2.5 Digitale Arbeit: Labor für Arbeit 4.0

02.06.16

2.5 Digitale Arbeit: Labor für Arbeit 4.0

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Cyberphysische Systeme (CPS) und das Internet der Dinge (IoT) bestimmen zukünftig Produktion und Logistik. Kollaborative Kommunikations- und Organisationsinstrumente erfordern neue Führungseigenschaften. Crowd- und Coworking-Plattformen schaffen neue Arbeitsbeziehungen innerhalb und außerhalb von Unternehmen. Die Hauptstadtregion hat gute Voraussetzungen, zur Modellregion für „Arbeit 4.0“ zu werden. Dafür empfehlen wir:

Rahmenbedingungen für neue Arbeitsformen schaffen

Die digitalisierte Arbeitswelt erfordert eine höhere Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, angepasste Organisations- und Führungsstrukturen sowie eine Aus- und Weiterbildung, die digitale Kompetenz vermittelt. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf betrieblicher Ebene ist Aufgabe der Sozialpartner. Die öffentliche Hand kann hier unterstützen, indem sie Rahmenbedingungen für eine flexible Gestaltung der Arbeit schafft. Dazu gehören ein dichtes Kita-Netz ebenso wie die Einrichtung von Smart-Working-Centern, wie sie beispielsweise in Amsterdam in öffentlichen Bibliotheken betrieben werden.

Digitale Inhalte in der Aus- und Weiterbildung entwickeln

Große Unternehmen sind bereits mit dem digitalen Update ihrer Aus- und Weiterbildung beschäftigt. Die Erfahrungen aus diesem Prozess sollten in die Entwicklung digitalorientierter

Qualifizierungsbausteine einfließen, wie sie aktuell von der Berliner Arbeitsverwaltung gefördert werden. Dies könnte im Rahmen einer Smart-Factory Berlin-Brandenburg geschehen.

Kleine und mittelständische Unternehmen benötigen im Feld der Weiterbildung diverse Unterstützungen – auch im Bereich der Infrastruktur. Weiterbildung sollte in Blöcken / Modulen erfolgen.

Gemeinsame SmartFactory Berlin-Brandenburg als Lernfabrik einrichten

Vor dem Einsatz in der Hochleistungsfertigung müssen Industrie 4.0-Anwendungen getestet und das Personal geschult werden. Beispiele wie die Smart-Factory[KL] in Kaiserslautern oder die Smart-Factory OWL in Lemgo zeigen, wie wichtig solche Lernfabriken für die Durchsetzung neuer Technologien sind. Wissenschaftsorientierte Teilelemente einer *Smart Factory* sind bereits in Berlin-Brandenburg in Betrieb: Zum Beispiel am Fraunhofer IPK, im Anwendungszentrum Industrie 4.0 an der Universität Potsdam oder im Innovationszentrum Moderne Industrie an der BTU Cottbus-Senftenberg.

Die zunehmende räumliche und zeitliche Flexibilisierung erfordert neue Rahmenbedingungen. Es kommt zur Auflösung fester Rollen. Stellenprofile müssen neu überdacht werden. Die Digitalisierung in der Arbeitswelt verlangt die Ausprägung neuer Kompetenzen, insbesondere für die Bereiche Employer Branding, Gesundheit und Führung. Der Austausch von Start-Ups mit etablierten Unternehmen fördert die Umsetzung notwendiger Anpassungsprozesse. Die Sozialpartner sind in der Digitalisierung der Arbeitswelt erneut gefordert.

Auch industrielle Testumgebungen sind bereits verfügbar oder im Bau: so zum Beispiel in der Lernfabrik Berlin oder im Industrie 4.0-Ausbildungszentrum bei ABB. Diese Einheiten sollten komplementär aufgestellt und zu einer Smart Factory Berlin-Brandenburg vernetzt werden.

Veränderungsprozesse wissenschaftlich begleiten

Der geplante Lehrstuhl zur Arbeitsforschung 4.0 sollte nicht nur die rasanten Veränderungsprozesse dokumentieren, sondern auch gemeinsam mit etablierten Unternehmen und Startups neue Modelle für die Personalführung, den Personaleinsatz und die Personalentwicklung in einer digitalisierten Arbeitswelt gestalten. Das große Potenzial digitaler Assistenzsysteme, wie z.B. von Datenbrillen, beginnt sich erst abzuzeichnen. Denkbar sind hier 4.0-Testumgebungen, in denen wissenschaftliche Forschung und betriebliche Praxis zusammenkommen.

- Auf Xing teilen
- Auf Facebook teilen

- Auf X teilen
- Auf LinkedIn teilen

- Drucken
- Als PDF speichern

Ihre Ansprechpartnerin