

Informationen

Dipl.-Ing. Werner J. Hollstein
Dipl.-Ing. Uwe Hachmeister
www.verbandsingenieure-owl.de

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 96487-0

Mai 2021
hol-fi

Nr. 01/2021

Durch den arbeitgeber westfalen-lippe e.V. wird für die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände in Westfalen-Lippe die Unterstützung im Bereich Arbeitswirtschaft angeboten.

Für diese Beratung stehen wir als Verbandsingenieure den jeweiligen Arbeitgeber- und Unternehmerverbänden als Ansprechpartner u. a. bei folgenden Themen zur Verfügung:

- Einstufung/Eingruppierung – Grundentgelt (ERA, ...)
- Einführung neuer bzw. Wechsel der Entgeltmethode
- Kosteneinsparung durch Arbeitszeitgestaltung
- Optimierung der betrieblichen Abläufe
- Schwachstellenanalyse

Wir wollen Ihnen im Unternehmen Informationen aus dem Bereich Arbeitswirtschaft geben.

Aufgabenbezogene Verdienststatistik

Mit der „Aufgabenbezogenen Verdienststatistik“ soll Ihnen ein zusätzlicher Orientierungs- und Vergleichsmaßstab im Entgeltbereich zur Verfügung gestellt werden. Dabei ist es unerheblich, ob eine Mitgliedschaft mit Tarifbindung oder eine oT-Mitgliedschaft vorliegt, lediglich die Branchenzugehörigkeit zur Metall- und Elektroindustrie ist für die Teilnahme entscheidend.

Abgefragt wird dabei der durchschnittliche Bruttojahresverdienst gemäß Zeile 3 der Lohnsteuerbescheinigung. Zusätzlich werden auch die Einstiegsgehälter unterschiedlicher akademischer Grade erhoben. Daneben werden im NRW-Fragebogen weitere Arbeitsaufgaben sowie nach Hierarchieebenen differenzierte Führungsaufgaben abgefragt.

Die anschließende Auswertung durch das ifaa erfolgt sowohl regional für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen wie auch bundesweit. Rückmeldungen senden Sie bitte per Email an Martina Fischer (fischer@unternehmerverband.de).

Der späteste Abgabetermin ist: **Freitag, der 22. Oktober 2021.**

Sie erhalten gemeinsam mit der Bundesauswertung, voraussichtlich Ende November/Anfang Dezember 2021, auch die Auswertung der NRW-Arbeitsaufgaben.

Neu mit aufgenommen wurde in den Fragebogen (siehe Internetseite www.verbandsingenieure-owl.de) zur „Aufgabenbezogenen Verdienststatistik“ das Thema Kurzarbeit. Die Teilnahme an der Abfrage zur Kurzarbeit ist optional.

Kooperationsprojekte

EFFEKTIV FÜHREN

ab 02. September 2021 in Bielefeld

Es soll eine systematische und praxisorientierte Kompetenzentwicklung der 8-12 Teilnehmer erreicht werden. Neben der Vermittlung von methodischem Handwerkszeug werden die individuellen Anlagen und Fähigkeiten der Teilnehmer berücksichtigt, um die persönlichen Potenziale weiterzuentwickeln. Der Führungsalltag soll souverän bewältigt werden und die Zukunft des Unternehmens mit gestaltet werden.

Der modulare Aufbau des Projektes bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, den Lernprozess mit der eigenen beruflichen Situation zu verbinden. Das Kooperationsprojekt besteht aus 6 Bausteinen sowie 2 Coaching-Tagen. Der Wirkungsgrad wird durch einen Seminarschauspieler erhöht.

Mit eigenen Praxisthemen geht der Teilnehmer in eine Realitätssimulation und bekommt den Gesprächsinhalt und seine Haltung vom Seminarschauspieler (<https://seminarschauspieler-bielefeld.de/>) gespiegelt, d. h. er erlebt die Wirkung seines eigenen Verhaltens.

Den Flyer mit dem dazugehörigen Anmeldeformular finden Sie auf der Internetseite www.verbandsingenieure-owl.de unter Projekte – Effektiv Führen.

Lean-Mentoren-Training geplant ab Oktober 2021

Wir bieten gemeinsam mit den Unternehmensberatern Liskamm und Kober ein 4-tägiges Unterstützer-(Mentoren) Training / Schulungen zur Implementierung von „Lean Management“ im Unternehmen an. Ziel unseres Trainingskonzeptes ist die „Hilfe zur Selbsthilfe“.

„Lean Management“ kann nur gelingen, wenn Unternehmen sich in kleinen Schritten ständig weiterentwickeln. Um diesen Prozess in Gang zu bringen, bilden wir Unterstützer in den Unternehmen aus, die wir Lean-Mentoren nennen. Gestartet wird in einem Pilotbereich mit 5A, denn Ordnung, Sauberkeit und Standards am Arbeitsplatz sind die Grundvoraussetzung für weitere Schritte in Richtung „Lean“.

Unser Angebot an die Unternehmen besteht darin, Mentoren anfangs in 5A auszubilden und das Management umfassend über Lean Management zu informieren. Bei Bedarf begleiten die Berater den Mentor in der Praxis bei Projekten und geben Hilfestellungen. Die Berater bieten auch Schulungen in der Durchführung von Audits an, um die Nachhaltigkeit der durchgeführten Maßnahmen zu unterstützen. Dieses erfolgt in der Regel vor Ort. Bei Bedarf stehen die Berater Führungskräften und Mentoren als Gesprächspartner für weitere Schritte und weiterführende Schulungen /Trainings zur Verfügung.

Das Konzept hat sich in der Praxis hervorragend bewährt. Es sind die ersten Schritte, um Produktion und Verwaltung für die Zukunft fit zu machen. Denn bei „Lean“ dreht sich alles um zwei Dinge:

- Werte für den Kunden schaffen
- Verschwendung vermeiden

Führungskräfte und Mentoren lernen in den Schulungen und Trainings, Verschwendung zu erkennen und diese mit Fokus auf die Kundeninteressen (Erhöhung der Wertschöpfung) zu beseitigen. Der modulare Aufbau des Projekts bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, den Lernprozess mit der eigenen beruflichen Situation zu verbinden.

Aus dem ifaa

Digitalisierung und ihre Wirkung auf die Produktivität

Diese Thematik ist dauerhaft aktuell und wird immer wieder diskutiert. Mithilfe der Digitalisierung sollen Produktivitätsverbesserungen in allen Unternehmensbereichen erreicht werden – in der Produktion ebenso wie in der Administration. Doch wie sieht es in der Realität aus? Wie viele Unternehmen nutzen die Möglichkeiten der Digitalisierung, in welchem Umfang und mit welchem Erfolg? Informationen hierzu liefern die Ergebnisse einer aktuellen Befragung des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. Sie spiegelt die Einschätzungen von Fach und Führungskräften aus der deutschen Wirtschaft. Einen Schwerpunkt bildet dabei die Metall- und Elektroindustrie – zudem werden Einschätzungen aus der Dienstleistungsbranche deutlich.

Alle Ergebnisse sind in einer Broschüre zusammengestellt, die kostenfrei heruntergeladen werden kann unter: www.arbeitswissenschaft.net/studie-digitalisierung_2019

Ausgewählte Ergebnisse:

- Die Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen ist bei Planung/Steuerung, Fertigung und Montage besonders weit fortgeschritten - Schlusslicht ist die Forschung (Abb. 70).
- 41% der Digitalisierungsmaßnahmen werden strategiebasiert initiiert, 34% problemorientiert und 22% zu Lernzwecken (Abb. 54).
- 81% der Antwortenden geben an, dass die Digitalisierung die Anforderungen an die Führungskräfte verändert hat (Abb. 74).
- Die Digitalisierung ermöglicht den Mitarbeitern mehr räumliche, zeitliche und inhaltliche Flexibilität, als sie erfordert (Abb. 97).
- Etwa 50% der Befragten erwarten einen Rückgang von Nacht- und Wochenendarbeit infolge von Digitalisierungsmaßnahmen (Abb. 100).

Ansprechpartner am ifaa: Dr. Tim Jeske(t.jeske@ifaa-mail.de/ 0211 542263-24)

Mobile Arbeit, Telearbeit, Homeoffice – Kennen Sie den Unterschied?

In der Öffentlichkeit wird Homeoffice stark diskutiert. Gerade weil Homeoffice jetzt verpflichtend ist. Doch was bedeutet eigentlich Homeoffice? Parallel werden Begriffe wie Telearbeit oder mobile Arbeit verwendet. „Wer darüber spricht, muss auch wissen, was es genau bedeutet“, so Dr. Ufuk Altun vom ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. Der Experte für orts- und zeitflexibles Arbeiten erläutert die Hintergründe. Schauen Sie rein: <https://www.youtube.com/watch?v=UfIRGTqLGk>

Mobile Arbeit, Telearbeit und Homeoffice:

Homeoffice und Telearbeit werden in der Begrifflichkeit oft gleichgesetzt. Homeoffice hat sich in der Öffentlichkeit als allgemeinverständliche Bezeichnung durchgesetzt. Der Unterschied zwischen mobiler Arbeit und Telearbeit liegt darin, dass Telearbeit in der Arbeitsstättenverordnung gesetzlich definiert ist. Mobile Arbeit dagegen nicht. Mobile Arbeit wird in den Unternehmen durch individuelle Regelungen oder auch Betriebsvereinbarungen geregelt. „Telearbeit oder auch Homeoffice ist an einen Ort und an feste Zeiten gebunden wie zum Beispiel zuhause. Mobile Arbeit kann von überall stattfinden, unterwegs in der Bahn, im Hotel, an einem anderen Einsatzort oder auch zuhause. Insofern bedeutet mobile Arbeit mehr als Telearbeit beziehungsweise Homeoffice“ so Altun.

Flexible und gesunde Arbeitszeitgestaltung im Home Office

Auch in Zeiten der Corona-Pandemie gilt es die Aspekte einer gesunden und insbesondere zur gewünschten Ausweitung des Home Office einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung zu beachten. Das Homeoffice sollte nicht zu überlangen Arbeitszeiten führen, denn überlange Arbeitszeiten können Auslöser für Unzufriedenheit und sinkende Leistungsfähigkeit sein. Folglich sollte hier auf eine gesunde Arbeitszeitgestaltung Wert gelegt werden. So können die Beschäftigten unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten oder Bedürfnisse in Eigenverantwortung ihre Arbeitszeiten flexibel und gesundheitsgerecht gestalten und somit ihr Berufs- und Privatleben besser in Einklang bringen. Ohne die flexible Arbeitszeitgestaltung wird eine gewünschte Ausweitung des Anteils von Beschäftigten, die im Home Office arbeiten, kaum zu realisieren sein. Starre Arbeitszeitsysteme stehen hier, gerade unter Beachtung anderer wesentlicher Aspekte wie z. B. Homeschooling und geschlossenen Kindertagesstätten, einer Ausweitung des Home Office entgegen. Die ifaa Checkliste zur Gestaltung mobiler Arbeit unterstützt bei der organisatorischen und praktischen Umsetzung: https://www.arbeitswissenschaft.net/Checkliste_mobile_Arbeit

Datenschutz im Homeoffice durch angekündigte Verordnung weiter wesentliches Thema

Aktuell stehen viele Beschäftigte vor der Herausforderung nicht nur die für sie neuen Anforderungen durch die Arbeit von zu Hause zu meistern, sondern insbesondere auch – da viele der Schülerinnen und Schüler ja auch zu Hause sind – mit Personengruppen in Räumen zu arbeiten, mit denen man klassischerweise nicht „zusammenarbeitet“. „Dies spielt besonders vor dem Hintergrund der Einhaltung von Regelungen und Vorschriften zu Datenschutz und Datensicherheit eine große Rolle“, so Veit Hartmann, wissenschaftlicher Experte des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. Dabei muss deutlich darauf hingewiesen werden, dass hier wesentliche Unterschiede in den Möglichkeiten bestehen. Ein mit den Kindern gemeinsam genutzter Esstisch stellt andere Anforderungen an Datenschutz und Datensicherheit als das eigene Arbeitszimmer.

Wie Datenschutz und die Datensicherheit auch im Arbeitszimmer „Zuhause“ beachtet werden kann, zeigt ebenfalls die Checkliste des ifaa.

https://www.arbeitswissenschaft.net/Checkliste_mobile_Arbeit

Unternehmen bieten bereits Homeoffice an

Mobiles Arbeiten gehört in den Unternehmen insbesondere seit Beginn der Corona-Pandemie, aber bereits auch vorher, zur betrieblichen Realität und wird umfassend genutzt. In vielen Unternehmen werden Aktivitäten dem Corona-Schutz untergeordnet, um nicht Ausfälle oder Betriebsstillstände zu riskieren. Zum aktuellen Stand in den Betrieben gibt die aktuelle Studie des ifaa „Homeoffice in Zeiten von Corona“ Aufschluss.

https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Bilder/Angebote_und_Produkte/Studien/ifaa_Studie_Homeoffice_Blitzlicht.pdf

Ganzheitliche Gestaltung mobiler Arbeit Wie geht mobile Arbeit in der Praxis?

In der betrieblichen Praxis wird zunehmend aber auch erkennbar, dass in den Unternehmen ein umfassendes Konzept für die Einführung mobiler Arbeit fehlt. Jeder Betrieb hat andere Voraussetzung und geht mobile Arbeit beziehungsweise Homeoffice unterschiedlich an. Vor diesem Hintergrund hat das ifaa ein Praxisbuch veröffentlicht. Es ist in der Springer-Edition erhältlich: <https://www.springer.com/de/book/9783662619766>

Weitere Informationen bietet der Fachbereich Arbeitszeit & Vergütung mit seinen Experten: <https://www.arbeitswissenschaft.net/unsere-team/fachbereich-arbeitszeit-und-verguetung/>