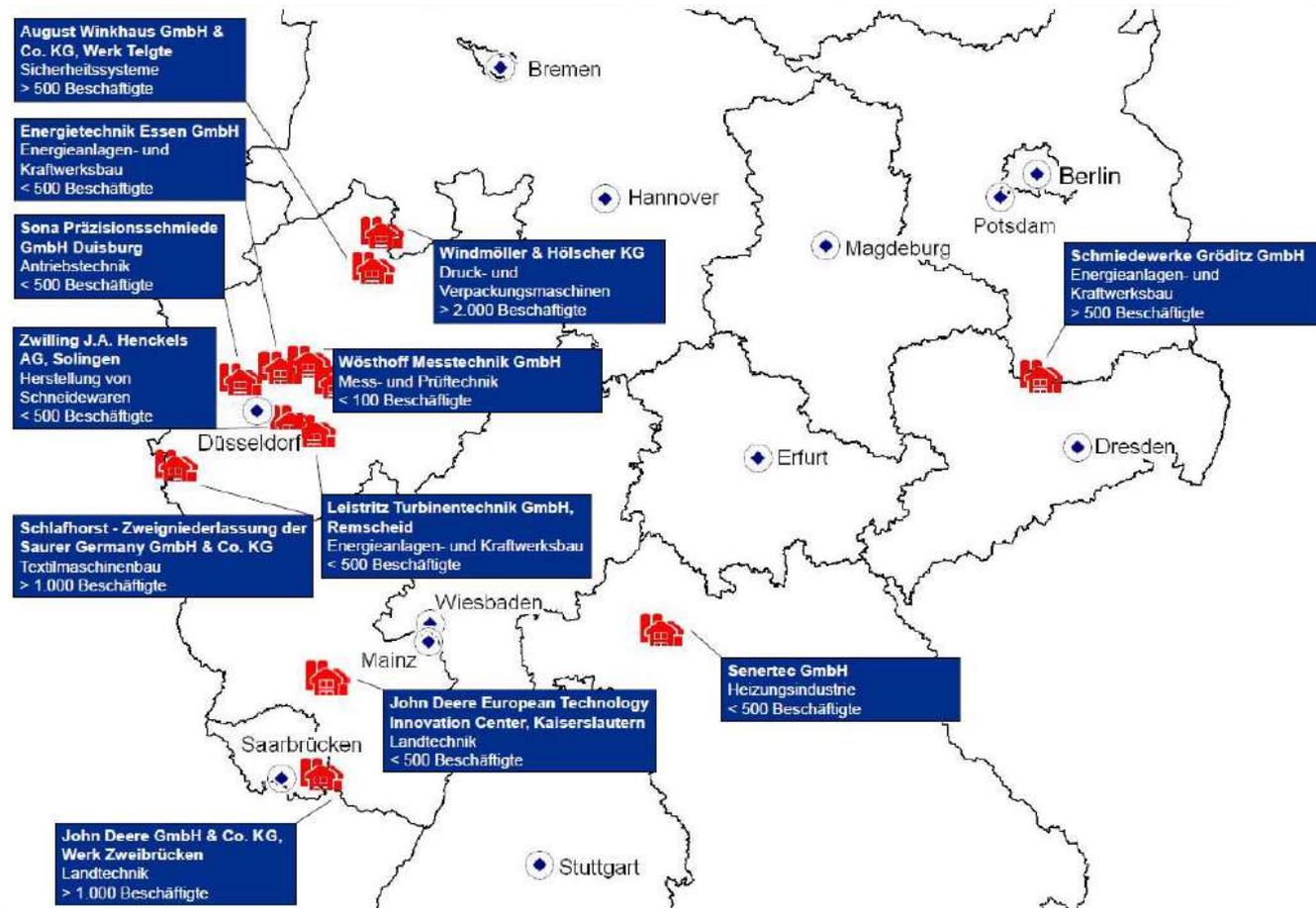


Operative Ziele des Projekts [Zu:Arbeit]

- **Konzepte, Instrumente und Werkzeuge an die spezifischen Erfordernisse der beteiligten Unternehmen anpassen und einsetzen, um**
 - die Arbeitsbedingungen zu verbessern
 - die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern
 - die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern
 - die organisatorische Flexibilität im Betrieb zu steigern
 - neue Anforderungen bei der Integration neuer Technologien umzusetzen
- **Beschäftigte (Mitarbeiter und Führungskräfte) in der Anwendung der Instrumente zu qualifizieren**
- **Veränderungsprozesse zu begleiten**



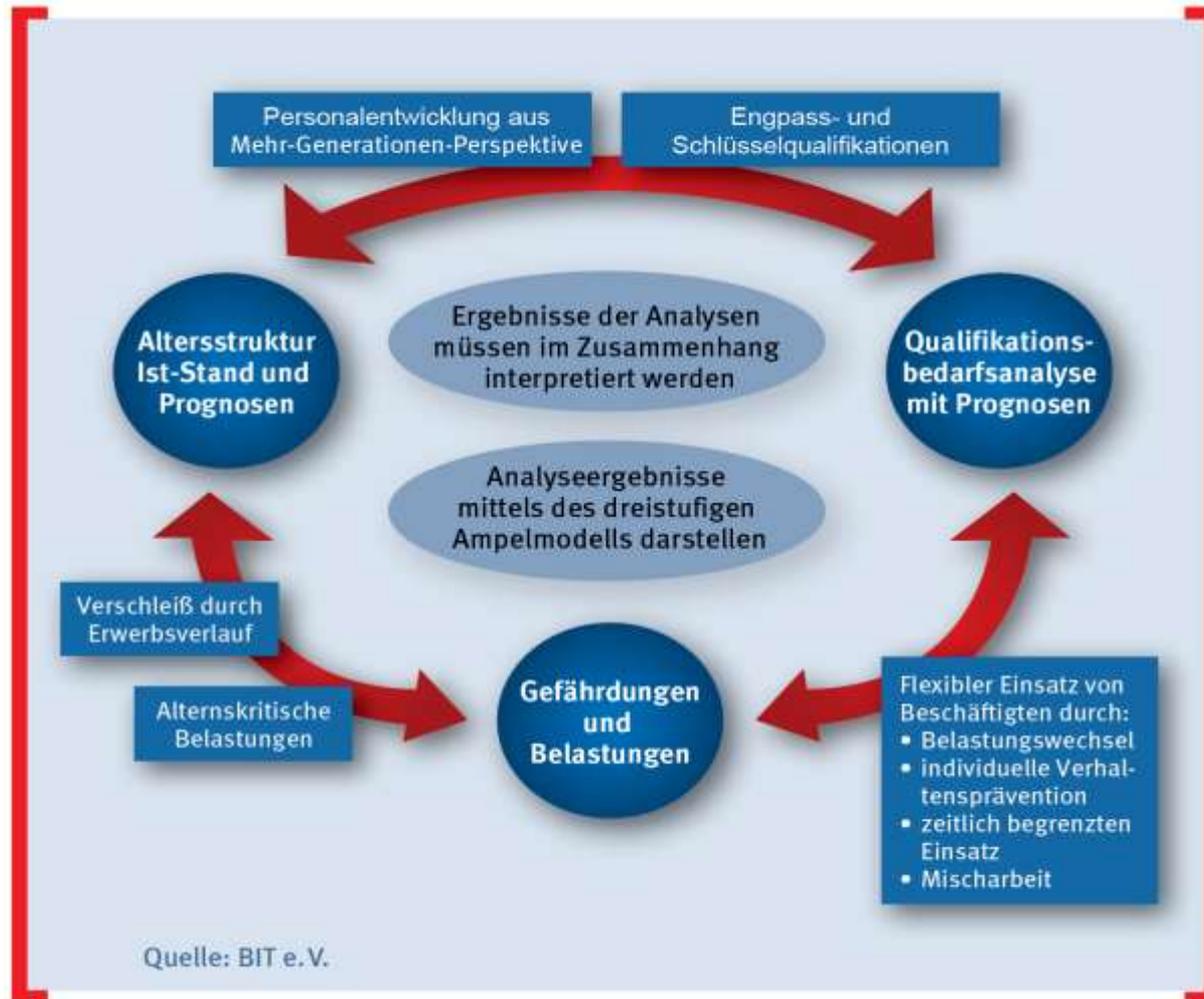
Projektunternehmen



Überblick: Themen des Projekts

- **Erstellung eines Arbeitsplatzkatasters**
- **Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung**
- **Veränderung von Berufsbildern und -anforderungen durch Digitalisierung**
- **Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung**
- **Belastungswechsel der Mitarbeiter und Führungskräfte**
- **Wissensmanagement in F&E sowie Nutzung von Digitalisierung**
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement, Störungsanalyse**
- **Wissensmanagement beim Übergang in Rente**
- **Altersstrukturanalyse und Qualifikationsmatrix**
- **Führungskultur und Schnittstellenprobleme**

Vorgehen im Projekt (Dreiklang)



Altersstrukturanalyse (Beispiel)



Qualifikationsbedarfsanalyse (Beispiel)

Legende	Qualifizierung		Sollwert Anzahl MA, die Arbeitsplatz beherrschen	Anzahl MA, die Arbeitsplatz beherrschen		MA 1	MA 2	MA 3	MA 4
	ja	nein							
Kennnisstand									
Grundlagen	●	●							
Fortgeschritten	●	●							
Experte	●	●							
keine Angabe/nicht vorhanden	●	●							
Alter:						54,8	55,8	60,8	59,9
Schicht:						Tag	Tag	Tag	Tag
Anzahl Arbeitsplätze, die MA beherrscht/bedingt beherrscht:						2/3	4/3	1/1	1/2
Arbeitsvorbereitung und Materialfluss/Logistik	●	●	1	1		●	●	●	●
CNC-Kenntnisse	●	●	3	1		●	●	●	●
Einsatz von Lastaufnahmemitteln	●	●	1	1		●	●	●	●
Feinplanung Fertigungssteuerung TM	●	●	1	2		●	●	●	●
Form- und Lagetoleranzen	●	●	2			●	●	●	●
Ladungssicherung von Straßenfahrzeugen	●	●	2	0		●	●	●	●
Mess- und Kontrolltätigkeiten	●	●	1	1		●	●	●	●
Probenpräparation	●	●	1	0		●	●	●	●
Prüfmittelüberwachung	●	●	1	0		●	●	●	●
Werkzeugeinsatz	●	●	2	1		●	●	●	●
Werkzeugmontage und Werkzeugreparatur	●	●	2	0		●	●	●	●

Qualifikationsbedarfsanalyse zeigt

- Über welche Qualifikationen die Beschäftigten verfügen und setzt diese ins Verhältnis mit den vom Unternehmen benötigten Qualifikationen

Ergebnisse der Belastungsanalysen – Beispiele körperlicher Belastungen

Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung						
Betrieb:		Musterman GmbH		Tätigkeit:		Bearbeitungszentrum
Unternehmensbereich:		Fertigungsendkontrolle		Arbeitsmittel:		Siehe Arbeitsmittelkatalog
Nr.	Belastung/ Gefährdung (ggf. eingesetztes Analyseinstrument)	Fotos	Wirkungen im Erleben der Mitarbeiter/ Folgen für den Betrieb	Mögliche Ursachen der Belastung/ Gefährdung	Bewertung	Lösungsvorschläge/ Gestaltungsideen
1	<ul style="list-style-type: none"> Körperliche Belastung durch Stehen auf Betonboden 		<ul style="list-style-type: none"> Verschleiß der Fuß-, Knie- und Hüftgelenke Knick-, Senk- und Spreizfüße Ausfallzeiten 	<ul style="list-style-type: none"> Stehen 2-4 h/Schicht 		<ul style="list-style-type: none"> Gummimatten zur Entlastung der Gelenke Stehhilfe
2	<ul style="list-style-type: none"> Körperliche Belastung durch Laufen auf Betonboden 		<ul style="list-style-type: none"> Knick-, Senk- und Spreizfüße Verschleiß der Fußgelenke Ausfallzeiten 	<ul style="list-style-type: none"> Laufen ≥ 4h/Schicht 		<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsschuhe mit <u>Trittdämpfung</u> bzw. Einlegesohlen mit Luftpolsterung zur Verfügung stellen Hülsen auf Podest in leerem Fass lagern um Gehvorgänge zu reduzieren
3	<ul style="list-style-type: none"> Körperliche Belastung durch Heben und Umsetzen 	Video	<ul style="list-style-type: none"> Verschleiß der Lendenwirbelsäule Effizienzverlust Ausfallzeiten 	<ul style="list-style-type: none"> Gebeugte Körperhaltung beim Wechseln der Stangen und Einlegen der Hülsen 	LMM 27	<ul style="list-style-type: none"> Scherenhubtisch (ggf. mit Rollen) für Hülsen und Paletten mit Rollen
4	<ul style="list-style-type: none"> Belastung des Sehapparates 		<ul style="list-style-type: none"> Unfallgefahr Fehlhandlungen Ausfallzeiten 	<ul style="list-style-type: none"> Unzureichende Beleuchtungsstärke (76 lx) Große Leuchtdichteunterschiede zwischen Portal (1400 lx) und Auslauf (76 lx) in Nachtschicht 		<ul style="list-style-type: none"> Zusatzbeleuchtung am Auslauf <u>bzw</u> neues Beleuchtungskonzept (LED) für Hallenbeleuchtung Alternsgerechte Beleuchtung von mind. 600 lx

Ergebnisse der Belastungsanalysen – Beispiele psychischer Belastungen

Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung					
Betrieb: Musterunternehmen		Tätigkeit: tätigkeitsübergreifend			
Unternehmensbereich: Bearbeitungsbetrieb		Arbeitsmittel: siehe Arbeitsmittelkatalog			
Belastung/ Gefährdung (ggf. eingesetztes Analyseinstrument)	Fotos	Wirkungen im Erleben der Mitarbeiter/ Folgen für den Betrieb	Mögliche Ursachen der Belastung/ Gefährdung	Bewertung	Lösungsvorschläge/ Gestaltungsideen
fehlende Informationen und Einarbeitung bei (neuen) Maschinen/ Geräten		<ul style="list-style-type: none"> - unsichere Handlungen - Motivationsverlust - Zeitverlust 	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebsanweisungen fehlen - Einweisung zu kurz - Unterschiedliche Hersteller → Steuerung - Aus Zeitgründen wenig Vertreterqualifizierung - Wissen wird nicht systematisch abgelegt 		<ul style="list-style-type: none"> - Zeitbudget bereitstellen - Systematische Qualifizierung auf Grundlage QBA und Arbeitsplatzkataster - Konzept Wissenssicherung
Qualifikation der MA		<ul style="list-style-type: none"> - Unsichere Handlungen - Zeitverluste 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifizierung erfolgt in unregelmäßigen Abständen - Angebote haben abgenommen - Wissen wird niedergeschrieben, jedoch nicht systematisch 		<ul style="list-style-type: none"> - Qualifikationskonzept in Absprache mit den MA erstellen (QBA) - Wissensmanagement implementieren
Beteiligung bei Investition findet nicht statt		<ul style="list-style-type: none"> - innere Kündigung - Motivationsverlust 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Beteiligung der MA ist projektbezogen sehr unterschiedlich 		<ul style="list-style-type: none"> - Einbezug bei <u>Planungsprozessen</u> - Kommunikation des Ergebnisses und Begründung der Entscheidung
fehlende Rückmeldung zum Arbeitsergebnis		<ul style="list-style-type: none"> - innere Kündigung - Motivationsverlust - Gefühl geringer Wertschätzung 	<ul style="list-style-type: none"> - „nichts gesagt ist gelobt“ - „negative Rückmeldung geht sehr schnell, Lob gibt es keins“ - „Keine Fehleranalyse“ 		<ul style="list-style-type: none"> - FK-Schulung zu Gesundheit und Führung - Gemeinsame Fehleranalyse

Arbeitsplatzkataster (Beispiel)

	Belastungsfaktor	
	Körperfortbewegung (vorwieg. dynamisch)	Körperhaltung (vorwieg. statisch)
	Gehen	Stehen Sitzen Knien/Hocken Gebeugt/Verdreht Über Kopf
		Lastenhandhabung: Vorwiegend statisch
		Halten Tragen
		Lastenhandhabung: Vorwiegend dynamisch
		Heben und Umsetzen Schieben/Ziehen
		Sonstige Belastungen & Anforderungen
		Tragen von PSA
		Psychische Belastungen
		Anzahl von Tätigkeiten Zykluswechsel
		weitere Merkmale
Tätigkeit		
Einsatz von Lastaufnahmemitteln	■	■
Ladungssicherung von Straßenfahrzeugen	■	■
Probenpräparation	■	■
Werkzeugmontage und Werkzeugreparatur	■	■
weitere Tätigkeiten

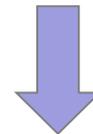
Altersstrukturanalyse und Qualifikationsbedarfsanalyse verknüpfen



Legende	Anzahl der Mitarbeiterinnen	Anzahl der Mitarbeiter	Anzahl der Mitarbeiterinnen			
			MA 1	MA 2	MA 3	MA 4
Alter:			54,8	55,8	60,8	59,9
Schicht:			TaG	TaG	TaG	TaG
Anzahl Arbeitsplätze, die MA belegen dürfen:			273	471	171	172
Arbeitsvorbereitung und Materialfluss/Logistik	1	1				
CNC-Kommissionen	5	1				
Einsatz von Lastaufnahmemitteln	1	1				
Eingliederung Fertigungsstrategie TM	1	2				
Form- und Lagerdecken	2	1				
Leistungsförderung von Strahlstrahlgeräten	2	0				
Mens- und Kontrollfunktionen	1	1				
Probepreparation	1	0				
Produktüberwachung	1	0				
Werkzeugmontage	2	1				
Werkzeugmontage und Werkzeugreparatur	2	0				

Verknüpfung von Altersstrukturanalyse und Qualifikationsbedarfsanalyse zeigt

- WER
- WANN (voraussichtlich) das Unternehmen verlässt und
- WELCHE KENNTNISSE und ERFAHRUNGEN damit ebenfalls das Unternehmen verlassen



Schwerpunkte für Nachfolgeplanung und Wissensmanagement

Belastungsanalyse und Qualifikationsbedarfsanalyse verknüpfen

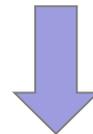
Belastungsfaktor	Körperbewegung (vorwieg. dynamisch)		Körperhaltung (vorwieg. statisch)		Lastenhandhabung: Vorwiegend statisch	Lastenhandhabung: Vorwiegend dynamisch	Schieben/Ziehen	Sonstige Belastungen & Anforderungen	Psychische Belastungen
	Gehen	Sitzen	Knien/Hocken	Gebückt/Verdreht					
Tätigkeit									
Einsatz von Lastaufnahmemitteln									
Ladungssicherung von Straßenfahrzeugen									
Probenpräparation									
Werkzeugmontage und Werkzeugreparatur									



Legende	Anzahl der Arbeitsplätze			
	MA 1	MA 2	MA 3	MA 4
Alter:				
Schicht:				
Anzahl Arbeitsplätze, die MA bezeichnen können				
Arbeitsvorbereitung und Materialfluss/Logistik	1	1		
CNC-Kommissionen	3	1		
Einsatz von Lastaufnahmemitteln	1	1		
Einplanung Fertigungssteuerung TM	1	2		
Form- und Lagerarbeiten	2	1		
Langzeitlagerung von Stahlstrangzügen	2	0		
Mens- und Kontrollarbeiten	1	1		
Probenpräparation	1	0		
Produktüberwachung	1	0		
Werkzeugmont.	2	1		
Werkzeugmontage und Werkzeugreparatur	2	0		

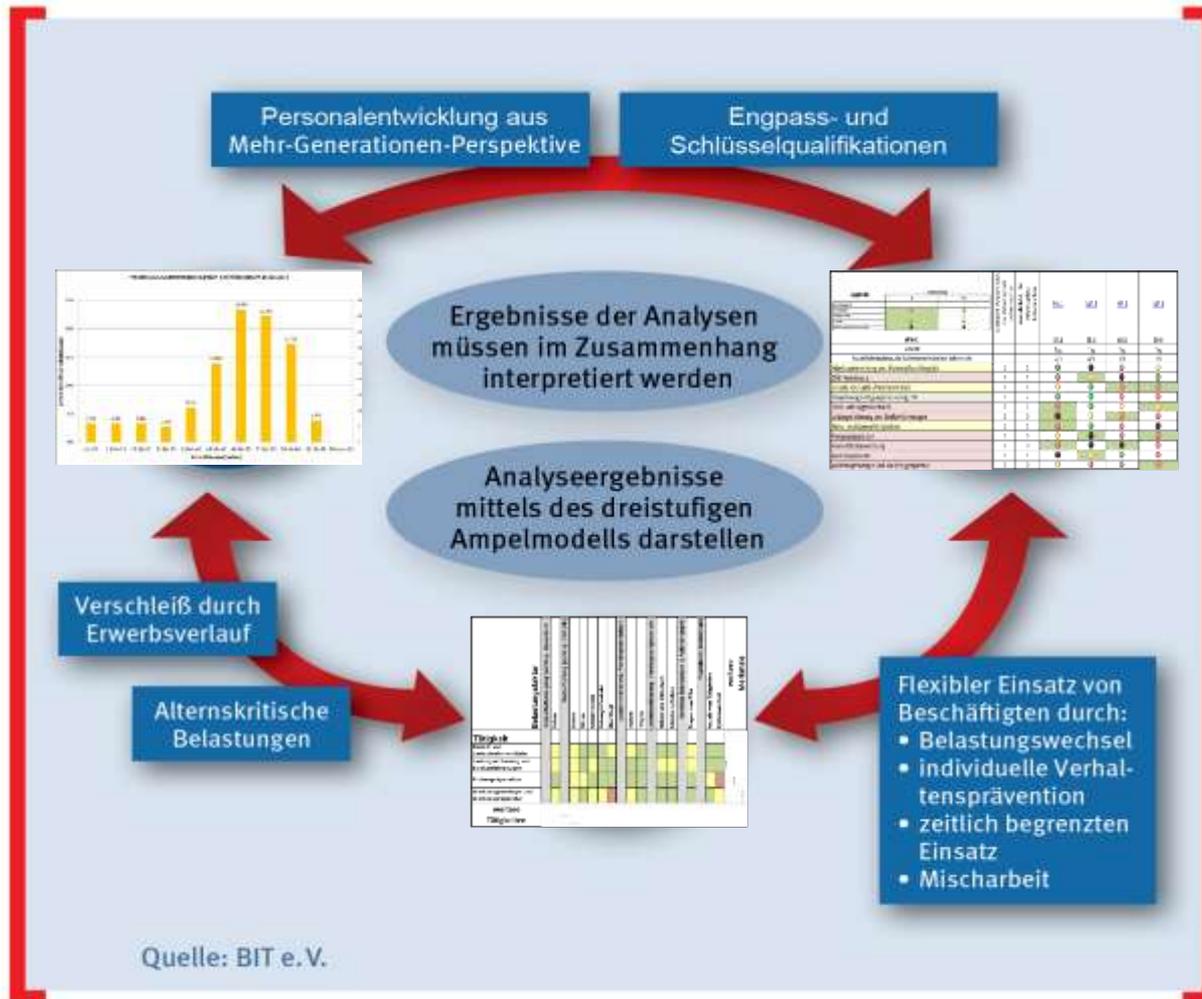
Verknüpfung von Belastungsanalysen und Qualifikationsbedarfsanalyse zeigt

- WER
- WELCHEN arbeitsbedingten BELASTUNGEN ausgesetzt ist und
- WELCHE KENNTNISSE und ERFAHRUNGEN benötigt werden um die Fehlbelastungen zu reduzieren durch Wechsel an andere Arbeitsplätze

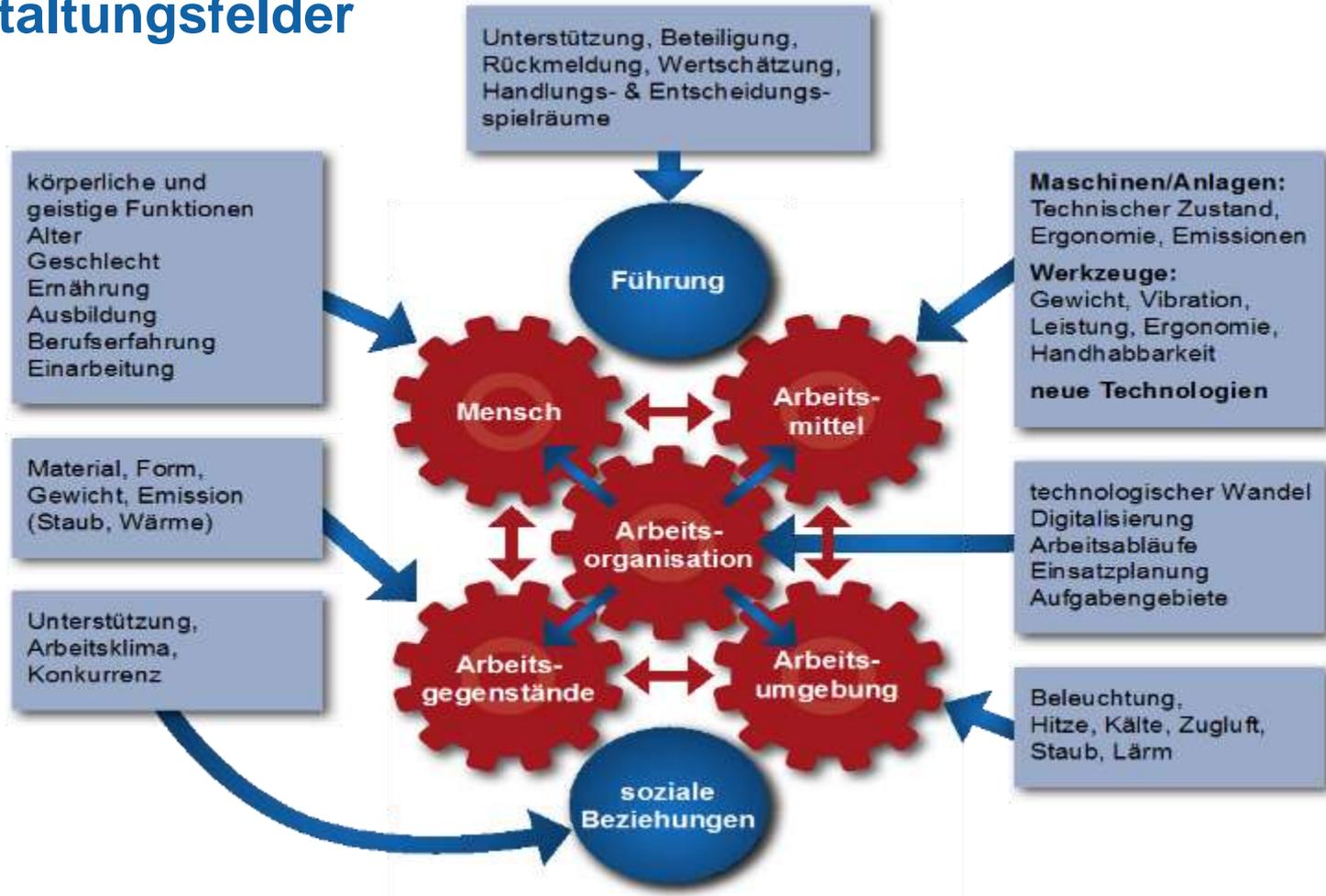


Schwerpunkte für Arbeitsplatzrotation und Qualifizierung zum Belastungswechsel

Dreiklang



Gestaltungsfelder



Nachhaltig qualifizieren

Wissen vermitteln

- Altern + Gesundheit und Führung + Arbeitsgestaltung + Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit

Handlungskompetenz stärken

- Demografische Risiken prognostizieren + Qualifizierungspotenziale nutzen + Fehlbelastungen verringern + Wissen- und Erfahrungen bewahren

Nachhaltigkeit sichern

- Vorhandene Strukturen nutzen + Beteiligung fördern + Organisationskultur entwickeln

Projekt

ZUARBEIT – Zukunft der Arbeitswelt –



Aufbau von Kompetenzen im Betrieb zur Gestaltung des demografischen und technologischen Wandels

Beschäftigte, Führungs- /Personalverantwortliche, Fachkräfte der Personalentwicklung, Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung

Teilprojekt

ZUARBEIT - BIV -



Entwicklung von Gestaltungs- und Beteiligungskompetenzen für die betriebliche Interessenvertretung im betrieblichen Prozess zur Gestaltung des demografischen und technologischen Wandels

Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung, Sachkundige Arbeitnehmer, Beschäftigte und Vertrauensleute, Mitglieder von Branchenteams bzw. Mitglieder von Fachausschüssen

Das Ressort Industrie-, Struktur- und Energiepolitik im IG Metall Vorstandsbereich 04



Themen / Aufgaben

- ▲ Die IG Metall als industrie- und energiepolitischer Akteur sichtbar machen
- ▲ IG Metall als Umwelt- und Mobilitätsgewerkschaft stärken
- ▲ strukturpolitische Perspektiven für den Maschinenbau und seine Teilbranchen entwickeln



Branchenarbeit im Maschinenbau

Teilbranchenarbeit in rund 20 Teilbranchen des Maschinenbaus mit regelmäßigen Branchentagungen zu technologischen, organisations- und industriepolitischen Themen



Expertenteam als Forum für teilbranchenübergreifende Themen und als industriepolitischer Akteur

Industriepolitischer Dialog mit Politik + Verbänden zur Bewältigung von Strukturumbrüchen und Zukunftsproblemen



Maschinenbau-Konferenz als Impulsgeber für Betriebsräte und als ‚Sprachrohr‘ der IG Metall in die Öffentlichkeit

Netzwerk Wissenschaft-Maschinenbau für den Wissenstransfer zwischen Forschung und betrieblichen Akteuren



Europäische und internationale Vernetzung der Branchenarbeit im Rahmen von industriAll Europe und IndustriALL Global Union

Maßnahmen

- ☑ Arbeit mit betrieblichen Akteuren
- ☑ Strategische Ausbildung
- ☑ Aktive Unterstützung für Betriebsräte

- ◆ Vorstellung und Strategieentwicklung
- ◆ Initiative starten
- ◆ Ausbildung von betrieblichen Interessenvertretern
- ◆ **Vernetzung der Projektbetriebe untereinander und in die verschiedenen Betriebe der Teilbranchen**
- ◆ Evaluation
- ◆ **Transfer in weitere Unternehmen und Branchen**

4. Vernetzung

Zwischen den beteiligten Betriebsräten der jeweiligen Teilbranchen des Maschinen- und Anlagenbaus und der Elektroindustrie werden Kooperationsstrukturen aufgebaut sowie Branchendialoge genutzt und weitere initiiert.

In diesem Rahmen kann PHASE VI des Hauptprojektes ausgebaut bzw. übertragen werden:

*Nachhaltigkeit innerbetrieblich sichern –
Weiterbildungsstrukturen und Laufbahnentwicklung
initiiieren*

6. Transfer in weitere Unternehmen und Branchen

Es findet ein Transfer der Erfahrungen der vielfältigen Maßnahmen in weitere Betriebe der verschiedenen Teilbranchen des Maschinenbaus und darüber hinaus statt, die in der Einführung und Anwendung in verschiedenen Veranstaltungen, Workshops und Seminaren von Beratern unterstützt werden.

Hierbei greift wiederum auch PHASE VII des Hauptprojektes:

Weitreichende Transfermaßnahmen durchführen

Überblick: Themen des Teil-Projekts (ZuArbeit-BIV)

- ➔ **Arbeitszeit- /Arbeitsgestaltung**
- ➔ **Qualifizierte Personalplanung**
- ➔ **Psychische Belastungen**
- ➔ **Wissensmanagement/Wissenstransfer**
- ➔ **Alternsgerechtes Arbeiten/Ergonomie**
- ➔ **Arbeitsorganisation/Führungskultur**
- ➔ **Qualifizierung**
- ➔ **Umgang mit Schwerbehinderten/Leistungsgeminderten**
- ➔ **Technologischer Wandel**
- ➔ **Eingliederungsmanagement**



Qualifizierung BIV - Personal

Warum ist die Personalplanung in Zusammenhang mit dem demografischen Wandel wichtig?
Und warum geht sie auch den Betriebsrat an???

Branchentagung Heizungsindustrie

Industrie-, Struktur- und Energiepolitik | Vorstand



„GUTE ARBEIT IN DER HEIZUNGSINDUSTRIE“

– Die Arbeitsbedingungen in unserer Industrie verbessern, Service, Innen- und Außendienst, indirekte Bereiche im Focus –



26. – 28. Juni 2018
Landhotel Klingerhof - Hösbach

Michael Jung, IG Metall Vorstand -
Ressort Industrie-, Struktur- und Energiepolitik



Transfer und Qualifizierung Teilbranche Heizungsindustrie

Branchentagung Heizungsindustrie



Industrie-, Struktur- und Energiepolitik | Vorstand

⚠ Betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten zum Abbau körperlicher und psychischer Belastungen im Betrieb.

Hans Szymanski, BIT e.V., Bochum



IG Metall Branchentagung Heizungsindustrie – Hösbach, 26. – 28. Juni 2018,

Michael Jung, IG Metall Vorstand

**Netzwerktagung
Aufzüge und Fahrtreppen**

Industrie-, Struktur- und Energiepolitik | Vorstand



**“PERSONALENTWICKLUNG
FÜR DIE ZUKUNFT“**

- Die Auswirkungen des technologischen und demografischen Wandels gestalten -

15. – 17. Mai 2018
Hotel bundschuh
Bad Mergentheim



Michael Jung, IG Metall Vorstand -
Ressort Industrie-, Struktur- und Energiepolitik



**Transfer und Qualifizierung
Branchen-Netzwerk
Aufzüge und Fahrtreppen**

3. Tag, Donnerstag

Industrie-, Struktur- und Energiepolitik | Vorstand



- **„Personalentwicklung - Qualifizierungsbedarfe von Morgen**
- Instrumente zur Gestaltung der Herausforderungen der Zukunft –
Georg Kolbe - Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung e.V., Bochum

Fragen und Diskussion



BR-Mitbestimmungsmesse



Deutscher Betriebsrätetag (Schirmherrschaft BMAS)

Große IG Metall Betriebsrätekonferenzen des Maschinen- und Anlagenbaus

IG Metall Newsletter

Industrie x Energie

DER MASCHINEN- UND ANLAGENBAU: STARKE BRANCHE – GROSSE HERAUSFORDERUNGEN

Demografische Entwicklung – w

Herausforderung in den Betrieb

Die Fakten sind bekannt: Die Altersstruktur in Deutschland – und damit auch in der Industrie – verändert sich. Der Anteil der über 50-jährigen steigt und der Anteil der bis 25-jährigen sinkt. Bis 2027 und 2025 rund 25 bis 30 Prozent der Belegschaft in Rente gehen. Wie sieht die Zukunft der Industrie aus? Was können Betriebe tun, um den demografischen Wandel zu bewältigen?

Industrie x Energie

IG Metall-Konferenz
Industrielle Wertschöpfungsketten unter Druck – Auswirkungen auf die Stahlindustrie, die Automobilindustrie sowie des Maschinen- und Anlagenbaus.

12. – 13. September 2023 in Berlin

Die Stahlindustrie, Automobilindustrie und die Maschinen- und Anlagenbauindustrie sind in der aktuellen Situation und ihren Folgen auseinander. Sie arbeiten eng zusammen, tauschen Know-how aus und unterstützen sich gegenseitig bei der Bewältigung der Herausforderungen der industriellen Wertschöpfungsketten.

DEMOGRAFIEFESTE PERSONALARBEIT
Dieses sind die Aufgabenstellungen der Mitarbeiter im Maschinen- und Anlagenbau. Wie sieht die Zukunft der Arbeitswelt aus? Was können Betriebe tun, um den demografischen Wandel zu bewältigen?

Aspekt alternder Mitarbeiter. In der Industrie sind die Mitarbeiter in der Regel älter. Wie sieht die Zukunft der Arbeitswelt aus? Was können Betriebe tun, um den demografischen Wandel zu bewältigen?

Industrie x Energie

ZWISCHENBERICHT DES IG METALL-PROJEKTS „Zu:Arbeit“

Den demografischen und technologischen Wandel erfolgreich bewältigen

Ziel des Projekts ist es, in den Betrieben verschiedene Teilbereiche des Maschinenbaus gemeinsame Lösungen zu finden, um die Folgen des demografischen und technologischen Wandels im Interesse der Beschäftigten gestalten zu können. Dabei steht insbesondere im Vordergrund, Arbeitsbelastungen zu reduzieren, Arbeitszeiten gesundheitsförderlich zu gestalten und eine langfristige Personalplanung auf den Weg zu bringen.

In den meisten Betrieben des Maschinen- und Anlagenbaus sind die Beschäftigten heute bereits durchschnittlich fünfzig Jahre alt. Zugleich spielen neue Technologien eine immer stärkere Rolle. Die Welt der Arbeit ist jedoch nur unzureichend auf diese Veränderungen vorbereitet. Innerhalb des Projekts „Zu:Arbeit“ der IG Metall und des Betriebsrats und der Bundesagentur für Arbeit (BfA) werden verschiedene Teilbereiche des Maschinenbaus (Energieanlagen, Landtechnik, Textilmaschinen, Heizung- und Wärmepumpen) sowie spezifische Situationen (z.B. Qualifikationslücken) analysiert. Darüber hinaus wird ein Projektteam der IG Metall im Rahmen des IG Metall-Projekts „Zu:Arbeit“ bereits seit langem mit den jeweiligen Betriebsräten zusammenarbeitet.

Interessevertretungen der Projektbetriebe (Betriebsräte, Gewerkschaften) werden zu weiteren und weiteren Treffen eingeladen. In der ersten Phase des Projekts werden die Betriebe in drei Gruppen unterteilt. Die erste Gruppe wird sich mit der Analyse der Arbeitsbelastungen und der Personalplanung befassen. Die zweite Gruppe wird sich mit der Analyse der Arbeitsbelastungen und der Personalplanung befassen. Die dritte Gruppe wird sich mit der Analyse der Arbeitsbelastungen und der Personalplanung befassen.

Veranstaltungshinweise

IG Metall-Konferenz
Industrielle Wertschöpfungsketten unter Druck – Auswirkungen auf die Stahlindustrie, die Automobilindustrie sowie des Maschinen- und Anlagenbaus.

12. – 13. September 2023 in Berlin

Die Stahlindustrie, Automobilindustrie und die Maschinen- und Anlagenbauindustrie sind in der aktuellen Situation und ihren Folgen auseinander. Sie arbeiten eng zusammen, tauschen Know-how aus und unterstützen sich gegenseitig bei der Bewältigung der Herausforderungen der industriellen Wertschöpfungsketten.

Neue Broschüre
NACHHALTIG PRODUZIEREN
Nachhaltigkeit – das Wort ist heute in aller Munde. Aber ist es wirklich notwendig zu produzieren, was wir brauchen? Und wenn ja, wie? Diese Broschüre enthält praktische Beispiele und Ideen zur Umsetzung von Nachhaltigkeit im Unternehmen.

Industrie x Energie

IG Metall Newsletter

4
2017

HALBZEIT IM IG METALL-PROJEKT [Zu:Arbeit]

SenerTec setzt bereits Vorschläge um

Mitte November 2017 zog das IG Metall-Projekt [Zu:Arbeit] gemeinsam mit Betriebsräten der teilnehmenden Betriebe Halbzzeitbilanz. Das Netzwerk- und Transfertreffen in Düsseldorf gab Gelegenheit, sich untereinander über die Themen und die gewonnenen Erfahrungen auszutauschen.

In der Diskussion zeigte sich, dass es über alle Betriebe hinweg im Hinblick auf den demografischen und technologischen Wandel an einer strategischen und qualifizierten Personalplanung hapert. Auch bei altersgerechten Arbeitsplätzen und einem organisierten Wissenstransfer gibt es zahlreiche Probleme. Deshalb verabredeten die Teilnehmenden, zukünftig regelmäßige Treffen des Netzwerks stattfinden zu lassen, um über den jeweiligen Stand, die Fortschritte und die Herausforderungen in den einzelnen Projektbetrieben zu debattieren. Aktuell nehmen 16 Betriebe aus acht Teilbranchen des Maschinen- und Anlagenbaus an dem Projekt teil. Es konnten be-

reits etwa 150 Betriebsräte im Rahmen von Inhouse-Seminaren zu Themen wie Personalplanung, Wissensmanagement und Digitalisierung geschult werden. Zudem wurden Gefährdungs-, Belastungs- und Altersstrukturanalysen sowie Qualifikationsmatrixen erstellt und Einzel- wie auch Gruppengespräche mit Beschäftigten und Führungskräften geführt. Daraus resultieren nun Vorschläge, wie Gefährdungen und Belastungen abgebaut werden können. Diese werden zurzeit zwischen Projektteam, Betriebsrat und Arbeitgebervertretern diskutiert. Die SenerTec Kraft-Wärme-Energiesysteme GmbH in Schweinfurt ist einer der Projekt-

betriebe, von dem andere bereits profitieren können. Hier hat der im Projekt geschulte Betriebsrat bereits einen Prozess mit der Geschäftsführung angestoßen, um eine strategische Personalplanung und damit eine bessere Nachfolgeplanung zu etablieren. Ziel ist es auch, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen. In einem Pilotbereich steht außerdem an, die Führungsebenen zu überarbeiten. In diesen Prozess sollen die Ergebnisse aus Einzel- und Gruppengesprächen mit Beschäftigten und Führungskräften einfließen. Es geht dabei im Kern darum, eine bessere Zusammenarbeit auf den Weg zu bringen sowie die Verantwortungen und Schnittstellen eindeutig zu klären. Dazu wurden bereits Vorschläge formuliert und teilweise umgesetzt.

»Das Projekt stößt auf hohe Akzeptanz in der Belegschaft. Wir sind zuversichtlich, dass wir einige Veränderungen erzielen werden.«



Gunter Grosch
Betriebsratsvorsitzender bei SenerTec



Industrie x Energie
NEWSLETTER DER IG METALL FÜR EINE NACHHALTIGE INDUSTRIE-, STRUKTUR- UND ENERGIEPOLITIK

IG Metall-Fachpublikum: Industriearbeiter Seite 2 Projekt Zu:Arbeit - unter der Woche: weitere Infos Seite 3 Veranstaltung auf der AGTECHNICA: Netzwerke für Wiederaufbau Seite 4

23. UN-KLIMAKONFERENZ IN BONN
Gewerkschaften für einen klima- und sozialverträglichen Strukturwandel

Im November 2017 war die 23. UN-Klimakonferenz zu Gast in Bonn. Eine Gelegenheit von Gewerkschaften und Gesellschaften aus der ganzen Welt – auch der IG Metall – war mit dabei. Im Zentrum ihrer Aktivitäten und Diskussionen stand das Thema „Betriebliche Mitbestimmung und Klimaschutz“.

„Just Transition“ – für eine sozial gerechte Gestaltung des Strukturwandels: So lautet die gemeinsame von den Gewerkschaften eingebrachte Forderung nach einem klima- und sozialverträglichen Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft. Die IG-Gewerkschaften haben diese in einer gemeinsamen politischen Erklärung „Our Jobs, our Planet“ zur Unterstützung des Pariser Abkommens in Bonn bekräftigt. Außerdem forderten sie die G7-Staaten auf, ihrer Verantwortung als Industrienationen gerecht zu werden und das Pariser Abkommen nun zentralisiert mit Leben zu füllen. Die Erklärung wurde in einer Gesprächsrunde im Park der Bundesregierung vorgestellt. Als dabei waren Jacobus Rabarh, stellvertretender Bundesamtsminister für Klimaschutz, Stefan Barlow, Generalsekretär des Internationalen Gewerkschaftenbundes (ITUC, Breit Markt), Umweltminister des Industrial System Council aus den USA, Benjamin Davis vom Europäischen Gewerkschaftsbund und Stefan Kitzel vom DGB-Bundesvorstand.

Zu einer weiteren Veranstaltung mit dem Titel „No Jobs on a Dead Planet!“ hatte die IG Metall gemeinsam mit dem DGB und dem ITUC in den Universitätskölle Bonn eingeladen (siehe Foto). Fünf Gewerkschafter aus verschiedenen Ländern und Regionen verteilten anhand von Frageschleifern, welchen Beitrag die Mitbestimmung zum Klimaschutz leisten kann. Martin Drost, Betriebsrat bei SMA Solar Technology, berichtete, mit welchen Initiativen der Betriebsrat die CO₂-Vermeidung im Unternehmen vorantreibt. Eine eigene Solarsäule, regionale Lieferbohlungen, E-Mobilität bei Dienstfahrzeugen sind die Mittel der Wahl.

Die Gewerkschafter Marcus Cherril aus Tunesien und Pablo Sorruza aus Argentinien berichteten über Ausbildungsprojekte, bei denen es um Zukunftstechnologien im Bereich der erneuerbaren Energien geht. Ganz anders der Bericht von Carlos Contreras aus Spanien: Dort haben die Gewerkschaften tarifliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor übermäßiger UN-Stärkung und Überführung in das Sommersortiment verhandelt.

„Jepower Argentina“ heißt eine Kampagne der australischen Gewerkschaften, die Lucia McCallan vorstellte. Nach einer überraschenden Stilllegung eines Kohle-Kraftwerks, die mit massiven Arbeitsplatzverlusten verbunden war, haben die dortigen Gewerkschaften mit lokalen Akteuren der Strukturpolitik nicht passive Ingegnen. Vielmehr haben sie der Bau eines neuen solarthermischen Kraftwerks am gleichen Standort erkämpft. Dies war ein wichtiger Schritt zu einer arbeitnehmerfreundlichen Gestaltung des Strukturwandels in dieser Region.

► Link: Erklärung IG-Gewerkschaften



Veranstaltung: „No Jobs on a Dead Planet!“

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,
Wir danken Dir herzlich für Dein Interesse an unserem Newsletter in diesem Jahr. Das kommende Jahr sind die noch anstehende Tarifverträge werden wieder unsere ganze Kraft erfordern. Gut, dass es auf Weltweit und die freien Tage steht. Wir wünschen Dir und Deiner Lieben tolle Feiertage und ein gutes Neues Jahr.
Die Redaktionen von **Industrie x Energie**

www.igmetall.de/industriepolitik

Danke für die Aufmerksamkeit!

Fragen und Bemerkungen

[Zu:Arbeit]
Zukunft der Arbeitswelt