

Nr. 03/2018

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.

Veranstaltungsübersicht für das 2. Halbjahr 2018

Datum	Thema	Referent	Veranstaltungsort	einladende Verbände
12.07.2018	Gestaltung von Arbeitszeit und Schichtarbeit	Fr. Tondorf, ifaa	Gütersloh	Gütersloh, Münster, Paderborn
10.09.2018	Entscheider-Seminar-Kaizen Lean-Mentoren-Training	H. Kober H. Liskamm, LeanToGo	Gütersloh	Bielefeld, Herford, Minden, Gütersloh, Paderborn, Lippe, Münster
17.09.2018	Digitalisierung und mögliche Veränderungen der Arbeitsaufgabe	H. Hille, ifaa	Münster	Bielefeld, Herford, Minden, Gütersloh, Paderborn, Lippe, Münster
19.09.2018	Seminar Industrie 4.0 Praxisbeispiele	H. Dr. Jeske, ifaa	Gütersloh	Bielefeld, Herford, Minden, Gütersloh, Paderborn, Lippe, Münster
25.09.2018	Arbeitskreis Ideenmanagement	H. Munzke, H. Hollstein	Paderborn	Bielefeld, Herford, Minden, Gütersloh, Paderborn, Lippe, Münster

Kooperationsprojekte

EFFEKTIV FÜHREN

ab 11. September 2018 in Paderborn

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 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

ab 10. Oktober 2018 in Bielefeld

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.

Die Mentorenschulung wird in vier ganztägigen Modulen ab 10. Oktober 2018 im Verbandshaus in Bielefeld für maximal 12 Teilnehmer durchgeführt.

Der modulare Aufbau des Projekts bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, den Lernprozess mit der eigenen beruflichen Situation zu verbinden.

Den Flyer und das dazugehörige Anmeldeformular finden Sie demnächst auf unserer Homepage: www.verbandsingenieure-owl.de unter Projekte – Kaizen.

Heute mal nicht unfair gehandelt? Bedeutsamkeit der Arbeit

Arbeit ist wichtig. Ohne Arbeit geht es Menschen schlecht, nicht nur finanziell, sondern auch gesundheitlich. Wann arbeiten Menschen gern? Eine Betrachtung des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft.

„Forscher haben gezeigt, dass Bedeutsamkeit im Arbeitsleben einer der wichtigsten Aspekte für Beschäftigte ist und zum Beispiel wichtiger eingestuft wird als Bezahlung oder Arbeitsbedingungen“, so Dr. Catharina Stahn, wissenschaftliche Expertin des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft.

Eine Interviewstudie aus dem Jahr 2016 untersuchte den Aspekt der Bedeutsamkeit im Zusammenhang mit Führungsverhalten genauer und kam zu interessanten Ergebnissen: Das Gefühl der Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit fußt scheinbar auf ganz individuellen Gründen und Motiven. „Was uns überrascht hat: Die Ergebnisse dieser Studie lassen sich so interpretieren, dass das Führungsverhalten keinen Einfluss auf das Empfinden von Bedeutsamkeit bzw. Sinnhaftigkeit bei den Befragten hat!“ kommentiert Stahn die Ergebnisse*. Bedeutsamkeit ist wichtig, um motiviert zu arbeiten, gute Leistungen zu zeigen und eine hohe Verbundenheit mit der eigenen Arbeit, dem Arbeitgeber, auszubilden.

Bedeutsamkeit und Bedeutungslosigkeit scheinen laut Studie zwei verschiedene Konstrukte zu sein. Während die Befragten dem Führungsverhalten keinen Einfluss auf das Gefühl der Bedeutsamkeit zuschrieben, hatte es durchaus Einfluss (den größten in der Studie) auf das Gefühl der Bedeutungslosigkeit!

Die No gos der Bedeutungslosigkeit

- Die Beschäftigten als selbstverständlich betrachten
- Aufgaben verteilen, die keinen Sinn machen (Arbeitnehmer haben eine konkrete Vorstellung von dem, was ihre Tätigkeit beinhalten sollte und was nicht)
- Beschäftigte unfair behandeln
- Die Meinung der Beschäftigten nicht ernst nehmen
- Die Beschäftigten von unterstützenden Beziehungen abschneiden
- Die Beschäftigten einem körperlichen oder psychischen Risiko aussetzen

ifaa-Empfehlung:

Auch wenn das Erfahren von Bedeutsamkeit laut Studie offensichtlich auf persönlichen und individuellen Gründen basiert, kann festgehalten werden: Partizipatives, wertschätzendes und unterstützendes Führungsverhalten ist ein wesentlicher Faktor, damit Beschäftigte gern zur Arbeit gehen und Leistung bringen. Normalerweise werden Empfehlungen ausgesprochen, was Führungskräfte tun sollen, um bestimmte Ziele zu erreichen. In diesem Fall wird zusätzlich empfohlen, bestimmte Verhaltensweisen zu vermeiden, damit sich bei Beschäftigten nicht das Gefühl der Bedeutungslosigkeit einstellt. „Viele der oben genannten „Stolpersteine“ weisen einen Bezug zu den Faktoren auf, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung betrachtet werden sollen: Führung spielt auch im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung eine Rolle“, so Stahn. Praktische Unterstützung für die Gefährdungsbeurteilung bekommen Unternehmen mit dem KPB – Kompaktverfahren Psychische Belastung vom ifaa: <https://bit.ly/2MpfTwl>

Führungskräfte sollten sich also durchaus weiter die Frage stellen „Heute schon gelobt?“, aber ebenso ist eine Frage nach „Heute nicht unfair behandelt“? genauso sinnvoll. Führungskräfte können einiges tun, damit Beschäftigte gern zur Arbeit gehen. Auch wenn die Interviewstudie sicher nicht als repräsentativ zu bewerten ist, hat sie einen weiteren interessanten Aspekt beleuchtet: Wenn Führungskräfte einige Stolpersteine (s. o.) umschiffen, können sie zusätzlich dazu beitragen, dass Beschäftigte ihre Arbeit nicht als bedeutungslos oder Sinn frei erleben und damit produktiver arbeiten können.

*Die Ergebnisse basieren auf 135 Interviews, die mit Beschäftigten aus unterschiedlichen Berufszweigen (vom Anwalt über den Steinmetz bis hin zum Müllwerker) geführt wurden: Bailey, C. & Madden, A. (2016). What makes work meaningful – or meaningless, MIT Sloan Management Review, online verfügbar: <https://sloanreview.mit.edu/article/what-makes-work-meaningful-or-meaningless/>

Veröffentlichungen:

Faktenblatt "Zusatzleistungen in KMU der deutschen Metall- und Elektroindustrie"

Der Beitrag beschäftigt sich mit der Verbreitung von freiwilligen Zusatzleistungen in kleinen und mittleren Unternehmen der M+E-Industrie und gibt Hinweise zur Ausgestaltung.

Kostenloser Download unter:

https://www.arbeitswissenschaft.net/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&t=1529671617&hash=2688e5968917a4927c4bb2c04ca1d5db86df9cad&file=fileadmin/user_upload/Login/Arbeitszeitgestaltung/Factsheet_Zusatzleistungen_in_KMU_2.pdf