

Workshop: Transformation und Arbeitsgestaltung

Prof. Dr. Klaus J. Zink

ITA Daten I

- ❑ Gegründet 1995
- ❑ 35 Mitarbeiter aus wirtschafts-, sozial und ingenieurwissenschaftlichen Fachgebieten
- ❑ Interdisziplinäre Forschung und Entwicklung für Menschen und Organisationen
- ❑ Verknüpfung von Grundlagenforschung mit anwendungsorientierten Konzepten
- ❑ Zielgruppen: kleine, mittelständische und Großunternehmen aus den Bereichen der Produktion und Dienstleistung, Organisationen des Non-Profit- und des Gesundheitswesens sowie der öffentlichen Verwaltung

ITA Daten II

- ❑ Arbeitswissenschaftlich geprägte normative Basis: Menschen als Einflussfaktoren und Stakeholder
- ❑ Betriebliche Handlungsfelder: Produktentwicklung und Innovation, altersgerechte und nachhaltige Arbeitssysteme, Gesundheits- und Kompetenzmanagement, geeignete Übersetzung von Anforderungen an Menschen und Organisationen in technische Spezifikationen, Inklusion leistungsgewandelter und behinderter Menschen
- ❑ Zukunftssichernde Strategien und Maßnahmen für Organisationen und ihre Mitarbeiter
- ❑ Changemanagement als Metakompetenz

ITA Leitbild

„Wir leisten einen innovativen Beitrag zur zukunftsfähigen Entwicklung von Organisationen, Netzwerken und der Gesellschaft unter Abgleich aller ökonomischen und sozialen, aber auch ökologischen Wirkungen.“

Vorstellung und Erwartungen der Teilnehmer

Workshop-Ablauf I

□ ZIELE:

- Identifikation der Problembereiche
- Ermittlung von Unterstützungsbedarfen/
Problemlösungen

□ Strukturiertes Brainstorming an drei Stellwänden zu den Themen:

- Anpassung der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung
- Gestaltung erfolgreicher Transformationsprozesse
- Überbetriebliche Kooperation

□ Themenspeicher (Flipchart) für Themen, die bisher keine Berücksichtigung fanden

Workshop-Ablauf II

- ❑ Teilnehmer sollen **alle Stellwände** (ggf. mehrfach) **besuchen** und daher jeweils wechseln
- ❑ **Zunächst zweistufige Vorgehensweise:**
 - Zunächst Problemfelder definieren, dann
 - Unterstützungsbedarfe ermitteln
- ❑ Abschließend **gemeinsamer Rundgang** zu allen Stellwänden, um **Themenschwerpunkte** herauszuarbeiten und potentielle **Lösungsansätze** zu diskutieren
- ❑ **Präsentation der Ergebnisse** im Plenum

ERGEBNISSE

Welche Herausforderungen ergeben sich durch Industrie 4.0 und Digitale Dienstleistungen für die Arbeit(sinhalte)?

Identifizierte Problemfelder:

- ❑ Vielfalt betrieblicher Bedürfnisse unklar; KMU vs. Industrie; Szenario: OEM, Zulieferer, ...
- ❑ Integration der Entwicklung als Grundlage für Industrie 4.0 (nicht nur Produktion)
- ❑ Integration in bestehende Fabriken?
- ❑ **Human Machine Interaction (HMI): intuitiv, hersteller-unabhängig**
- ❑ Schnittstellen: Standardisierung
- ❑ Produkthaftung vs. cloud services

Welche Herausforderungen ergeben sich durch Industrie 4.0 und Digitale Dienstleistungen für die Arbeit(sinhalte)?

Identifizierte Problemfelder (Fortsetzung):

❑ Qualifizierungsbedarf:

- Erschließung + Weiterentwicklung neuer Zielgruppen durch Assistenzsysteme
- **Neue Berufs- und Kompetenzbilder; Vernetzung der Kompetenzen als Kompetenz;**
- Führung unterschiedlicher (diverser) Gruppen / Menschen
- Überblicks-Know-How

❑ Fertigungsassistenz in Echtzeit / Prognose

Welche Herausforderungen ergeben sich aus der Einführung von / dem Transformationsprozess zu Industrie 4.0 und Digitalen Dienstleistungen?

Identifizierte Problemfelder:

- ❑ „Von wo“ ändern wir überhaupt, wo stehen die Menschen? (Bestandsaufnahme)
- ❑ Rahmenbedingungen Transformationsprozesse (Krise vs. wirtsch. erfolgreiche Unternehmen)
- ❑ Wo ist welcher Grad an Technologisierung angemessen?
- ❑ Einsicht in die Notwendigkeit von Change Management
- ❑ Industrie 4.0 betrifft alle

Welche Herausforderungen ergeben sich aus der Einführung von / dem Transformationsprozess zu Industrie 4.0 und Digitalen Dienstleistungen?

Identifizierte Problemfelder (Fortsetzung):

- ❑ Technologie muss zur Kultur passen (national, Unternehmen, Fachbereich)
- ❑ Planvolle Koordination aller Beteiligten: PE, ME, Learning
- ❑ Technikeinführung darf Kommunikations- und bewährte Beziehungsprozesse nicht zerstören
- ❑ Mensch / Mitarbeiter möchte gebraucht werden + möchte Identifikation
- ❑ Schnittstelle zum Kunden: Wie verändert Industrie 4.0 die Beziehung zum (End-)Kunden?

Welche Herausforderungen ergeben sich durch Industrie 4.0 und Digitale Dienstleistungen für überbetriebliche Kooperationen?

Identifizierte Problemfelder:

- Datensicherheit
- Zuverlässigkeit: Systeme & Software
- Partnerwahl (KMU); Vertrauen
- Strukturen schaffen für Kooperationen; Netzwerke schaffen > Austausch > Plattformen
- Organisationsanpassung und –entwicklung
- Führung, Verantwortung, Haftung aufgrund verschwimmender Unternehmensgrenzen?

Welche Herausforderungen ergeben sich durch Industrie 4.0 und Digitale Dienstleistungen für überbetriebliche Kooperationen?

Identifizierte Problemfelder (Fortsetzung):

- Balance zwischen Flexibilität und Stabilität
- Ausstiegsszenarien
- Kompatibilität (Kultur; Datensysteme; Software)
- Kostensplit? Ertragssplit?
- Externe Unterstützung beim Bau einer Plattform, Information
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit IT, Elektronik, Produktion
- Neue Führungs- / Organisationskonzepte
- Förderstrukturen/-programme, insb. Dienstleistungen!

Kontakt

Prof. Dr. Klaus J. Zink

Center for Human Factors KL

Institut für Technologie und Arbeit e.V.

Technische Universität Kaiserslautern

Trippstadter Str. 110

67663 Kaiserslautern

www.ita-kl.de

klaus.j.zink@ita-kl.de

CENTER FOR
HUMAN FACTORS
KAISERSLAUTERN



CVC Südwest



ITA
INSTITUT FÜR
TECHNOLOGIE UND ARBEIT



JOHN DEERE

Lehrstuhl für Virtuelle
Produktentwicklung **VPE**
