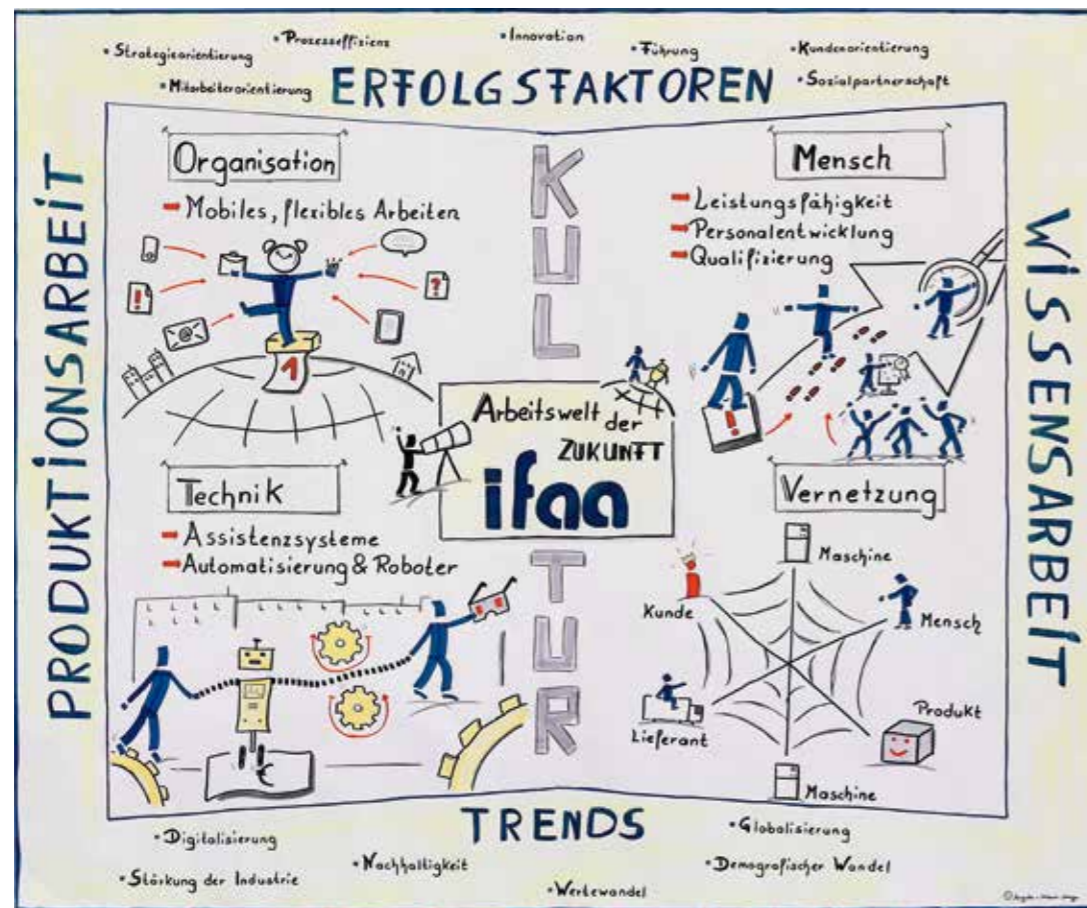


GESCHÄFTSBERICHT

1. JANUAR 2016 – 31. DEZEMBER 2017

INHALT

Vorwort	05
Arbeitszeit	08
Entgelt und Vergütung	14
Ganzheitliche Unternehmens-/Produktionssysteme	20
Arbeits- und Gesundheitsschutz/Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	26
Digitalisierung & Industrie 4.0	34
Arbeitsbezogene psychische Belastung	42
Öffentlichkeitsarbeit	48
Marketing und Veranstaltungsmanagement	52
Mitgliedsverbände	64
Gremien des ifaa	66
Ansprechpartner	68
Personelle Veränderungen 2016 und 2017	70
Impressum	70



Wir gestalten die Arbeitswelt der Zukunft – kompetent und praxisnah.

VORWORT



Die vernetzte Digitalisierung dringt in immer mehr Bereiche der Arbeits- und Betriebsorganisation vor. Was bedeutet das für Unternehmen und Beschäftigte? Welche Kompetenzen benötigen Beschäftigte und Führungskräfte, um die digitale Transformation erfolgreich zu meistern? Wie reagieren Menschen auf die Zusammenarbeit mit neuen Assistenzsystemen und Cobots? Wie beeinflussen innovative Technologien die Tätigkeitsprofile und damit die Entgeltgestaltung? Welches sind die Handlungsoptionen für die Unternehmen, um mobile, digitalisierte Arbeit nachhaltig einzuführen? Viele Entwicklungen zeichnen sich erst in Grundzügen ab, klare Antworten fehlen manchmal noch.

Hier setzt die praxisorientierte Forschungsarbeit des ifaa an. Als Vordenker, Vernetzer und Vermittler unterstützen wir die Arbeitgeberverbände und deren Mitgliedsunternehmen in allen Fragen der Arbeits- und Betriebsorganisation. Und dabei spielt die Arbeitswelt der Zukunft eine entscheidende

Rolle. Oben genannte Fragestellungen sind nicht isoliert durch einzelne Fachexperten zu lösen – hier ist interdisziplinäre Zusammenarbeit aller ifaa-Mitarbeiter gefragt. Aus diesem Grund errichteten wir am Institut fachbereichsübergreifend das Querschnittsthema »Arbeitswelt der Zukunft«. Wir wollen wegweisende Antworten für eine innovative Arbeits- und Betriebsorganisation finden.

Der Geschäftsbericht gibt Ihnen einen Überblick unserer Aktivitäten in 2016 und 2017. Wir bedanken uns für das Vertrauen in unsere Arbeit und für die konstruktive Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedsverbänden und deren Mitgliedsunternehmen der Metall- und Elektroindustrie.

Herzlichst Ihr

Peter Grass
Vorstandsvorsitzender

Sascha Stowasser
Direktor

Bei der Gestaltung innovativer und flexibler Arbeitszeitsysteme geht es darum, die betrieblichen Anforderungen an Arbeitszeit mit dem steigenden Bedarf an Zeitsouveränität und Individualität der Beschäftigten in Einklang zu bringen.



ARBEITSZEIT



In 2016 und 2017 unterstützten die Arbeitszeitexperten des ifaa die Mitgliedsverbände und deren Mitgliedsunternehmen bei der Gestaltung bedarfsgerechter, flexibler und leistungsförderlicher Arbeits- und Betriebszeiten.

Entwicklungen wie die fortschreitende Globalisierung, der demografische Wandel und die Digitalisierung stellen neue Anforderungen an die Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung. Schwerpunkte

bilden Flexibilität, Belastungsoptimierung durch alternsgerechte Arbeitszeiten und die Förderung der Einsetzbarkeit gesundheitlich Beeinträchtigter sowie zeitlich eingeschränkt Verfügbarer durch lebenssituationsspezifische Arbeitszeitsysteme. Ziel ist die Wettbewerbsfähigkeit auch zukünftig mit sich wandelnden und älteren Belegschaften zu sichern. Ein neuer Schwerpunkt war die Aufarbeitung des Themas orts- und zeitflexibles Arbeiten.

Veröffentlichungen zum Thema

Die Broschüre
»Arbeitszeit im Wandel«



Die Broschüre beinhaltet neue Entwicklungen, Anforderungen, Praxisbeispiele und Handlungsanleitungen zum Thema Arbeitszeit. Es wird gezeigt, welche Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit es gibt und wie theoretische Gestaltungsansätze in Einklang mit tariflichen Optionen praktisch umgesetzt werden können.

Veröffentlichung: Juni 2017
Mitherausgeber: Gesamtmetall

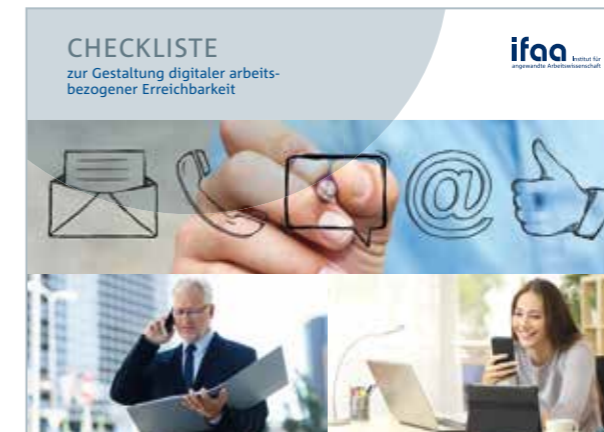
Leistung & Entgelt:
»Gestaltung und Einführung flexibler Arbeitszeiten«



Das Heft liefert einen Überblick über den aktuellen Stand der Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle. Die inhaltlichen Schwerpunkte konzentrieren sich auf die wichtigsten Aspekte, Rahmenbedingungen und Stellschrauben für die Gestaltung und Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen, Anforderungen an Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung sowie neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse.

Veröffentlichung: Juni 2017

»Checkliste zur Gestaltung digitaler arbeitsbezogener Erreichbarkeit«



Mit dieser branchenübergreifenden Checkliste zur Gestaltung digitaler arbeitsbezogener Erreichbarkeit können Betriebe und Beschäftigte gemeinsam regeln, wann und wie eine digitale arbeitsbezogene Erreichbarkeit erforderlich und gewünscht ist.

Veröffentlichung: Januar 2017

Downloadmöglichkeit: www.arbeitswissenschaft.net

Veranstaltungen zum Thema Arbeitszeit

Workshops, Seminare, Erfahrungsaustausch zur Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung

Schulungen zu XIMES Shift Plan Assistant (SPA) und XIMES Operating Hours Assistant (OPA)

Vorträge der ifaa-Experten auf verschiedenen Kongressen und Fachtagungen

GfA-Kongresse und -Konferenzen 2016 und 2017, Symposium der Arbeitszeitgesellschaft 2016 und 2017, A+A Kongress 2017, Zukunftsworkshop Prävention 4.0, IAG Kongress Zukunft der Arbeit 2016 und 2017

Neu in 2017

Arbeitskreis Arbeitszeit als Austauschplattform und »Impulsgeber« für die Arbeitszeitgestaltung der Zukunft. In diesem Arbeitskreis werden u. a. folgende Fragen beantwortet: Wo gibt es Änderungsbedarf? Welche Möglichkeiten und Notwendigkeiten ergeben sich in der Zukunft für die Arbeitszeit vor dem Hintergrund der sich verändernden betrieblichen Praxis?

Beispiele für diskutierte Themen:

- ▶ Herausforderungen für Unternehmen durch verstärkte Nachfrage nach Zeitautonomie/Selbstbestimmung
- ▶ Zukunft der Schichtarbeit
- ▶ Tools zur Personaleinsatzplanung
- ▶ orts- und zeitflexibles Arbeiten
- ▶ wissenschaftliche Entwicklung und Ansätze zur Arbeitszeit
- ▶ Umgang mit der Forderung nach lebensphasenorientierter Arbeitszeit

Der Arbeitskreis »TFX – softwareunterstützte Schichtplangestaltung«

Dieser Arbeitskreis hat sich auf Initiative des ifaa und einiger Verbandsingenieure konstituiert. Das Ziel: gemeinsam Schichtpläne zu konzipieren und Verantwortliche zu befähigen, im Anschluss eigenständig im System Schichtpläne erstellen zu können. Ebenso erhalten Teilnehmer Unterstützung bei der Gestaltung von konkreten Schichtplänen, der Erfahrungsaustausch wird gefördert und die Anwendung XIMES SPA erprobt.

So profitierten alle von Erfahrungen und Ideen anderer. Zusätzlich wurden Fragen der ergonomischen Gestaltung von Schichtplänen behandelt.

Die im Arbeitskreis gemeinsam entwickelten Modelle wurden in einer Datenbank gesammelt und allen Teilnehmern zur Verfügung gestellt.

Weitere aktive Mitglieder sind willkommen.

Aufgaben und Ziele des Arbeitskreises

dauerhafter Austausch von Erfahrungen und Modellen

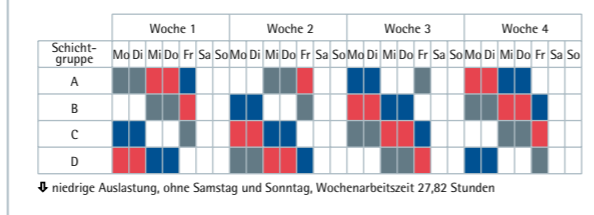
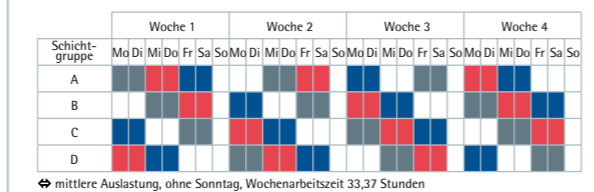
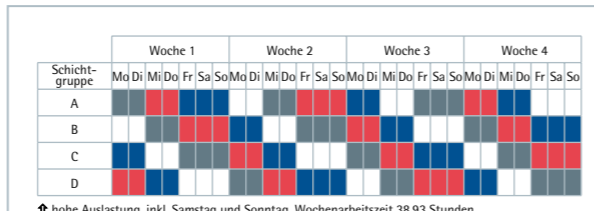
aktive Mitwirkung an der Entwicklung praxisbezogener Schichtmodelle

Bereitstellung von Schichtmodellen für die Teilnehmer

Arbeitsbeispiel

Erarbeitung von konkreten Schichtplänen im Bereich Flexibilität in Schichtsystemen mit unterschiedlichen Auslastungsstufen.

Betriebszeit	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Wochenarbeitszeit
rund um die Uhr (168 h)	hohe Auslastung							38,93 h
Mo bis Sa (144 h)	mittlere Auslastung							33,37 h
Mo bis Fr (120 h)	niedrige Auslastung							27,82 h



Infografik: »Schichtplangestaltung«

Downloadmöglichkeit: www.arbeitswissenschaft.net

Blick in die Zukunft

Eine neue Qualität der Flexibilität

Die Arbeitszeit der Zukunft wird immer flexibler. Die Flexibilität der Produktion stellt auch neue Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten. Es gilt, Arbeitszeitsysteme zu gestalten, die einerseits einen wirtschaftlich effizienten, bedarfsorientierten Personaleinsatz sicherstellen und andererseits die individuellen Arbeitszeitpräferenzen der Mitarbeiter berücksichtigen.



5 Fragen an Dipl.-Päd. Bettina Tondorf

seit August 2017 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich »Arbeitszeit und Vergütung«

Was ist Ihre Aufgabe beim ifaa?

Wie sehen die künftigen Herausforderungen der Arbeitswelt in Bezug auf Arbeitszeiten aus? Mit dieser Frage beschäftige ich mich wissenschaftlich und praktisch – ich unterstütze hier Mitgliedsverbände und deren Mitgliedsunternehmen. Daneben gebe ich gerne mein Wissen und meine Erfahrungen in Seminaren und Workshops weiter. Meine Schwerpunkte liegen dabei neben der klassischen Schichtplangestaltung vor allem in der Gestaltung möglichst gesunder Arbeitszeitmodelle, die ein Berufsleben bis ins hohe Alter möglich machen. Außerdem ist es mir wichtig, zu zeigen, wie vielfältig und flexibel Arbeitszeitmodelle sein können, wenn man die Spielräume kennt und nutzt.

Wie sieht für Sie die Arbeitswelt der Zukunft aus?

Vielfältig, bunt, individueller und flexibler. Und vor allem mobiler: Feste Arbeitsorte werden weniger wichtig. Vieles wird virtuell und online möglich



sein. Arbeitszeiten bieten neue Chancen, sind beispielsweise stärker orientiert an den jeweiligen Lebensphasen der Arbeitnehmer, benötigen aber auch neue Regeln und Steuerung.

Welche drei Dinge wünschen Sie sich für die Zukunft?

Bezogen auf meine Arbeit wünsche ich mir möglichst viel Teamarbeit, inspirierende Menschen und genügend Ideenreichtum, um kreative Lösungen finden zu können.

Wie digital leben Sie?

Wenn sie mich unterstützen, ich z. B. Zeit sparen kann, nutze ich gerne digitale Medien. Sie machen meine Arbeit häufig einfacher und komfortabler. Andererseits genieße ich aber auch die Zeit, in der kein Handy klingelt und ich »offline« bin. Der direkte Kontakt zu Menschen ist mir nach wie vor am wichtigsten.

Auf welches Medium können Sie nicht verzichten?

Auf mein Smartphone. Es ist für mich Telefon, Informations- und Kontaktplattform in einem. Aber auch das Smartphone hat einen Knopf zum Ausschalten.

Die sich abzeichnenden Veränderungen in der Arbeitswelt der Zukunft haben Auswirkungen auf betriebliche Entgeltsysteme. Sich wandelnde Arbeitsinhalte und Anforderungen an die Beschäftigten sind, ebenso wie das individuelle Leistungsverhalten, bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu berücksichtigen. Ziel muss es sein, mithilfe eines ganzheitlichen Anreiz- und Vergütungssystems die Arbeit der Beschäftigten auf den Unternehmenserfolg auszurichten.



ENTGELT UND VERGÜTUNG



Informations- und Erfahrungsaustausch

Zur Unterstützung des gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Verbänden führt das ifaa regelmäßige Workshops und Arbeitskreise mit Verbandsingenieuren durch. In den vergangenen beiden Jahren wurden insbesondere Themen der leistungs- und erfolgsorientierten Vergütung, die Vergütung außertariflicher Mitarbeiter und die Leistungsbeurteilung diskutiert. Sowohl ifaa-Mitarbeiter,

Verbandsvertreter als auch externe Referenten präsentierten bewährte Praxisbeispiele und neue wissenschaftliche Erkenntnisse.

Weiterhin wurden vor dem aktuellen Stand der Diskussion zum Entgelttransparenzgesetz Erfahrungen zum Themenkomplex Entgeltgleichheit ausgetauscht. Diese Erfahrungen waren auch Gegenstand der Konferenzen der Verbandsingenieure.

ifaa-Arbeitskreis Entgeltgestaltung

Im Oktober 2016 fand die Auftaktveranstaltung des Arbeitskreises Entgeltgestaltung mit den Verbandsingenieuren der Mitgliedsverbände statt. Dieser neu gegründete Arbeitskreis tagt fortan quartalsweise und dient als Austauschplattform sowie »Impulsgeber«, u. a. auf politischer Ebene, wie z. B. für den Ausschuss Arbeit und Entgelt von Gesamtmetall. Inhaltlich werden sowohl klassische Themen wie die Datenermittlung, Kennzahlen und Erholzeiten aufgegriffen als auch sich neu eröffnende Gestaltungsspielräume, beispielsweise in der Arbeitswelt der Zukunft, und Alternativen zu tariflichen Regelungen diskutiert.

Bei den ersten Treffen war die Leistungsbeurteilung das Hauptthema. Neben den tariflichen Rahmenbedingungen wurden Praxisbeispiele nicht tarifgebundener Unternehmen sowie Beispiele aus anderen Branchen betrachtet und hieraus Erfolgsfaktoren sowie Diskussionsansätze zu möglichen zukünftigen Gestaltungsansätzen der Tarifverträge erarbeitet. Im Oktober 2017 wurde ein entsprechender Arbeitskreis für das Tarifgebiet NRW gegründet.

Ziele des Arbeitskreises:



Gestaltung und Implementierung von Vergütungssystemen in den Unternehmen

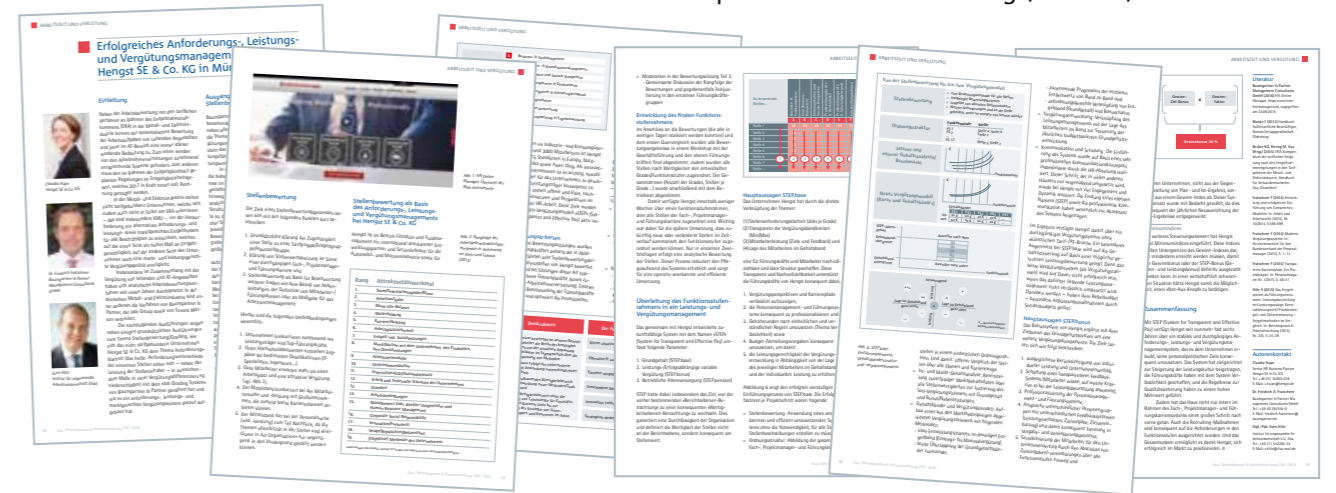
Gemeinsam mit den Verbänden unterstützte das ifaa Unternehmen bei der Neugestaltung und Modernisierung von Grund- und Leistungsentgeltssystemen. Erkennbar ist eine deutliche Entwicklung, leistungs- und erfolgsbezogene Vergütungssysteme so zu gestalten, dass Unternehmensziele und dort, wo tariflich möglich, der Unternehmenserfolg mit eingezogen werden können.

Im Vordergrund der Arbeit stand immer der Anspruch, für jedes Unternehmen ein betriebspezifisches Vergütungssystem zu entwickeln, welches die konkreten Bedarfe des Unternehmens berücksichtigt. Im Berichtszeitraum standen Produktions- und produktionsnahe Bereiche sowie der Vertrieb im Fokus.

Ziele des ifaa waren dabei:

- ▶ Entwicklung zukunftsfähiger und nachhaltiger Vergütungssysteme und die Unterstützung der Unternehmen gemeinsam mit den Verbänden bei deren Einführung;
- ▶ Verallgemeinerung der gesammelten Erfahrungen, sodass diese Modelle von möglichst Vielen für die sich ständig verändernde betriebliche Praxis genutzt werden können;
- ▶ Unterstützung von Unternehmen ohne ausreichend strukturierte Entgeltsysteme in Vorbereitung auf das Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes.

Entsprechende Erfahrungen zu Fragen des Entgelts wurden unter anderem in der Zeitschrift »Betriebspraxis & Arbeitsforschung«, Nr. 228, veröffentlicht.



Leistungsbeurteilung und kennzahlenbezogenes Leistungsentgelt als wesentliche Entgeltmethoden in der M+E-Industrie

Im Jahre 2016 wandten 80,6 % der Unternehmen den Entgeltgrundsatz Zeitentgelt mit der Methode Beurteilen an. 18,3 % entlohnten ihre Beschäftigten mit kennzahlenbezogenen Entgeltsystemen, während nur 1,1 % der Beschäftigten durch ein System mit Zielvereinbarungen entlohnt wurden. Erfahrungen und bewährte Vorgehensweisen bei der Anwendung von Leistungsbeurteilungen und kennzahlenbezogenem Entgelt standen im Berichtszeitraum im Mittelpunkt. Erstmals wurden für international tätige Unternehmen Schulungen

zur Leistungsbeurteilung in englischer Sprache in Kooperation mit dem Verband METALL NRW angeboten. Diese fanden sowohl als Präsenzveranstaltung als auch als Webinar statt.

Flächendeckend wurden Erfahrungen und Lösungen durch das ifaa in Workshops, auf Vortragsveranstaltungen sowie in Arbeitskreisen der Personalleiter, Betriebsleiter der Verbände und Unternehmen sowie in Seminaren der Bildungswerke und REFA vermittelt.

Veröffentlichungen des ifaa zum Thema

»ifaa-Studie: Anreiz- und Vergütungssysteme in der Metall- und Elektroindustrie«

Verbreitung von nicht monetären und monetären Zusatzleistungen



Inhalt

- ▶ aktuelle Verbreitung freiwilliger, nicht monetärer Nebenleistungen in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie
- ▶ Übersicht über aktuelle Anreiz- und Vergütungssysteme
- ▶ Zeitraum der Befragung: April bis August 2017

Veröffentlichung: Dezember 2017

Downloadmöglichkeit: www.arbeitswissenschaft.net

»Mitarbeiter beurteilen – Leistung differenzieren«

Handlungshilfe zur Implementierung und Anwendung von Verfahren zur Leistungsbeurteilung



Inhalt

- ▶ Hinweise zur Gestaltung, Implementierung und Anwendung von Beurteilungssystemen
- ▶ Informationen für Führungskräfte zum Umgang mit Beurteilungsmerkmalen, Beurteilungsfehlern und zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen
- ▶ Checklisten, Hilfen zum Aufbau von Gesprächsdokumentationen
- ▶ Darstellung der tariflichen Verfahren der Leistungsbeurteilung
- ▶ Module zum Aufbau von Betriebsvereinbarungen

Veröffentlichung: August 2016

Downloadmöglichkeit: www.arbeitswissenschaft.net

Entgeltbenchmarks durch aufgabenbezogene Verdienststatistiken

Ausgangsbasis für die Vergütung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmer in der M+E-Industrie und wichtigste Grundlage sind die tarifvertraglichen Regelwerke in den jeweiligen Regionen. Bei der betrieblichen Gestaltung der Vergütung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmer ergeben sich aber weitere Spielräume z. B. durch übertarifliche Vergütungen, zusätzliche Entgeltkomponenten und Sonderregelungen. Dies alles geschieht vor dem Hintergrund der jeweiligen Kosten- und Wett-

bewerbsituation des Unternehmens und dem Angebot und der Nachfrage regionaler Arbeitsmärkte. Entscheidend für die Entgeltfindung ist vor allem der Anforderungsbezug, der Leistungsbezug und die relative Höhe des Entgelts im Vergleich zu anderen Entgelten. Letzteres ist einerseits ein wichtiger Faktor für die Beschäftigten, andererseits stellt dies aber auch einen bedeutenden Anteil an der Kostenstruktur der Unternehmen dar.

Um den Betrieben neben dem tarifvertraglichen Regelwerk eine zusätzliche Orientierung zu den geschaffenen Entgeltstrukturen zu geben, bieten die M+E-Verbände seit vielen Jahren regelmäßige branchenspezifische jährliche Vergütungsvergleiche als verlässliche Vergleichsbasis an. Wurden früher ausschließlich die Monatsentgelte bezogen auf die tariflichen Lohn- und Gehaltsgruppen beziehungsweise die Entgeltgruppen erhoben, werden seit über 10 Jahren auch die Jahresverdienste bezogen auf typische Arbeitsaufgaben in der M+E-Industrie erfasst. Damit ergibt sich – auch für Unternehmen ohne Tarifbindung – die Möglichkeit, sowohl regional als auch bundesweit branchen- und betriebsgrößenbezogene Vergleichsdaten zu erlangen.

Das ifaa hat auch 2016 und 2017 gemeinsam mit den Verbänden die Verdienststatistiken weiterentwickelt und so seinen Beitrag zur Stärkung der

tarifpolitischen Arbeit der Verbände und der Interessenvertretung für die M+E-Branche sowie der Erweiterung der Serviceleistungen für die Mitglieder geleistet.



5 Fragen an Amelia Koczy, M. Sc.

seit August 2016 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich »Arbeitszeit und Vergütung«

Was ist Ihre Aufgabe beim ifaa?

Mit meinen Kollegen bin ich für das Thema »Entgeltgestaltung« verantwortlich. Meine Aufgabe ist es, die Mitgliedsverbände bei Fragestellungen zum Grund- und Leistungsentgelt sowie den angrenzenden Themengebieten der Kennzahlen- und Datenermittlung zu unterstützen.

Wie sieht für Sie die Arbeitswelt der Zukunft aus?

Ich denke, viele Aspekte, die heute schon sichtbar sind, insbesondere hinsichtlich wachsender Flexibilität, orts- und zeitflexibler Arbeit, werden in Zukunft noch weiter an Bedeutung gewinnen.

Welche drei Dinge wünschen Sie sich für die Zukunft?

Gesundheit, Glück und Weltfrieden ;-)

Wie digital leben Sie?

Ich nutze digitale Hilfsmittel wie Smartphone, Tablet oder Laptop sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich. In sozialen Netzwerken bin ich weniger aktiv, obwohl ich den Nutzen dieser durchaus anerkenne.

Auf welches Medium können Sie nicht verzichten?

Mein Smartphone!

Neben Produktinnovationen sind das ganzheitliche Management von Produktion und Unternehmen, die Gestaltung und Optimierung entsprechender Prozesse und Systeme sowie die Planung, Kontrolle und Lenkung aller Aktivitäten zur Optimierung der betrieblichen Prozesse entscheidende Wettbewerbsfaktoren für unsere Unternehmen.



GANZHEITLICHE UNTERNEHMENS-/ PRODUKTIONSSYSTEME



Das ifaa unterstützt seine Mitgliedsverbände und deren Mitgliedsunternehmen in dem Arbeitsfeld Ganzheitliche Unternehmens-/Produktionssysteme:

- ▶ durch Vorträge und Workshops zu oben genannten Themen,
- ▶ durch Veröffentlichungen und Besichtigungen betrieblicher Good-Practice-Beispiele,
- ▶ durch die Gestaltung von und die Mitwirkung in themenspezifischen Arbeitskreisen sowie
- ▶ bei der Umsetzung transferrelevanter Konzepte in den Unternehmen.

Bericht zur ifaa-Benchmarkreise »Exzellente Unternehmen« 2017

Das ifaa organisierte vom 26. bis 30.06.2017 die dritte Benchmarkreise. In diesem Jahr führte sie zu Unternehmen aus den Verbandsgebieten von ME Saar, PfalzMetall sowie HESSENMETALL, die sich durch exzellente Umsetzung von Elementen »Ganzheitlicher Unternehmenssysteme« auszeichnen. Auf dem Programm stand der Besuch von sechs Unternehmen, die u. a. über die Einführung eines werksübergreifenden Produktionssystems, die Operationalisierung des Strategieprozesses,

Kanban, Milk-Run, TPM, die Verfestigung des Kunden-Lieferanten-Verständnisses und die Entwicklung hin zu einer ausgeprägten Unternehmenskultur sowie über die Möglichkeiten einer vollgetakteten Produktion von der Teilezuführung bis zur Endabnahme berichteten. Allen Gastgebern ist zudem gemein, dass sie sich erfolgreich mit den besonderen Herausforderungen an die Führung in der schlanken Produktion beschäftigt haben.

Teilnehmer der Reise waren 20 Unternehmensvertreter (Geschäftsführer, Produktionsleiter, Logistikleiter, Leiter Produktionssysteme) aus Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie weiter Teile Deutschlands. Alle Teilnehmer und deren Unternehmen haben sich – zumeist in Zusammenarbeit mit ihrem Arbeitgeberverband – bereits mit schlanker Produktion und der Umsetzung Ganzheitlicher Unternehmenssysteme auseinandergesetzt und werden dies auch in Zukunft weiter intensiv vorantreiben.

Die Reise ermöglichte den Teilnehmern anregende Einblicke und gab Gelegenheit, Herangehensweise, Erfahrungen und die erzielten Ergebnisse der Gastgeber kennenzulernen. Diese wiederum profitierten von Fragen und Anregungen der Gäste sowie aus den Diskussionen mit diesen.

Die Teilnehmer lobten die Vielfalt der Einblicke und Anregungen und hoben den Nutzen der Reise für ihre Arbeit im eigenen Unternehmen hervor.

Für das Jahr 2018 sind eine weitere Benchmarkreise sowie erstmalig ein Erfahrungsaustausch der bisherigen Teilnehmer geplant.

Gruppenbild der Teilnehmer mit Vertretern der KUBOTA Baumaschinen GmbH in Zweibrücken



360°-Methode zur Überprüfung der Nachhaltigkeit von 5S-Maßnahmen

Viele Unternehmen beschäftigen sich mit Maßnahmen zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP). Die 5S-Methode (Sortiere aus, Stelle ordentlich hin, Säubere, Sauberkeit bewahren, Selbstdisziplin üben) ist hierzu notwendige Grundlage und muss sich in der Unternehmenskultur nachhaltig etablieren. Zur Reflexion und zur Bewertung des Stands der Umsetzung sowie erforderlicher Korrekturmaßnahmen wurde das »360°-Analyseinstrument« entwickelt.

Dieses Vorgehen wurde durch das ifaa aus einer Methode abgeleitet, die der »Koblenzer Kreis« (eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe von vem.die arbeitgeber, METALL NRW, HESSENMETALL und ifaa) zur Analyse von Führungskulturen in Unternehmen entwickelt hat. Mit diesem Ansatz werden die Einführung und Umsetzung, die bisher erzielten Ergebnisse sowie die Entwicklung und Pflege von 5S aus der Perspektive von Führungskräften und Beschäftigten gespiegelt. Das 360°-Analyseinstrument hilft, Missverständnisse und Hemmnisse zu erkennen und zielführende Maßnahmen zu bestimmen und umzusetzen sowie Ergebnisse langfristig zu sichern und zu entwickeln.

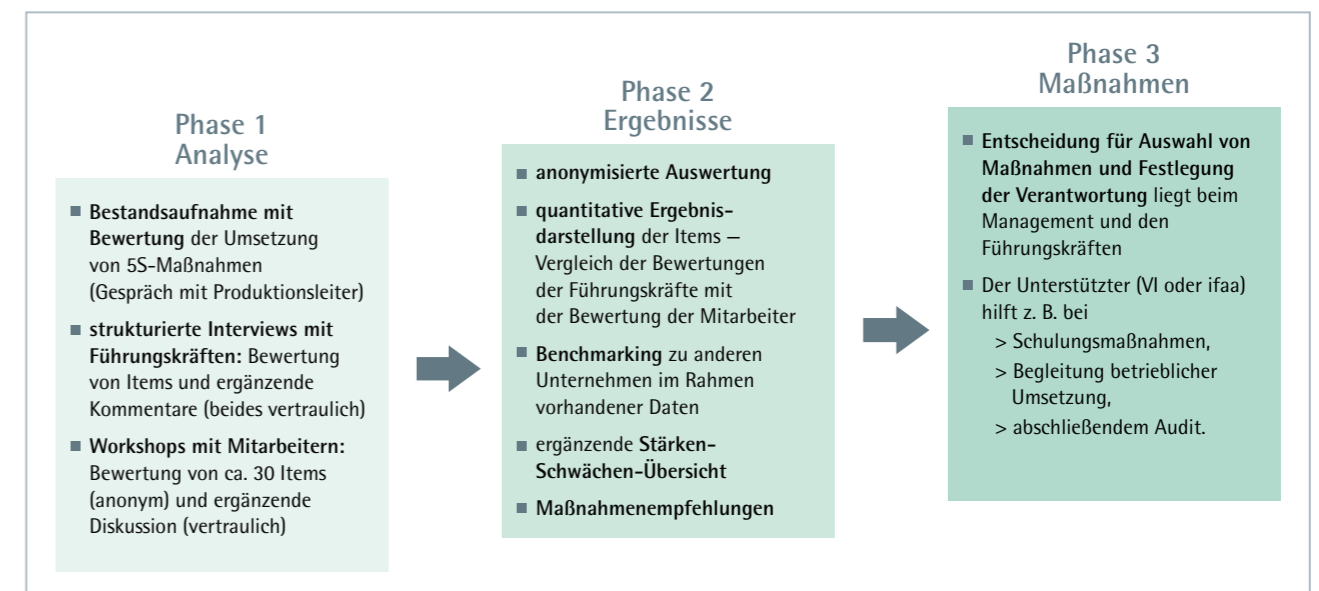
Voraussetzungen für die Anwendung dieses Instruments sind das Verständnis und die aktive Unterstützung durch die Geschäftsführung, die frühzeitige Einbeziehung des Betriebsrats und letztlich die Bereitschaft aller Beteiligten zur selbstkritischen

Reflexion und dazu, anschließend aufgezeigte Defizite proaktiv anzugehen.

Im Mittelpunkt des Verfahrens steht der kritische Blick auf die zurückliegende Einführung und aktuelle Umsetzung des KVP. Im Rahmen der 360°-Analyse werden Informationen mittels Fragebögen erhoben und durch Workshops mit Mitarbeitern sowie Interviews mit Führungskräften ergänzt. Ziel ist, unterschiedliche Wahrnehmungen zu Umsetzung, Ergebnissen und Nachhaltigkeit von KVP-Maßnahmen zu erkennen und allen Beteiligten bewusst zu machen.

Workshop zur Nachhaltigkeit von 5S-Maßnahmen	
1. Tag	Datenaufnahme
09:00-09:30	Begrüßung und Ablauf des Workshops
09:30-10:00	Interview Führungskraft 1 (Werkleitung)
10:00	Interview Führungskraft 2 (N.N.)
10:45	Interview Führungskraft 3 (N.N.)
11:30	Interview Führungskraft 4 (N.N.)
12:30-13:00	Mittagspause
ca. 13:00-14:30	Mitarbeiter-Workshop
14:30	Ende des ersten Workshoptages
anschließend	Auswertung der Interviews, des Mitarbeiter-Workshops, Eingabe der Antworten der Fragebögen, Ergebnisaufbereitung
2. Tag	Ergebnispräsentation und Maßnahmenableitung
13:15-13:30	Begrüßung und Ablauf des Tages
13:30-14:30	Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse
14:30-15:30	Diskussion von Maßnahmen
15:30	Ende des zweiten Workshoptages

Beispiel für einen zeitlichen Ablauf der 360°-Analyse (ifaa)



Schematischer Ablauf der 360°-Analyse

Schematische Darstellung des Ablaufs für die 360°-Analyse (ifaa)

Um das 360°-Analyseinstrument anwenden zu können, sind zwei Workshopstage hilfreich.

Unsere Organisation hat die Mitarbeiter vorab informiert, wie 5S Unternehmensstrategie und Bereichsziele unterstützt.							
	Anzahl	Antworthäufigkeit in Prozent				Mittelwert	Handlungsbedarf
Mitarbeiter	15	7	33	53	7	2,6	
Führungskräfte	5	0	80	20		3,2	

■ nicht/kaum
 ■ teilweise
 ■ weitgehend
 ■ umfassend

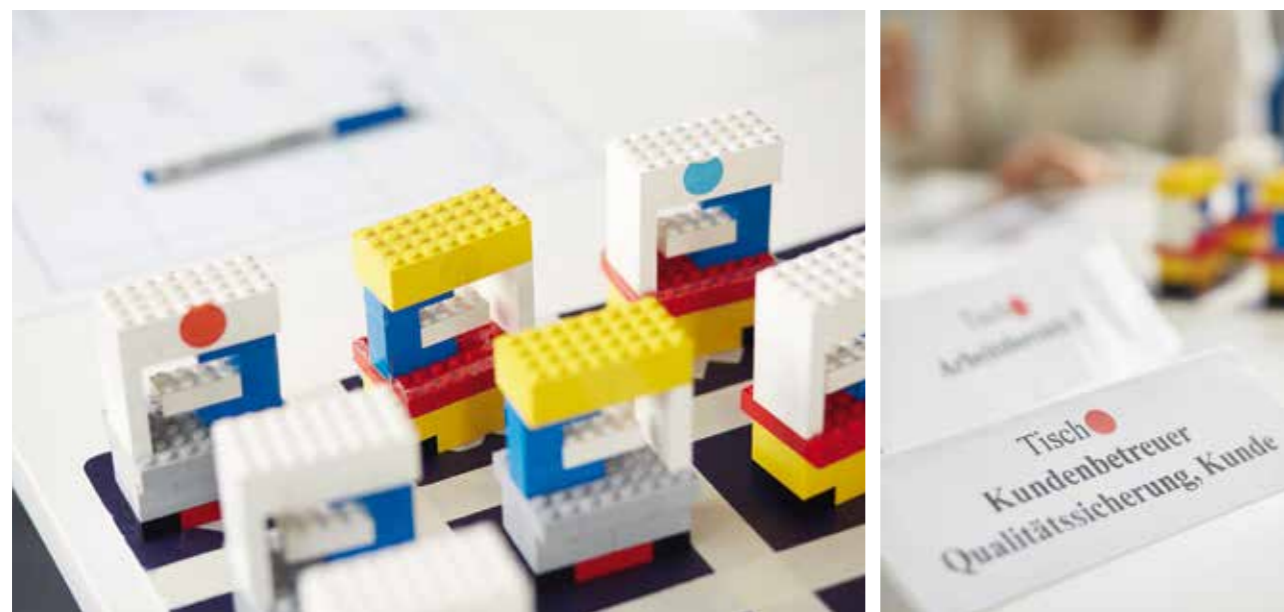
Exemplarische Darstellung der Auswertungsergebnisse einer Frage aus dem Fragebogen (ifaa)

ifaa erweitert sein Planspiel-Angebot um »Kaufmännische Betrachtung eines Produktionssystems«

Das ifaa bietet seine Unternehmensplanspiele bislang in den Varianten »Einführung eines Produktionssystems«, »Umgang mit Störungen« und »Supply Chain Management« an. Seit 2016 steht eine weitere Variante zur Verfügung, welche Prozessänderungen im Produktionsablauf einer kaufmännischen Analyse unterzieht.

Die kaufmännische Variante des ifaa-Planspiels vermittelt das notwendige Basiswissen für die

finanzorientierte Steuerung eines Produktionssystems. Die Teilnehmer erfahren die Wirkung operativer, produktionsbezogener Entscheidungen auf betriebliche und finanzielle Kennzahlen. Darüber hinaus wird das Verständnis für die Philosophie des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses vermittelt. Dabei lernen die Teilnehmer die produktionstechnische und betriebswirtschaftliche Perspektive zu kombinieren. Die Teilnehmer erhalten feste



ifaa-Planspiel

Rollen, vom Produktionsleiter über die Qualitätssicherung und den Kundenbetreuer bis zum Montagemitarbeiter. Zwischen den einzelnen Spielrunden optimieren sie in Verbesserungssitzungen die Produktion.

Teilnehmen können zwischen 10 und 15 Personen. Zielgruppe sind Geschäftsführer, Betriebsleiter, technische und kaufmännische Führungskräfte, Prozessverantwortliche und Produktionsmitarbeiter, die sich mit der betriebswirtschaftlichen Betrachtung produktionstechnischer Prozessschritte befassen.

Downloadmöglichkeit: www.arbeitswissenschaft.net

Infografik: »Rüstzeitoptimierung«



5 Fragen an Dipl.-Kfm. Markus Frank

seit Juli 2017 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich »Unternehmensexzellenz«

Was ist Ihre Aufgabe beim ifaa?

Meine Themenschwerpunkte am Institut sind das Industrial Engineering, REFA und Ganzheitliche Produktionssysteme. Das Business Process Management (BPM) ist ein weiteres Fachgebiet, welches ich mit großem Interesse vertiefe. Außerdem unterstütze ich die Mitgliedsverbände und deren Mitgliedsunternehmen mit der Durchführung von Planspielen, Seminaren und Workshops zu o. g. Themen sowie die Organisation des Arbeitskreises Industrial Engineering.

Wie sieht für Sie die Arbeitswelt der Zukunft aus?

In den Unternehmen muss es Räume für Experimente geben, um neue Formen und Arrangements von Arbeit zu testen. Der aktuelle Auslöser des Ganzen ist die digitale Transformation. Sicherlich geht es bei der digitalen Unternehmenstransformation um Strategie und Technologie, allerdings nachhaltig auch um Unternehmenskultur, Kompetenzen, um Einstellungen und Verhaltensweisen –

um das, was Arbeit prägt. Von großen Internetunternehmen und Start-ups geht derzeit ein Paradigmenwechsel in der Mitarbeiterführung aus. Digitale Eliten haben andere Vorstellungen von der Zukunft der Arbeit und Führung – New Work eben.

Welche drei Dinge wünschen Sie sich für die Zukunft?

An erster Stelle wünsche ich meiner Familie und mir viel Gesundheit und weiterhin viele schöne gemeinsame Jahre. Und ein weiterer Wunsch wäre, dass uns der Frieden, in dem wir leben, noch möglichst lange erhalten bleibt. Ich bin so gespannt, wie die Welt in 20 oder 30 Jahren aussieht, da darf nichts dazwischen kommen. Und an dieser Stelle wünsche ich mir natürlich viel Erfolg und Freude im neuen Job.

Wie digital leben Sie?

Sehr! Aber so sehr mein privates und berufliches Umfeld auch vernetzt und digitalisiert ist, schaffe ich mir Freiräume, in denen ich einfach mal nicht »online« bin.

Auf welches Medium können Sie nicht verzichten?

Ach, da gibt es viele, das kommt immer auf die jeweilige Situation an! Aber ein gutes Buch steht immer noch hoch im Kurs bei mir.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ/ BETRIEBLICHES GESUNDHEITS- MANAGEMENT (BGM)

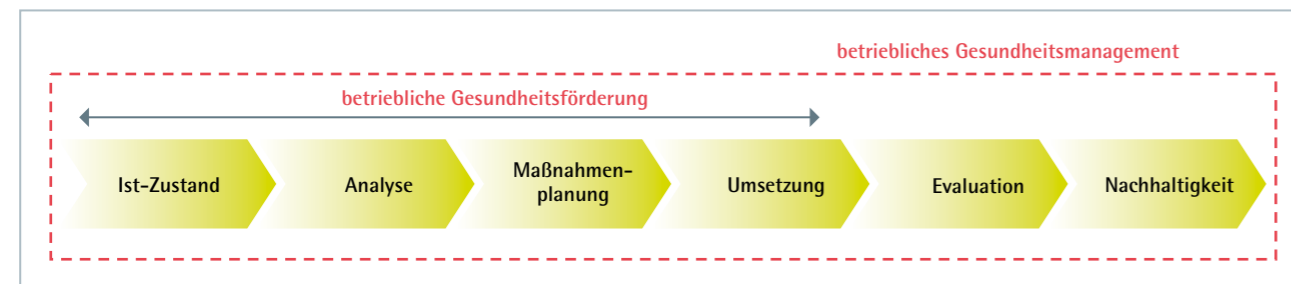


Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist es, dass Unternehmen langfristig leistungs- und wettbewerbsfähig bleiben, indem BGM einerseits direkt zur Gesundheit der Beschäftigten beiträgt und andererseits diese in ihrem Bewusstsein für ihre Eigenverantwortung sensibilisiert.

Die Arbeit des ifaa zielt darauf ab, Good-Practice-Beispiele aufzuzeigen und gemeinsam mit Mitgliedsverbänden und Unternehmen Ansätze insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen zu entwickeln und zu verbreiten. Es werden regel-

mäßig Pilotprojekte durchgeführt und Arbeitskreise mit Unternehmensvertretern betreut. Der verbandliche Austausch findet zweimal jährlich im Arbeitskreis »Arbeits- und Leistungsfähigkeit im demografischen Wandel« statt. Auch das Analysieren und Bewerten von Trends (»digitales Gesundheitsmanagement«), Zertifizierungsvorhaben oder Gesetzen (»Präventionsgesetz«) sind Gegenstand der Arbeit des ifaa.

Botschaft: betriebliches Gesundheitsmanagement – zielgerichtet statt Zufall!



Projekt Prävention 4.0 – Handlungsfelder und -leitfaden für eine präventive Arbeitsgestaltung in der digitalen Arbeitswelt 4.0

Prävention 4.0

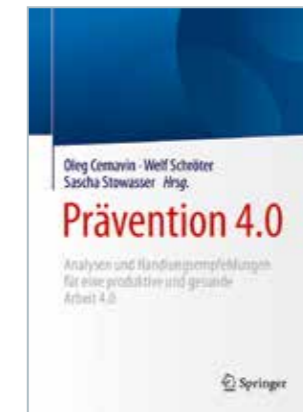
Die digitale Transformation wird die Arbeitswelt der Zukunft maßgeblich verändern. Damit die Akteure in den Betrieben die Potenziale des technologischen Fortschrittes wirkungsvoll nutzen können, ist das Ziel des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojektes »Prävention 4.0«, konkrete Handlungsempfehlungen und Leitlinien für eine sichere und gesunde Arbeitsgestaltung zu entwickeln. Es wird ein Handlungsleitfaden/Selbstbewertungsinstrument insbesondere für KMU und eine wissenschaftlich fundierte Expertise »Umsetzungsempfehlung« erstellt.

Das ifaa hat die Leitung des Teilvorhabens »Prävention in Führung und Unternehmensorganisation« übernommen. Ziel ist es, die Auswirkungen der neuen Technologien (cyberphysische Systeme, CPS) auf die Führung und Unternehmensorganisation zu analysieren sowie Handlungshilfen und Präventionsmaßnahmen zur Sicherung des Unternehmenserfolgs sowie der Leistungsfähigkeit und der Gesundheit der Mitarbeiter zu entwickeln und umzusetzen.

Neben dem ifaa wirken sieben wissenschaftliche Partner, 11 Value-Partner aus Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, nationale Initiativen und Berufsgenossenschaften sowie zahl-

reiche Unternehmen mit. Von Seiten des ifaa sind als Value-Partner METALL NRW, Südwestmetall, die BDA und der AGV Banken beteiligt.

Die acht Institute des Verbundes haben während der Laufzeit des Projektes insgesamt 105 Experteninterviews, 17 Workshops sowie eine Onlinebefragung mit 845 internen und externen Beratern durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Analysen wurden bisher in 147 Veranstaltungen in Form von Vorträgen sowie 30 Veröffentlichungen präsentiert. Zudem wurde ein Fachbuch mit dem Titel »Prävention 4.0. Analysen und Handlungsempfehlungen für eine produktive und gesunde Arbeit 4.0« geschrieben. Dieses erschien im November 2017 unter der Herausgeberschaft von Oleg Cernavin, Welf Schröter und Sascha Stowasser beim Springer-Verlag. Ebenso veranstalteten die Verbundpartner gemeinsam mit der Offensive Mittelstand im November 2017 den Kongress »Prävention 4.0«, dessen Organisation federführend das ifaa übernommen hat.



Laufzeit: Dezember 2015 bis April 2019

Website des Projektes: www.praevention40.de



Projekt STÄRKE – Starke Beschäftigte und starke Betriebe durch Stärkung der Änderungsfähigkeit mit Resilienz-Konzepten



Die Fähigkeit, sich einer neuen Situation schnell anzupassen und angemessen zu reagieren, sowie aus Krisen gestärkt hervorzugehen, wird als Resilienz bezeichnet. Dies lässt sich auf Organisationen und Individuen gleichermaßen beziehen. Psychisch gestärkte Beschäftigte sind leistungsfähiger und können mit den Anforderungen des Berufslebens besser umgehen. Welche Faktoren auf individueller und organisationaler Ebene resilientes Verhalten fördern und wie Unternehmen insgesamt resilient werden, ist nur teilweise bekannt und daher Forschungsgegenstand des Projektes STÄRKE.

Im Projekt wird ein Gesamtkonzept zur Analyse und Weiterentwicklung individueller und organisationaler Resilienz¹ in kleinen und mittleren Unternehmen entwickelt und erprobt. Der Projektansatz verbindet arbeitswissenschaftliche, betriebswirtschaftliche und psychologische Ansätze. Neben dem ifaa wirken drei wissenschaftliche Partner und vier Pilotunternehmen mit:

Laufzeit: Januar 2016 bis April 2019

Website des Projektes: www.staerke-projekt.de/



¹ von lat. resilire: zurückspringen, abprallen; psychische Widerstandskraft; Fähigkeit, schwierige Lebenssituationen ohne anhaltende Beeinträchtigung zu überstehen (Quelle: Duden online; Pons)

Fachkolloquium »Prävention in der Arbeitswelt 4.0« 2017

Ebenso stand in 2017 auch das ifaa-Fachkolloquium unter dem Stern von »Prävention 4.0«. Unter dem Titel »Prävention in der Arbeitswelt 4.0« diskutierten die Experten aus Wissenschaft und Praxis rund um das Thema. Im Fokus standen nicht nur der Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern alle Bereiche eines Unternehmens. Denn für alle Bereiche gilt: Sie müssen sich auf die Veränderungen vorbereiten.



Dr. Martina Frost,
wissenschaftliche
Mitarbeiterin ifaa



Zeit zum
Austausch



Digital und analog
informiert – die
Veranstaltungs-App
begleitete das
Programm.

Aktiv in die Pause



»Betriebliches Eingliederungsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen«

Anleitung für die praktische Umsetzung

Betriebliches Eingliederungsmanagement dient der Eingliederung langzeiterkrankter Beschäftigter an ihrem Arbeitsplatz und bietet somit vielfältige Potenziale für Unternehmen und Beschäftigte. Der Gesetzgeber nennt zur Ausgestaltung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nur wenige konkrete Anforderungen. So stehen Unternehmen vor der Herausforderung, diesen Freiraum rechtskonform und mit meist begrenzten Ressourcen bestmöglich auszugestalten, sodass sich positive Effekte ergeben. Das ifaa gibt Empfehlungen und Hinweise zur Umsetzung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Hierfür hat das ifaa im September 2017 die Broschüre »Betriebliches Eingliederungsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen. Anleitung für die praktische Umsetzung« veröffentlicht. Darin finden Unterneh-

men und Verbände praktische Handlungsempfehlungen, ein Vorgehensmodell sowie verschiedene Arbeitshilfen, die sich an die unternehmensindividuellen Rahmenbedingungen anpassen lassen. Die Praxisbeispiele liefern zusätzliche Impulse.

Onlineveröffentlichung: September 2017

Downloadmöglichkeit: www.arbeitswissenschaft.net



»Wissensmanagement kompakt«

Informationen | Instrumente | Methoden | Praxisbeispiele | Arbeit 4.0 & Digitalisierung

Die Broschüre stellt die wesentlichen Merkmale (Nutzen/Vorteile/Ressourcenaufwand) von Methoden und Instrumenten mit weiterführenden Informationen kurz dar. Anschauliche Praxisbeispiele zu den dargestellten Methoden beschreiben das konkrete Vorgehen in der Praxis. Vorteile, Herausforderungen und Ressourcenbedarfe werden aufgezeigt. Ausblick in die Zukunft des Wissensmanagements mit neuen, innovativen Technologien: Aufzeigen aktueller Forschungsansätze. Die Broschüre wird regelmäßig aktualisiert und neue Informationen werden ergänzt.

Onlineveröffentlichung: August 2017

Downloadmöglichkeit: www.arbeitswissenschaft.net



5 Fragen an Dipl.-Soz. Wiss. Nicole Ottersböck

seit September 2016 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich
»Arbeits- und Leistungsfähigkeit«

Was ist Ihre Aufgabe beim ifaa?

Ich beschäftige mich schwerpunktmäßig mit Herausforderungen aktueller Trendentwicklungen, wie etwa dem demografischen Wandel und der zunehmenden Digitalisierung, für Unternehmen und Beschäftigte. In diesem Zuge stehen insbesondere die folgenden Themen im Fokus meiner Arbeit:

- ▶ Wissensmanagement
- ▶ Diversity-Management
- ▶ Förderung der individuellen und organisationalen Resilienz

Wie sieht für Sie die Arbeitswelt der Zukunft aus?

Komplex, vielfältig und sie erfordert eine hohe Flexibilität in vielfacher Hinsicht von Unternehmen und Beschäftigten.

Welche drei Dinge wünschen Sie sich für die Zukunft?

Vitalität, schöne Erlebnisse mit lieben Menschen aus meinem Umfeld und einen Campingbus.

Wie digital leben Sie?

Mein digitales Leben beschränkt sich auf die Nutzung von Smartphone und Tablet für Kommunikation, Recherchen jeglicher Art oder die Buchungen von Reisen und Fahrscheinen.

Auf welches Medium können Sie nicht verzichten?

Ich könnte zwar, aber würde trotzdem nur sehr ungern auf mein Smartphone verzichten. Ist schon sehr praktisch und erleichtert den Alltag.

Arbeits- und Gesundheitsschutz praxisnah erklärt

»Handbuch Arbeits- und Gesundheitsschutz«

Praktischer Leitfaden für Klein- und Mittelunternehmen

Um Betriebe grundsätzlich bei der Planung und Organisation des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu unterstützen, hat das ifaa in 2017 das Handbuch Arbeits- und Gesundheitsschutz veröffentlicht. Oft ist in Betrieben wenig Zeit, sich den komplexer werdenden Anforderungen zu widmen. Das Handbuch bietet kleinen und mittleren Unternehmen eine praktische Hilfestellung zur Organisation und Durchführung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Neben der rechtlichen Einordnung beschreiben die Autoren in kleinen Schritten praxisgerecht die erforderlichen planerischen und organisatorischen Aspekte. Die enthaltenen Vorlagen und Checklisten lassen sich leicht auf die eigene betriebliche Praxis

übertragen und stehen dem Leser im Downloadbereich der ifaa-Website zur Verfügung. Unternehmen können mit dem Handbuch die Grundlage für ein Arbeitsschutzsystem schaffen, das zu einem Arbeitsschutzmanagement ausgebaut werden kann.

Veröffentlichung: Juli 2017



Alterssimulation

Durch das Tragen eines gerontologischen Testanzugs oder Alterssimulationsanzugs besteht für jüngere Menschen die Möglichkeit, typische Einschränkungen älterer Menschen zu erleben. Die Simulation erfolgt durch das Tragen verschiedener Gewichtsbandagen und -manschetten, die für eine eingeschränkte, schwerfällige Bewegung sorgen. Eine Brille und ein Gehörschutz erschweren zusätzlich die Sinneswahrnehmung.

Der Alterssimulationsanzug kann für verschiedene Zwecke eingesetzt werden:

- ▶ Sensibilisieren für Präventionsverhalten (z. B. bei Auszubildenden)
- ▶ Sensibilisieren für Arbeiten in altersgemischten Teams
- ▶ Einrichten altersgerechter Arbeitsplätze
- ▶ Entwickeln altersgerechter Produkte

Im Rahmen von verschiedenen ifaa-Workshops bei Arbeitgeberverbänden oder deren Mitgliedsunternehmen führten die Teilnehmer Tätigkeiten

aus dem administrativen und dem technischen Bereich durch, während sie den Anzug trugen. Aus ihren Erfahrungen beim Tragen des Anzugs oder Beobachten leiteten die Teilnehmer Empfehlungen für die Arbeitsplatzgestaltung und die Gestaltung präventiver Maßnahmen in ihren Unternehmen ab.



Schon jetzt erleben, wie altern sich anfühlt.



5 Fragen an Nora Johanna Schüth, B. Sc.

seit November 2017 wissenschaftliche Assistentin im Fachbereich »Arbeits- und Leistungsfähigkeit«

Was ist Ihre Aufgabe beim ifaa?

Im Fachbereich »Arbeits- und Leistungsfähigkeit« habe ich mich in den vergangenen Monaten im Zusammenhang mit der digitalen Transformation besonders intensiv mit Anforderungen an die Gestaltung von Führung 4.0 in Unternehmen auseinandergesetzt. Ich beschäftige mich hauptsächlich mit dem Themenkomplex Förderung der individuellen und organisationalen Resilienz sowie Diversity-Management. Hierbei ist für mich besonders spannend, in den Unternehmen vor Ort zu arbeiten und die Theorie in die Praxis umsetzen zu können.

Wie sieht für Sie die Arbeitswelt der Zukunft aus?

Ich stelle mir eine Arbeitswelt vor, in der wir vernetzter, flexibler und unabhängiger von Ort und Zeit arbeiten können. Eine Arbeitswelt, in der die unterschiedlichsten Branchen voneinander lernen und sich untereinander austauschen wollen ebenso wie eine Arbeitswelt, in die alle mit einbezogen werden.

Welche drei Dinge wünschen Sie sich für die Zukunft?

Dass Menschen digitale Vernetzung nicht gleichsetzen mit persönlichen Verbindungen, weiterhin solch bereichernde Begegnungen mit tollen Menschen in meinem Umfeld und letztlich – natürlich – die Weltumseglung.

Wie digital leben Sie?

Ich habe keinen Kühlschrank, der meine Milch bestellt, weil er der Ansicht ist, ich würde mir neue wünschen. Meine Zahnbürste sagt mir nicht, wie fest ich putzen darf, da meine Eltern mir das beibrachten. Alexa habe ich nicht erlaubt, bei mir einzuziehen. Auch wenn es vielleicht etwas aufwendiger ist, notiere ich meine Termine in meinem Filofax. Steinzeitlich mit einem Stift. Ich versuche, die digitale Kommunikation, soweit es möglich ist, auf ein Minimum zu beschränken. Ein Telefonat ziehe ich dem Chat vor, den Besuch der Familie in den Staaten dem Skype-Call. Und dennoch nutze ich mein Smartphone und meinen Laptop gern und weiß ihren Nutzen zu schätzen – sicherlich, weil es praktisch ist, aber auch, weil es einen »Aus-Knopf« gibt.

Auf welches Medium können Sie nicht verzichten?

Auf mein Smartphone – v. a. weil dort die Musik spielt.

Digitalisierung und Industrie 4.0 bieten viele Chancen, die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen langfristig zu sichern. Auf der Basis definierter und standardisierter Prozesse kann die Digitalisierung helfen, Effektivität und Produktivität zu steigern sowie Menschen bei körperlicher und mentaler Arbeit zu entlasten.





Digitalisierung & Industrie 4.0 zum Ausprobieren auf der IdeenExpo

Alle zwei Jahre findet in Hannover das bundesweit größte Jugend-Event für berufliche Möglichkeiten in Naturwissenschaften und Technik statt: die IdeenExpo. Vom 10. bis 18. Juni 2017 war es wieder soweit, dass die jungen Besucher sich über die aussichtsreichen Perspektiven in den MINT-Berufen informieren konnten. Dabei gab es wieder viele Attraktionen und Exponate, die zu eigenem Ausprobieren einluden. So war das Interesse groß und führte dazu, dass mit 360 000 Besuchern ein neuer Rekord aufgestellt wurde.

Eines der Exponate, an dem die Jugendlichen selbst aktiv werden konnten, war in Kooperation von

NiedersachsenMetall und ifaa entstanden. Mithilfe eines kleinen Tabletcomputers konnten die Jugendlichen eine Kommissionier- und Montageaufgabe selbstständig ausführen. Die Software auf dem Gerät nutzte erweiterte Realität (Augmented Reality), um anzuzeigen, aus welchen Regalfächern Bauteile zu entnehmen waren. Anschließend konnte die Auswahl der Bauteile über die Kamera des Tabletcomputers überprüft und bestätigt werden. Schließlich wurde auch die Montage der einzelnen Komponenten anhand entsprechender Dialoge auf dem Tablet unterstützt, sodass die Jugendlichen die Montage erfolgreich durchführen konnten.



Per Tablet können die Jugendlichen Kommissionier- und Montageaufgaben selbstständig erledigen.

Themenspezifische Publikationen des ifaa 2016

Passend zum Fachkolloquium erschienen die Broschüre »Digitalisierung & Industrie 4.0« sowie die Zeitschrift »Leistung und Entgelt«, die das gleiche Thema zum Inhalt hatte.



Downloadmöglichkeit: www.arbeitswissenschaft.net (Broschüre und Faktenblätter)



ifaa-Faktenblätter

Fachkolloquium »Digitalisierung & Industrie 4.0« 2016

Digitalisierung und Industrie 4.0 umfassen ein weites Spektrum, das sich quer durch die Gesellschaft und die Unternehmen zieht und jede ihrer Funktionen und Ebenen überspannt. Die hohe Bedeutung des Themas und der große Informationsbedarf spiegeln sich auch in den Besucherzahlen wieder. Das Fachkolloquium erzielte einen Teilnehmerrekord. Entsprechend breit war auch das Fachkolloquium aufgestellt: Das Gesamtpotenzial sowie die Möglichkeiten kognitiver und physischer Assistenzsysteme wurden ebenso erläutert wie das Thema Qualifizierung. Alle diese Perspektiven wurden ausschließlich von Entscheidungsträgern aus der betrieblichen Praxis präsentiert und anhand von Beispielen aus ihren jeweiligen Unternehmen veranschaulicht.

Die eigenen Erwartungen an die Gestaltung kognitiver bzw. physischer Assistenzsysteme und Führung diskutierten die Teilnehmenden in drei Workshops.

Anschließend konnten sie mithilfe der ifaa-Weit-sichtbrille in virtuelle Welten eintauchen und so die Potenziale virtueller Realität erleben. Ganz real stand ein Exponat bereit, an dem die Verwendung eines Tabletcomputers zur Unterstützung eines Prozessablaufs vom auftragspezifischen Kommissionieren von Bauteilen über deren Zusammenbau bis hin zur Qualitätskontrolle ausprobiert werden konnte.



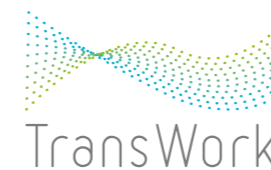
Augmented Reality auf einem Tablet zur Unterstützung einer Lagerentnahme



Mensch-Roboter-Kollaboration KUKA

Forschungsprojekte

TransWork – Transformation der Arbeit durch Digitalisierung



Das Projekt TransWork läuft seit Juli 2016 und umfasst neben eigenen Forschungsarbeiten zum Produktivitätsmanagement auch die Begleitung des Förderschwerpunkts »Arbeit in der digitalisierten Welt« mit insgesamt 29 Projekten zu diesem Thema. Bisher entstanden ein Ordnungs- und Gestaltungsrahmen für Produktivitätsstrategien und eine Befragung zur Nutzung der Digitalisierung im Produktivitätsmanagement sowie internationale Veröffentlichungen.



Unternehmensbefragungen im Rahmen von TransWork

Der aktuelle Stand des Produktivitätsmanagements und die Potenziale, dieses durch die Digitalisierung zu unterstützen und weiterzuentwickeln, wurden im ersten Halbjahr 2017 erfragt. Es bestätigten sich umfangreiche Möglichkeiten zur Verbesserung der Datengrundlage für Verbesserungsmaßnahmen und darauf aufbauend erwartet die Mehrheit der Befragten, dass die Digitalisierung zu einem Produktivitätszuwachs von 10 bis 20 Prozent bis zum Jahr 2020 bzw. von 10 bis zu 60 Prozent bis zum Jahr 2025 führen wird. Die Ergebnisse wurden den Verbänden vorab zur Verfügung gestellt und über ein crossmediales Konzept in die Öffentlichkeit kommuniziert. Darüber hinaus wurden die Befragungsergebnisse in einer Broschüre detailliert beschrieben und bereitgestellt.

Interviews zur Umsetzung von Industrie 4.0

Im Rahmen des Forschungsprojektes TransWork wird ein Ordnungs- und Gestaltungsrahmen für auf der Digitalisierung basierende Produktivitätsstrategien entwickelt. Um konkrete Anwendungsbeispiele für solche Strategien zu finden, hat das ifaa einen umfangreichen Fragenkatalog zur Initiierung und Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen entwickelt. Der Fragenkatalog ist in zwei Teile strukturiert, die zum einen Fragen zur Findung und Konzeption von Industrie-4.0-Ideen und zum anderen Fragen zu deren Umsetzung hinsichtlich verschiedener arbeitswissenschaftlicher und weiterer Handlungsfelder enthalten. Die Berücksichtigung dieser Handlungsfelder soll sicherstellen, dass Chancen und Herausforderungen bei der Gestaltung von Industrie-4.0-Strategien bestmöglich von Beginn an berücksichtigt werden.

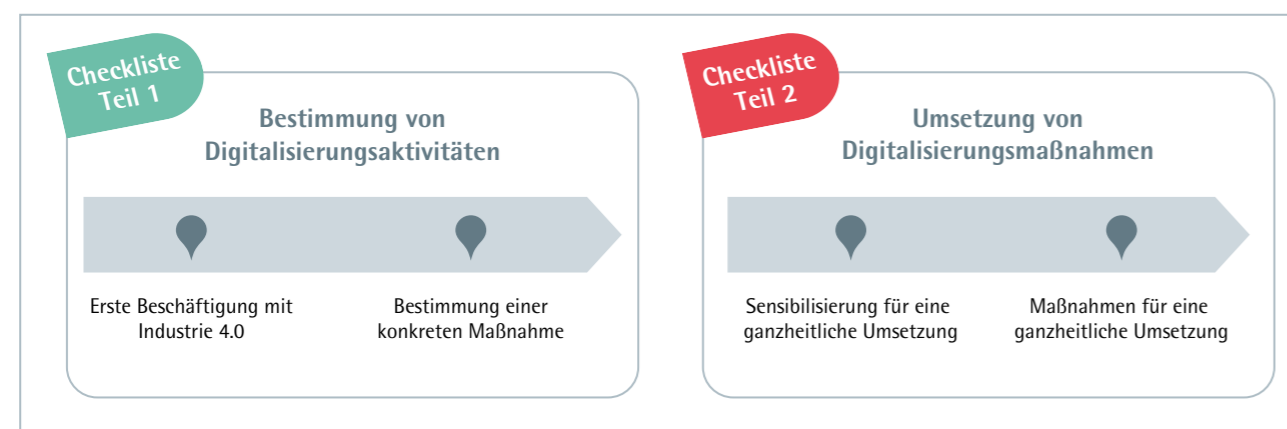
Der Fragebogen wurde bislang bei mehr als einem Dutzend Unternehmen eingesetzt. Dabei erfolgte auch die Unterstützung durch zwei studentische Abschlussarbeiten*. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die geplante Praxisbroschüre »Digitalisierung & Industrie 4.0 – Good-Practice-Ansätze zur erfolgreichen Umsetzung« ein. Der Fragebogen selbst wurde als »Checkliste Industrie 4.0: Geschäftsstrategie und Prozesse ganzheitlich gestalten« in 2017 veröffentlicht.

Die gewonnenen Erkenntnisse werden nicht nur in die Forschungsprojekte TransWork und APRODI einbezogen, sondern sollen auch die Verbandsingenieure und Mitgliedsunternehmen bei der Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen unterstützen. Dazu realisiert das ifaa sukzessive eine Sammlung guter Industrie-4.0-Anwendungsbeispiele, die neben den technischen Lösungen der Industrie 4.0 vordergründig spezifische Faktoren in der Phase der Umsetzung sowie Handlungsbedarf und -praxis hinsichtlich arbeitswissenschaftlicher und weiterer Handlungsfelder aufzeigen.

Wir danken sehr herzlich allen Unterstützern und Teilnehmern der Befragungen.



Handlungsfelder im Fokus des Fragebogens



Aufbau des Industrie-4.0-Befragungskonzepts

*Herr David Kese, Studiengang: Wirtschaftsingenieurwesen (Master) an der Universität Duisburg-Essen, Thema: Entwicklung eines befragungsbasierten Reifegradmodells für den Einsatz von Industrie 4.0 (Development of an interview-based maturity model for the use of industry 4.0) (12/2016–06/2017)

Herr Sebastian Perez Pena, Studiengang: Maschinenbau (Master) am Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Thema: Empirische Befragungen von Unternehmensvertretern zum Einsatz von Industrie 4.0- Lösungen und damit verbundene Produktivitätsstrategien in den Betrieben der deutschen Metall- und Elektroindustrie (12/2016–03/2017)

APRODI – Arbeits- und prozessorientierte Digitalisierung in Industrieunternehmen – Weiterentwicklung kompetenter Arbeitssysteme



Im Mai 2017 startete das Verbundprojekt APRODI mit den Forschungspartnern RKW Kompetenzzentrum, GITTA und dem Institut Arbeit und Qualifikation sowie den betrieblichen Partnern Agfa-Gevaert HealthCare, DuBay Polymer, Continental Teves, John Deere und ZF Friedrichshafen. Aufgabe des Verbundprojektes ist es, in typischen industriellen Produktionsumgebungen die erfolgsrelevanten Faktoren der Digitalisierung zu ermitteln und diese für Wissenschaft und Praxis nutzbar zu machen.

Die Ergebnisse und Erfahrungen der betrieblichen Projekte werden hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit ausgewertet und fließen in allgemeine Vorgehensmodelle, Instrumente und Handlungshilfen zur betrieblichen Orientierung, Fokussierung, Realisierung und Stabilisierung arbeits- und prozessorientierter Digitalisierungsmaßnahmen ein.



5 Fragen an Dipl.-Ing. Sebastian Terstegen

seit Mai 2016 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich »Unternehmensexzellenz«

Was ist Ihre Aufgabe beim ifaa?

Für die Mitgliedsverbände bin ich Ansprechpartner für die Themen Industrie 4.0, Produktions- und Prozessoptimierung, Produktions- und Unternehmenssystemgestaltung sowie Planspiele.

Wie sieht für Sie die Arbeitswelt der Zukunft aus?

Arbeit wird flexibler, sowohl hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort als auch Arbeitsaufgaben. In der Wissensarbeit ist dies größtenteils schon Gegenwart. Aber auch in der Produktionsarbeit wird dies meiner Meinung nach zukünftig für immer mehr Produktionsarbeiter und -arbeiterinnen möglich – u. a. durch automatisierte und intelligent vernetzte Produktionssysteme. Zudem bin ich der Meinung, dass man tendenziell nicht mehr ein Leben lang in einem Beruf bleibt, sondern häufiger den Arbeitgeber

ber und Beruf wechseln wird. Lebenslanges Lernen und Interesse für neue Aufgaben und Herausforderungen gehören zwangsläufig dazu.

Welche drei Dinge wünschen Sie sich für die Zukunft?

Gesundheit für alle, die ich kenne, eine stabile, friedliche Gesellschaft und weiterhin viel Spaß an der Arbeit.

Wie digital leben Sie?

Das Smartphone ist zwar immer dabei, trotzdem bin ich nicht immer online. Ich glaube, dass digitale Hilfsmittel das Leben und die Arbeit leichter machen können – die Devise »digital first« ist aber nicht immer die beste Strategie.

Auf welches Medium können Sie nicht verzichten?

Ein unverzichtbares Medium gibt es für mich nicht. Solange es – wenn ich den Begriff bildungssprachlich verstehe – irgendein »vermittelndes Element« gibt, über das ich mich informieren, mit anderen kommunizieren oder mir zur Abwechslung auch mal die Zeit vertreiben kann, wäre ich zufrieden.

Arbeitskreis Industrie 4.0

- ▶ besteht seit Herbst 2014
- ▶ zwei Treffen pro Jahr
- ▶ Erfahrungsaustausch zu Aktivitäten in den Verbänden
- ▶ Information zu und Abstimmung von themenspezifischen Aktivitäten des ifaa
- ▶ Besichtigung von Anwendungsbeispielen in Unternehmen und Forschungseinrichtungen

Bei Bosch Rexroth in Homburg besichtigte der Arbeitskreis Anfang Mai 2016 eine Industrie-4.0-Linie und erfuhr von der Unternehmensleitung die dort gesammelten Erfahrungen in sozialpartnerschaftlichen Fragestellungen. In Saarbrücken öffneten das DFKI (Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz) und das ZeMA (Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik) ihre Türen und präsentierten aktuelle Entwicklungen anhand von Demonstratoren.

Das erst kurz zuvor eröffnete Ausbildungszentrum von ABB in Berlin wurde im November 2016 besichtigt. Dort präsentierten auch Siemens und die IHK ihre jeweiligen Positionen zur Zukunft der Ausbildung. Die Brücke zwischen Start-ups und etablierten Unternehmen wurde in den Schleicher Incubator Zoom Zone Labs (sizzl) thematisiert und u. a. anhand der Etablierung des 3D-Drucks bei der Deutschen Bahn veranschaulicht. Zudem gaben Osram und Rolls-Royce Einblicke in ihre derzeitigen Aktivitäten rund um die Digitalisierung.

Bei Continental Teves in Frankfurt am Main erfuhr der Arbeitskreis, wie sich das Werk entwickelt hat und die heute teilweise hochautomatisierte Ferti-



Besichtigung von Demonstratoren im DFKI, Saarbrücken

gung realisiert wurde. Dabei wurden sozialpartnerschaftliche Fragen mit der Personalleitung diskutiert. Einblicke in verschiedene Unternehmen (u. a. thyssenkrupp, Bosch Rexroth) und deren Aktivitäten bot anschließend die Teilnahme am AW-Forum der Mittelgruppe in Mainz.

In Aachen informierte sich der Arbeitskreis über die Aktivitäten des Digital Hub Aachen zur digitalisierungsspezifischen Förderung von Unternehmen und Start-ups sowie deren Vernetzung. Zudem wurden neue Ansätze zur Produkt- und Prozessgestaltung am Beispiel der Elektromobilität durch e.GO veranschaulicht. Schließlich wurden Erfahrungen in der Nutzung von Datenbrillen in der Logistik branchenübergreifend ausgetauscht.

Herzlichen Dank an die gastgebenden Verbände sowie die besichtigten Unternehmen und Forschungseinrichtungen.

Vorträge/Interviews in den Verbänden/Medien

Das Thema Industrie 4.0 wurde über Pressemitteilungen an die Öffentlichkeit kommuniziert und durch die Medien entsprechend aufgegriffen. Dabei wurden sowohl die Ergebnisse der ifaa-Befragung und davon abgeleitete Standpunkte als auch Informationen über Tagungsvorträge und darin enthaltene Kernaussagen transportiert.

Verbandliche Veranstaltungen wurden mit Vorträgen und Workshops unterstützt.

Auch bei zahlreichen wissenschaftlichen Tagungen war das ifaa mit Vorträgen vertreten, so beispielsweise auf dem 62. und 63. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft in Aachen und Brugg (Schweiz), auf dem Symposium der Gesellschaft für Sicherheitswissenschaften in Wien, auf der International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE) in Los Angeles sowie auf der

International Conference on Advances in Production Management Systems (APMS) in Hamburg.

Außerdem beteiligte sich das ifaa an mehreren praxisorientierten Veranstaltungen von externen Anbietern, etwa bei dem 3. Präventionskongress des Gentner Verlags und bei dem 2. Fachtag der Technischen Bildung Baden-Württemberg.

»Damit Industrie 4.0 zielgerichtet genutzt werden kann, müssen die Auswirkungen auf die Produktivität von Unternehmen verständlich und messbar gemacht werden«

Dr. Marc-André Weber



5 Fragen an Dr. rer. pol. Marc-André Weber

seit Januar 2016 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich »Unternehmensexzellenz«

Was ist Ihre Aufgabe beim ifaa?

Die Untersuchung von Möglichkeiten der Digitalisierung zur Verbesserung der Produktivität von Organisationen.

Wie sieht für Sie die Arbeitswelt der Zukunft aus?

Sie wird geprägt sein durch Individualität und Flexibilität – und zwar im Sinne der Unternehmen und der Beschäftigten.

Welche drei Dinge wünschen Sie sich für die Zukunft?

Gesundheit, Spaß an meiner Tätigkeit und die Chance, etwas bewegen zu können.

Wie digital leben Sie?

Wenn man die Frage genau nimmt, dann zu 0 % – ich bin glücklicherweise noch ganz real ;)

Auf welches Medium können Sie nicht verzichten?

Musik – idealerweise als MP3 auf dem Smartphone, notfalls aber auch als Schallplatte im Wohnzimmer.



Vortrag von Frank Udo Kimm (KSB AG)



Nikolaus Schade (HESSENMETALL) im Gespräch mit Claus Lau (Bosch Rexroth AG)



Plenum des Forums in Mainz.

ARBEITSBEZOGENE PSYCHISCHE BELASTUNG



Zur Vorsorgepflicht des Arbeitgebers im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gehört neben der Beurteilung der Arbeit hinsichtlich möglicher körperlicher Gefährdungen auch die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastung, die auf die Beschäftigten einwirkt.

Unterstützung der Verbände und deren Mitgliedsunternehmen

Neben der arbeitswissenschaftlichen Unterstützung der Verbände und Mitgliedsunternehmen bei konkreten Fragestellungen zur psychischen Belastung wurden vom ifaa mehrere wissenschaftliche und praxisnahe Beiträge in Fachpublikationen veröffentlicht.

Das am ifaa entstandene Kurzverfahren Psychische Belastung (KPB) ist ein wissenschaftlich fundiertes und in der Praxis geprüftes Instrument, das im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung verwendet werden kann. Das KPB – nunmehr Kompaktverfahren Psychische Belastung – wurde überarbeitet und erweitert; eine konzeptionelle Übereinstimmung mit den Merkmalsbereichen der GDA wurde somit hergestellt.

Zusätzlich informierten die Experten des ifaa auf zahlreichen Veranstaltungen (zum Beispiel auf Seminaren, durch Unterstützung der Verbände und Unternehmen vor Ort, in Workshops und durch Vorträge) umfassend über das Themenfeld psychische Belastung und den betrieblichen Umgang mit dem Thema.

Durch den Koalitionsvertrag und Änderungen auf der Verordnungsebene ist das Thema psychische Arbeitsbelastung nach wie vor auch auf der politischen Ebene aktuell. Wichtig ist, dass die Arbeitgeber den Positionen entgegengetreten, welche die psychische Belastung insbesondere einseitig negativ einstufen und ausschließlich auf den Bereich der Arbeitswelt beziehen.

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
Arbeitsprogramm Psyche

Das ifaa beteiligt sich seit mehreren Jahren an dem Arbeitskreis »Arbeitsgestaltung und -forschung« der BDA sowie an der Entwicklung und Überarbeitung arbeitswissenschaftlicher Grundlagen zur psychischen Belastung im Bereich der nationalen und internationalen Normung. Im September 2017 wurde die überarbeitete ISO 10075-1 veröffentlicht.

Aktuelle Entwicklungen wurden regelmäßig auf Verbandsingenieurkonferenzen und in Arbeitskreisen und Workshops vorgestellt und diskutiert.

In Interviews in diversen Medien (Fachpublikationen, Publikumsmedien oder Verbandsorganen) positionierte sich das ifaa zum Thema psychische Gesundheit.

In der aktuellen GDA-Periode (2013–2018) ist das ifaa auch im Themenbereich psychische Belastung beteiligt. Das ifaa engagiert sich in der Projektgruppe »Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung«. In 2016 wurden dort Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung publiziert.

Das ifaa hat die Mitgliedsverbände und deren Mitgliedsunternehmen unterstützt durch



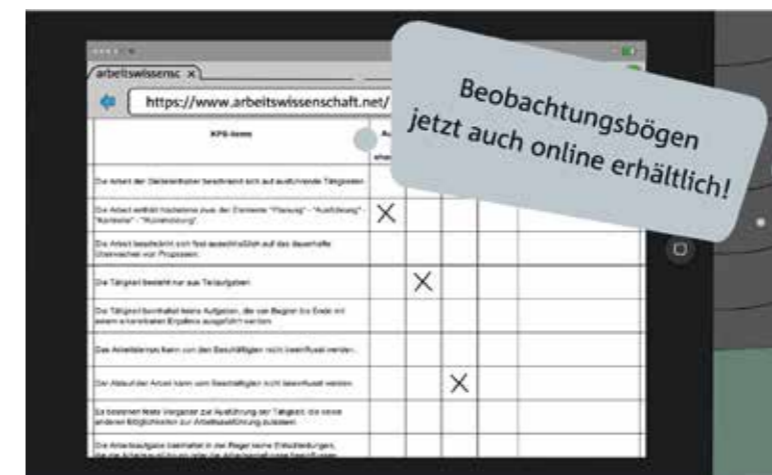
»KPB – Kompaktverfahren Psychische Belastung«

Mit der Neufassung des KPB erhalten die Unternehmen ein wertvolles Werkzeug zur Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung.

Das Kompaktverfahren Psychische Belastung gibt einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen und beschreibt eine gestufte Vorgehensweise zur Ermittlung und Bewertung psychischer Belastung bei der Arbeit. Die praktische Arbeit wird mit Checklisten und Verfahrenshinweisen für die Beurteilung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung unterstützt. Die vorliegende fünfte überarbeitete Version des in der Praxis bewährten KPB berücksichtigt die Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).



Veröffentlichung: Dezember 2017



Einfach bedienbares Onlinetool auf Excel-Basis.

Downloadmöglichkeit: www.arbeitswissenschaft.net

Anschauliches Video: Das ifaa zeigt, wie es geht. Gefährdungsbeurteilung Schritt für Schritt!



*Wir gestalten die Arbeitswelt der Zukunft
und leisten einen wichtigen Beitrag zur
Wettbewerbsfähigkeit der deutschen
Metall- und Elektroindustrie.*





Öffentlichkeitswirksam und präsent: das ifaa in den Medien

Seit 2016 ist das ifaa auch im Bereich Social Media mit einem Twitteraccount aktiv. Zum Kreis der Follower gehören Verbände, Organisationen, Experten aus unterschiedlichen Branchen, Unternehmen und auch Journalisten. Mit dem Feld Social Media erweiterte die Öffentlichkeitsarbeit das crossmediale Konzept, das alle Kanäle des ifaa miteinander vernetzt und somit die Wirksamkeit der Pressearbeit erhöht. Der Anteil der Veröffentlichungen in Verbandsmedien, Fach- und Print-

medien ist weiter gestiegen. Mehr Gewicht hatte in 2016/2017 auch die Produktion von eigenem visuellen Material in Form von Videos bekommen, darunter Videostatements der Experten des Instituts, Imagefilme zu Veranstaltungen und Informationsfilme zu den Produkten. Darüber hinaus ist es dem ifaa zunehmend gelungen, den Bekanntheitsgrad unter den Journalisten zu steigern und damit die Kontaktaufnahme seitens der Medien zu verstärken.

Neu für Verbandsingenieure und Experten in den Verbänden: der ifaa-Login

Seit Oktober 2016 ist der ifaa-Login exklusiv für die Verbandsingenieure und die Experten der Mitgliedsverbände online. Hier finden diese gebündelt Informationen zu den vielfältigen Themenfeldern – einfach, übersichtlich und schnell. Das Angebot umfasst Vortrags- und Seminarmaterial, Infor-

mationen zu Veranstaltungen, ifaa-Werkzeuge, Argumentationshilfen, Beispiele guter Praxis und Publikationen. Das Material ist übersichtlich unter den Arbeitsfeldern gegliedert und wird laufend aktualisiert und mit neuen Informationen befüllt.



Das ifaa in den Medien (Auszug)

425 000 Reichweite an Lesern

»Von wegen Jobkiller«

Mittelbayerische Zeitung, 22.01.2016 |
Gastbeitrag Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser

»Entgeltlücke«

NDR 2 am Nachmittag, 02.03.2016 | Zitat Dipl.-Päd. Sven Hille

2,7 Mio. Reichweite an Hörern

»Deutschlands Arbeitnehmer sind zufrieden«

Ferrum, Verbandsmedium Print, 01.06.2016 | Dr. rer. pol. Ufuk Altun

420 000 Reichweite an Lesern

»Entgeltgleichheit«

Handelsblatt Beilage, 10.06.2016 | Dipl.-Päd. Sven Hille

14 000 Reichweite an Lesern

»Industrie 4.0«

MDR Aktuell, 18.08.2016 | Zitat Dr.-Ing. Dipl.-Wirt.Ing. Tim Jeske

»Ergonomie-Checkliste auf dem Titel«

Produktion, 18.06.2016 | Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser

1,5 Mio. Reichweite an Hörern

127 000 Reichweite an Lesern

164 000 Reichweite an Lesern

»Homeoffice«

ARD-Online, 30.10.2016 | Interview Dr. rer. pol. Stephan Sandrock

»FringeBenefits«

Wirtschaftswoche Online, 16.09.2016 | Amelia Koczy, M. Sc.

1,2 Mio. Reichweite an Lesern

2 Mio. Reichweite an Lesern

»Arbeitszeitmodelle«

Deutschlandradio, 25.11.2016 | Dipl.-Päd. Sven Hille

»Psychische Belastung«

FAZ und FAZ am Sonntag, 11.12.2016 | Zitat Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser

460 000 Reichweite an Hörern

»ifaa-Trendbarometer«

Ergonomie Markt, 01.01.2017 | Zitat Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser

»Arbeitszeit«

WDR 2, 17.01.2017 | Interview Dipl.-Psych. Corinna Jaeger

46 000 Reichweite an Lesern

»Fabrik der Zukunft«

VDI Nachrichten, 07.04.2017 | Interview Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser

3,2 Mio. Reichweite an Hörern

»Digitale Reifegradmodelle«

Computerwoche, 30.06.2017 | Dr.-Ing. Frank Lenning

353 000 Reichweite an Lesern

1,2 Mio. Reichweite an Lesern

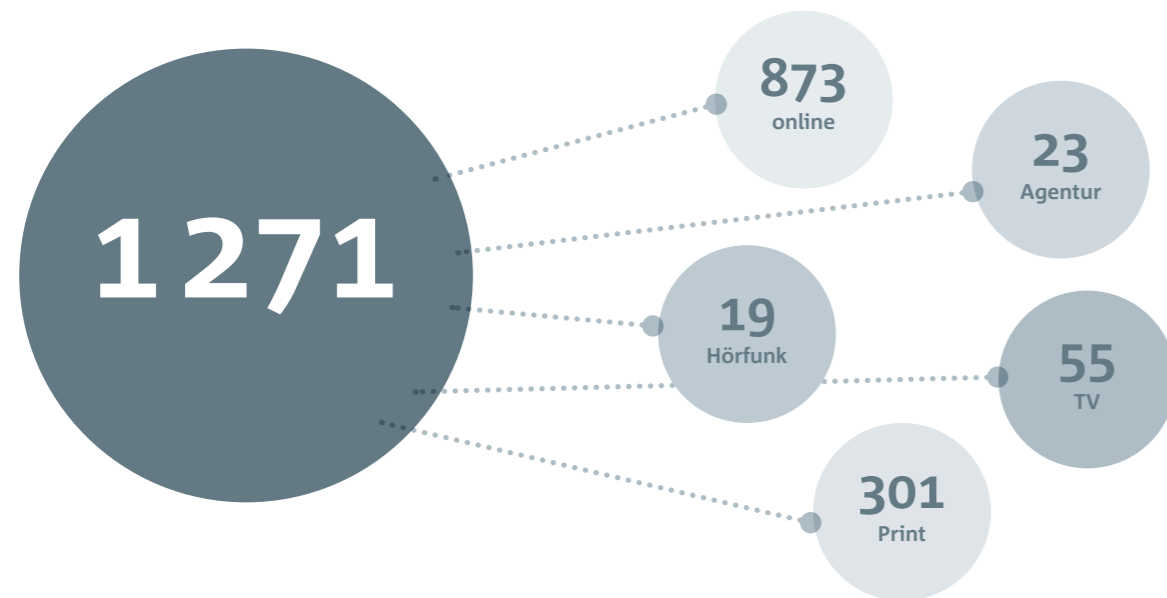
45 000 Reichweite an Lesern

»Interview Büro der Zukunft«

Heute.de, 21.08.2017 | Dr.-Ing. Dipl.-Wirt.Ing. Tim Jeske

Die Veröffentlichungen 2016/2017 in Zahlen

So oft waren wir 2016/2017 in den Medien



3 Fragen an Christian Potz

Geschäftsführer, SMT ELEKTRONIK GmbH, Mitglied im Vorstand des ifaa

Wie nehmen Sie das ifaa in den Medien wahr?

Das ifaa ist in den Medien präsent. Ich lese in sämtlichen Medien – Tagespresse, Fachmagazinen oder online von den Experten und Themen der Arbeitswissenschaft. Neben dem eigenen Profil trägt das ifaa mit seiner effektiven Arbeit auch das der Verbände und deren Mitgliedsunternehmen nach außen und unterstützt ein positives Arbeitgeberbild. Mit seinen Botschaften wird das Institut seiner Rolle als Vordenker, Vernetzer und Vermittler gerecht.

Was hat sich für Sie in der Medienarbeit verändert?

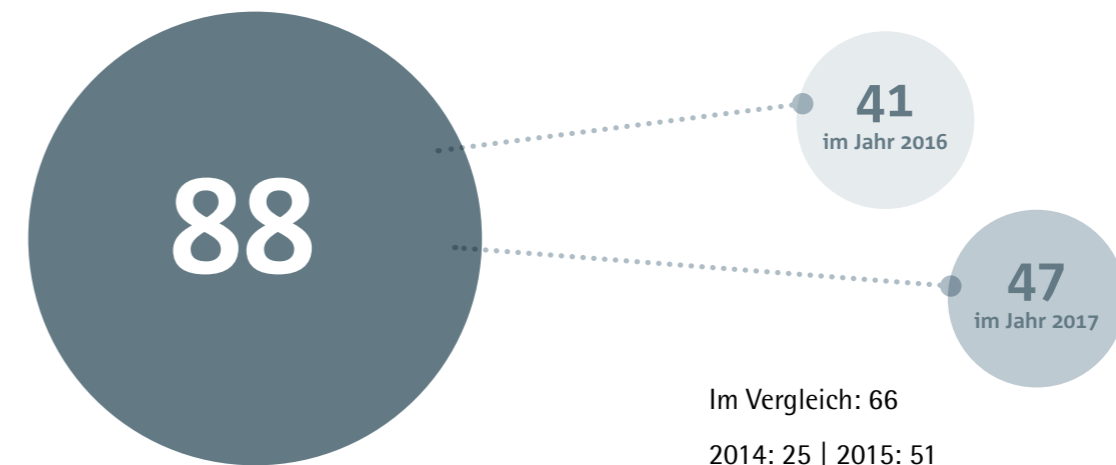
Die Öffentlichkeitsarbeit des ifaa ist noch professioneller geworden. Das ifaa bespielt sämtliche Medien und nutzt dabei das gesamte Themenspektrum des Instituts und seiner Experten aus – sei es

betriebliches Gesundheitsmanagement, die Kommunikation der Projekte oder Stellungnahmen zur Entwicklung der Digitalisierung und Produktion. Mit Einbezug der sozialen Medien gewinnt das crossmediale Konzept an Entfaltungskraft.

Was wünschen Sie sich für die künftige Medienarbeit?

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit hat sich zusehends über die vergangenen Jahre sehr gut entwickelt. Für die Zukunft wünsche ich mir, dass es dem ifaa gelingt, die Präsenz noch weiter in Richtung nationaler Aufmerksamkeit zu erhöhen. Wünschen würde ich mir auch einen noch stärkeren Fokus auf visuelle Mittel, damit die Botschaften des ifaa auch verstärkt bei jüngeren Generationen ankommen, da diese eher auf Foto und Film reagieren.

So viele Presseinformationen haben wir verfasst



5 Fragen an Cécilia Hinard M. A.

ist seit Oktober 2016 Mitarbeiterin in den Zentralen Diensten

Was ist Ihre Aufgabe beim ifaa?

Als Teamassistentin sowie Mitarbeiterin im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Marketing liegen meine Tätigkeitsschwerpunkte u. a. in der Websitepflege, Erstellung des ifaa-Newsletters, Manuskript- und Veranstaltungsbetreuung.

Wie sieht für Sie die Arbeitswelt der Zukunft aus?

Mit der fortschreitenden Digitalisierung verändert sich die Arbeitswelt enorm: Sie wird arbeitsort- sowie arbeitszeitunabhängiger, schnelllebiger und bunter.

Welche drei Dinge wünschen Sie sich für die Zukunft?

Gesundheit, weiterhin Freude an der Arbeit und eine starke demokratische Gesellschaft, welche unser friedliches Zusammenleben festigt.

Wie digital leben Sie?

Auf der Arbeit oder auch privat nutze ich gerne digitale Medien; sie vereinfachen z. B. die Informationsbeschaffung. Aber besonders im Urlaub vermeide ich jegliche Nutzung moderner Kommunikationstechnologie. Erst dann kann ich richtig abschalten.

Auf welches Medium können Sie nicht verzichten?

Mein Smartphone würde ich als meinen ständigen Begleiter bezeichnen, dennoch tausche ich mich lieber mit Familie, Freunden und Kollegen in der analogen Welt aus.

MARKETING UND VERANSTALTUNGS-MANAGEMENT



Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt darin, die Marke ifaa weiter auszubauen. So wurde die Produktpalette zur Stärkung der Marke an sich und zur Ausgestaltung des Arbeitgeberimages umgestaltet und erweitert. Die Stellenanzeigen erhielten einen neuen, modernen Anstrich. Neue Broschüren und Informationsblätter zeigen übersichtlich, klar verständlich und mit hohem Wiedererkennungswert die Arbeit des ifaa – unterstrichen von einer erklärenden und positiven Bildsprache.

Marketing

Das ifaa stellt sich vor

Der neue Imageflyer dient der Reputation und Bekanntheitssteigerung. Hier findet der Leser kurz und knapp zusammengefasst, wer das ifaa ist und was das ifaa macht.



Neue Anzeigenkampagne für ifaa-Edition

Um ein einheitliches Erscheinungsbild nach außen weiter fortzuführen, haben wir die Gestaltung der Anzeigen, anlässlich der neu erschienenen Veröffentlichungen im Springer-Verlag, komplett überarbeitet und dem geänderten Corporate Design angepasst.



Infoblatt

Das Infoblatt wurde zur Übersicht über sämtliche Veröffentlichungen wie z. B. Praxisbroschüren, Checklisten, Handlungshilfen, Faktenblätter, Studien und Filme erstellt.



Zahlen | Daten | Fakten

Zu ausgewählten Themen wurden Faktenblätter entwickelt. Hier finden Praktiker aus Verbänden und Unternehmen alle relevanten Informationen verständlich, kurz und knapp aufbereitet. Diese finden Sie im Downloadbereich und unter den jeweiligen Arbeitsfeldern.



Veranstaltungen

Arbeitgebertag in Berlin

Das ifaa präsentierte sich – wie in den Vorjahren – 2016 und 2017 beim Arbeitgebertag der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA – Die Arbeitgeber) in Berlin mit einem Informationsstand. Bei der Spitzenveranstaltung der deutschen Wirtschaft diskutieren Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft über die aktuelle politische, wirtschaftliche und soziale Lage des Landes.



Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer, Prof. Dr. Sascha Stowasser und Dr. Stephan Sandrock (ifaa)

- Additive Fertigung/3D-Druck
- Leistungsfähigkeit im Alter
- Kleine Führungsspannen
- Entgelt: Aktuelle Erkenntnisse zu freiwilligen Zusatzleistungen
- Die Arbeitsfähigkeit stärken – Chancen des Work Ability Index für Unternehmen und Beschäftigte
- Die betriebliche Altersstrukturanalyse und -prognose und kostenfreie Instrumente zur Durchführung
- Mensch-Roboter-Kollaboration
- Die Qualifikationsmatrix als Instrument zur Ermittlung des Qualifikations- und Qualifizierungsbedarfs
- Demografische Entwicklung und Fachkräftesicherung – Herausforderungen für Unternehmen in ländlichen Regionen
- Demografische Entwicklung und Fachkräftesicherung – Lösungsansätze: Was Unternehmen in ländlichen Regionen tun können
- Erfolgsfaktoren für die Gestaltung, Einführung und die betriebliche Betreuung von Leistungsbeurteilungssystemen

Veranstaltungs-App zum ifaa-Fachkolloquium

In 2017 gab es anlässlich unseres ifaa-Fachkolloquiums zum ersten Mal eine Veranstaltungs-App. Diese wurde von den Teilnehmern mit Begeisterung angenommen. Die App beinhaltete alle relevanten Informationen rund um die Veranstaltung bis hin zu den Vortragsfolien der Referenten. Während der Veranstaltung wurde getwittert und es gab Live-Abstimmungen. Die Teilnehmer konnten in Echtzeit die Ergebnisse sehen.



Arbeitgeberforum zur Zukunft der Arbeit



Am 2. November 2016 fand das 2. Arbeitgeberforum zum Thema »Arbeiten und Führen 4.0 – Alter(n)sgerechte Arbeit: Verantwortungsbewusstes Gestalten und Führen« unter der Schirmherrschaft der BDA in Berlin statt. Wissenschaftler und Experten aus der Praxis diskutierten die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsgestaltung, Führung und berufliche Entwicklung. Dabei standen die Lösungen und Ansätze der teilnehmenden Unternehmen im Vordergrund.

Das 3. Arbeitgeberforum fand am 9. November 2017 statt. Das Thema »Innovative und intelligente Arbeitszeitsysteme« traf den Puls der Zeit. Die

Teilnehmer diskutierten gemeinsam mit den Referenten aus Wissenschaft und Unternehmen über Arbeitszeitmodelle der Zukunft, Arbeitszeitkontensysteme und Wahlarbeitszeit im Schichtbetrieb.

Das ifaa ist seit 2015 Partner dieser Veranstaltungsreihe



Podiumsdiskussion 2. Arbeitgeberforum Zukunft der Arbeit

Prävention in der Arbeitswelt 4.0

BMBF-Projekt Prävention 4.0

Kongress Prävention 4.0 – Sicher, gesund und produktiv, Maßnahmen für die Gestaltung und Organisation von Arbeit im digitalen Wandel

Am 16. November 2017 fand im Oktogon auf dem Gelände der Zeche Zollverein der Kongress »Prävention 4.0« statt.

Die Teilnehmer erfuhren, welche Auswirkungen die neuen 4.0-Technologien auf Führung, Kultur, Organisation sowie Sicherheit und Gesundheit haben. Ein reger Austausch herrschte bei den drei

Panel-Diskussionen mit Experten aus 4.0-Unternehmen des Mittelstands und des Handwerks sowie mit Vertretern der Wissenschaft und Politik.

Der Marktplatz bot den Teilnehmern die Möglichkeit, live zu erfahren, wie die digitale Transformation unsere Arbeitswelt verändert. Es wurden z. B. Datenbrillen, ein Exoskelett und ein Service-roboter vorgestellt.

Wer wollte, konnte zum Abschluss noch an einer Führung über das Zechengelände teilnehmen.



Marktplatz: Besucher erleben die Zukunft



Impressionen aus dem Auditorium



Moderatorin Dr. Martina Frost mit Roboter Pepper

Das ifaa auf Messen, Kongressen und Tagungen

Die erfolgreiche Präsenz auf Messen, Kongressen und Tagungen durch einen Informationsstand konnte die Marke ifaa weiter stärken. ifaa-Experten waren häufig als Referenten zu Fachthemen auf diesen Veranstaltungen vertreten.

Präsenz 2016

20

GfA-Frühjahrskongress, Arbeitgeberforum 2016, MTM-Bundestagung, Demografie-Kongress, ifaa-Fachkolloquium Industrie 4.0, Betriebsleitertagung Südwestmetall, Augsburgertage, Kongress Offensive Mittelstand, 5. Fachtagung Arbeitsplanung und Prävention, Konferenz »Digitalisierung & Arbeiten 4.0«, A + A 2017, Forum Arbeit 2017 – Innovation trifft Regulierung – Herausforderung »Digitale« Wirtschaft, ifaa-Fachkolloquium Betriebliches Gesundheitsmanagement, Technikforum Robotik, Essener Ergonomie Kongress, Arbeitbertag 2017, 3. Arbeitgeberforum zur Zukunft der Arbeit 2017, Kongress Prävention 4.0 International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE) International Conference on Advances in Production Management Systems (APMS)

21

Präsenz 2017

ifaa-Veranstaltungen

Das ifaa hat zu aktuellen Themen der Arbeits- und Betriebsorganisation eine Vielzahl an Fachveranstaltungen angeboten. Zusätzlich haben die ifaa-Experten viele Seminare und Workshops im ifaa oder vor Ort in den Mitgliedsverbänden und deren Mitgliedsunternehmen durchgeführt.

ifaa-Fachveranstaltungen

2016

16

16

2017

Vorträge

2016

178

206

2017

Workshops & Seminare

2016

264

286

2017

Veröffentlichungen unter Mitwirkung der ifaa-Mitarbeiter 2016

Adenauer S (2016) Didaktische Konzepte für altersgerechtes Lernen. In: Grundlagen der Weiterbildung e. V. (Hrsg) Grundlagen der Weiterbildung Praxishilfen (GdW-Ph). Wolters Kluwer Deutschland, Köln, Loseblattwerk, Lieferung 137, Beitrag 6.40.10, S 1–18

Adenauer S (2016) Die Arbeitsfähigkeit stärken. Chancen des Work Ability Index für Unternehmen und Beschäftigte. Zahlen | Daten | Fakten. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Downloads/Factsheet_WAL_final.pdf. Zugegriffen: 14. Februar 2017

Adenauer S (2016) Die betriebliche Altersstrukturanalyse und -prognose und kostenfreie Instrumente zur Durchführung. Zahlen | Daten | Fakten. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Downloads/Factsheet_Alterstrukturanalyse_4.pdf. Zugegriffen: 14. Februar 2017

Adenauer S (2016) Führung im Spannungsverhältnis jüngere Führungskraft und älterer Mitarbeiter. In: Grundlagen der Weiterbildung e. V. (Hrsg) Grundlagen der Weiterbildung Praxishilfen (GdW-Ph). Wolters Kluwer Deutschland, Köln, Loseblattwerk, Lieferung 138, Beitrag 7.60.581, S 1–18

Adenauer S (2016) Leistungsfähigkeit im Alter. Zahlen | Daten | Fakten. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Downloads/Factsheet_Leistungsfahigkeit_final.pdf. Zugegriffen: 14. Februar 2017

Adenauer S (2016) Lern- und Veränderungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen erhalten. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (226):52–57

Adenauer S (2016) Qualifikationsbedarf systematisch ermitteln. In: Kreklau C (Hrsg), Siegers J (Hrsg) Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Wolters Kluwer Deutschland, Köln, Loseblattwerk, Lieferung 272, Beitrag 4306, S 1–28

Adenauer S (2016) Wissenstransfer systematisch gestalten. In: Kreklau C (Hrsg), Siegers J (Hrsg) Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Wolters Kluwer Deutschland, Köln, Loseblattwerk, Lieferung 282, Beitrag 4321, S 1–26

Adenauer S, Geiger L (2016) Diversity Management – Chancen für Unternehmen und Beschäftigte. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227):37–42

Alles eine Frage der Kultur [Interview mit Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser] (2016). In: REFA (Hrsg) Arbeit mit Zukunft. REFA Dossier. REFA, Dortmund, S 63–69

Altun U (2016) Bedarfsorientierte zeitliche und räumliche Arbeitsorganisationen im Zeitalter der Digitalisierung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) (Hrsg) Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! 62. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 2.–4. März 2016. GfA-Press, Dortmund, Beitrag B6.4, S 1–4

Altun U (2016) Buchvorstellung: Führen in Teilzeit. Voraussetzungen, Herausforderungen und Praxisbeispiele. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (228):60

Altun U (2016) Identifizieren von Handlungsfeldern »digitaler arbeitsbezogener Erreichbarkeit« mithilfe einer Checkliste. In: Müller E (Hrsg) Smarte Fabrik & Smarte Arbeit – Industrie 4.0 gewinnt Kontur. VPP2016 – Vernetzt planen und produzieren. Wissenschaftliche Schriftenreihe des Institutes für Betriebswissenschaften und Fabriksysteme, Sonderheft 22, Tagungsband. TU Chemnitz, Chemnitz, S 385–392

Altun U (2016) Mobiles Arbeiten. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (228):29–31

Altun U (2016) »Prävention 4.0« – die neue Arbeitswelt präventiv gestalten. Arbeit 4.0: vernetzter, digitaler, flexibler. DGUV Forum (11):34–35

Altun U (2016) Rufbereitschaft. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227):57

Altun U (2016) Zukunftsthema Arbeitsbezogene Erreichbarkeit. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227):15–18

Bauer W, Braunreuther S, Berger C, Brandt P, Breiter S, Dirzou D, Eickhoff G, Gloy Y, Jeske T et al, VDI Verein Deutscher Ingenieure (Hrsg), VDI/VDE-Gesellschaft Mess- und Automatisierungstechnik (Hrsg) (2016) Arbeitswelt Industrie 4.0. VDI-Statusreport. VDI, Düsseldorf

Beck D, Berger S, Breutmann N, Sandrock S et al, Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche (Hrsg) (2016) Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Arbeitsschutz in der Praxis. 2., erweiterte Auflage. Stand: 4. Januar 2016. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

Becker KD, Hille S, ifaa (Hrsg) (2016) Mitarbeiter beurteilen – Leistung differenzieren. Handlungshilfe zur Implementierung und Anwendung von Verfahren zur Leistungsbeurteilung. ifaa, Düsseldorf

Börkircher M, Geiger L (2016) Risiko-basiertes Denken am Beispiel des betrieblichen Wissensmanagements. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (228):51–53

Börkircher M, Frank H, Gärtner R, Hasse F, Jeske T, Lennings F, Schniering B, Spaniol HP, Weber MA, Wintergerst KH, Wüseke F, ifaa (Hrsg) (2016) Digitalisierung & Industrie 4.0. So individuell wie der Bedarf – Produktivitätszuwachs durch Informationen. ifaa, Düsseldorf

Classen HJ, Dörich J, Neuhaus R, ifaa (Hrsg) (2015) Lernen von den Weltbesten. Exzellente Unternehmen in Japan und China. Springer, Berlin

Conrad RW (2016) Humanorientiertes Produktivitätsmanagement. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (226):59

Conrad RW (2016) ifaa-Benchmark-Reise: exzellente Unternehmen besucht. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (226):46–51

Dörich J, Krautter J, Weber MA, Lennings F (2016) Die »richtige« Führungsspanne. Erfolgsfaktor für Ganzheitliche Produktionssysteme (GPS) und den nachhaltigen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP). Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227):30–36

Feggeler A (2016) ifaa-Trendbarometer: Auswertung Frühjahr 2016. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Downloads/ifaa-Trendbarometer/Auswertung_Fru_hjahr_2016.pdf. Zugegriffen: 2. März 2017

Feggeler A (2016) ifaa-Trendbarometer: Auswertung Herbst 2015. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Downloads/ifaa-Trendbarometer/Auswertung_ifaa-Trendbarometer_Arbeitswelt_Herbst_2015.pdf. Zugegriffen: 2. März 2017

Feggeler A et al, bayme vbm (Hrsg) (2016) M+E Benchmark Bayern. bayme vbm, München

Feggeler A et al, bayme vbm (Hrsg) (2016) Vergütung von Arbeitsaufgaben in der bayerischen M+E Industrie. bayme vbm, München

Feggeler A et al, METALL NRW, VME, SACHSENMETALL, VMET, ME Saar/UV Saar, PfalzMetall, HESSENMETALL (Hrsg) (2016) Aufgabenbezogene Verdiensterhebung. METALL NRW, Düsseldorf

Feggeler A et al, NORDMETALL/AGV NORD, NiedersachsenMetall/In-Metall, IAV (Hrsg) (2016) Entgeltbarometer. NORDMETALL/AGV NORD, Hamburg

Frost MC (2016) Gesunde und produktive Führung im 4.0-Unternehmen. Erste Ergebnisse aus dem BMBF-Projekt Prävention 4.0. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (228):55–57

Frost MC (2016) Gesunde und sichere Führung im Zeitalter der Digitalisierung. Zukunftsprojekt »Prävention 4.0« am ifaa gestartet. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227):43–44

Frost MC (2016) Maßnahmen und Handlungsempfehlungen für Unternehmensführung und -organisation in der Arbeitswelt 4.0. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) (Hrsg) Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! 62. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 2.–4. März 2016. GfA-Press, Dortmund, Beitrag A3.2, S 1–5

Frost MC (2016) Motivation und Motivierung von Mitarbeitern. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227):47–52

Frost M, Jeske T (2016) Arbeitswelt 4.0 – Erwartungen und Gestaltungsperspektiven – Sauber, sicher, stärkend (3S) statt dirty, dangerous and demeaning (3D). In: Bullinger AC (Hrsg) 3D SENSATION – transdisziplinäre Perspektiven. Verlag aw&I Wissenschaft und Praxis, Chemnitz, S 161–173

Frost MC, Spijkers W (2016) Anpassungsleistungen in der beruflichen Rehabilitation – Ein Selbsteinschätzungsfragebogen (ReHadapt) zur Anwendung im RehaAssessment® und in der Reha-Beratung. Rehabilitation 55(1):26–33

Frost MC, Sandrock S, Schüth N (2016) Potenziale der digitalen Arbeitswelt für Führung und Qualifizierung. ZWF – Zeitschrift für wirtschaftlichen Fabrikbetrieb 111(10):639–644

Geiger L (2016) Resilienz. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (228):59

Geiger L, Peck A (2016) Betriebe und Beschäftigte mit Resilienz-Konzepten stärken. ifaa entwickelt im Projekt STÄRKE Instrumente zur Verbesserung der Resilienz. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227):45–46

Grass P, Hille S (2016) Die Führung als wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (226):18–25

Hofmann D, Marks T, Tian J, Radloff U (2016) Umsetzung von Elementen der Unternehmensstrategie und Schaffung eines Wandels mithilfe der 5S-Methodik. Betrachtung der Herangehensweise des Berliner Standortes der MAN Diesel & Turbo SE. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227):23–29

Hupe C, Fratschner F, Hille S (2016) Erfolgreiches Anforderungs-, Leistungs- und Vergütungsmanagement bei der Hengst SE & Co. KG in Münster. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (228):32–37

ifaa (Hrsg) (2016) 5S als Basis des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. ifaa-Edition. Springer, Berlin

ifaa (Hrsg) (2015) ifaa-Studie: Industrie 4.0 in der Metall- und Elektroindustrie. Sommer 2015. ifaa, Düsseldorf

Jaeger C (2016) Arbeitszeit und Vergütung. Nachtschichtreduktion als präventive Maßnahme zur altersgerechten Schichtplangestaltung. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227):19–22

Jaeger C (2016) Ergonomisch gestaltetes 3-Schichtsystem mit Nachtschichtreduktion für alle Beschäftigten. sozialpolitik.ch (2):1–3

Jaeger C (2016) Umstellung auf ein ergonomisch gestaltetes 3-Schichtsystem mit Nachtschichtreduktion für alle Beschäftigten. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) (Hrsg) Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! 62. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 2.–4. März 2016. GfA-Press, Dortmund, Beitrag C2.4, S 1–4

Jeske T (2016) Digitalisierung und Industrie 4.0. Leistung & Entgelt (2):3–46

Jeske T (2016) Industrie 4.0: Aus- und Weiterbildung in der Arbeitswelt 4.0. In: Kreklau C (Hrsg), Siegers J (Hrsg) Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Wolters Kluwer Deutschland, Köln, Loseblattwerk, Lieferung 272, Beitrag 4264, S 1–24

Jeske T (2016) Industrie 4.0: Aus- und Weiterbildung in der Arbeitswelt 4.0. In: Grundlagen der Weiterbildung e. V. (Hrsg) Grundlagen der Weiterbildung Praxishilfen (GdW-Ph). Wolters Kluwer Deutschland, Köln, Loseblattwerk, Lieferung 142, Beitrag 7.50.150, S 1–21

Jeske T, Lennings F (2016) Handlungsfelder für die Arbeitsgestaltung in der Industrie 4.0. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) (Hrsg) Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! 62. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 2.–4. März 2016. GfA-Press, Dortmund, Beitrag A3.3, S 1–6

Jeske T, Lennings F, Stowasser S (2016) Industrie 4.0 – Umsetzung in der deutschen Metall- und Elektroindustrie. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 70(2):115–125. doi: 10.1007/s41449-016-0018-7

Jeske T, Weber MA (2016) Digitalisierung & Industrie 4.0 – das ifaa-Fachkolloquium 2016. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (228):22–24

Koczy A (2016) Aktuelle Erkenntnisse zu freiwilligen Zusatzleistungen. Zahlen | Daten | Fakten. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Downloads/Factsheet_Zusatzleistungen_final.pdf. Zugegriffen: 14. Februar 2017

König K (2016) Alles nur eine Frage der Selbstdisziplin und Selbstorganisation? Homeoffice und Flex-Arbeitsplätze [Interview mit Dr. Stephan Sandrock]. ARD. http://www.ard.de/home/themenwoche/ARD_Themenwoche_2016_Home_Office_Interview/3561142/index.html. Zugegriffen: 2. November 2016

Kohler W, Mertel R, Schade N, Feggeler A (2016) Hessen, Pfalz und Saarland: Entgelt-Statistik in den M+E-Verbänden. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (226):26–28

Lennings F (2016) Buchvorstellung: Arbeitsorganisation erfolgreicher Unternehmen – Wandel in der Arbeitswelt. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (226):60

Lennings F (2016) Goslarer Tag der Metallurgie. Kaiserpfalz-Preis. Industrie 4.0 – Vision und Möglichkeiten. World of Metallurgy – ERZMETALL 69(2):74

Lennings F, Conrad RW, Weber MA (2016) Methodenkarten zum Lean Management und Industrial Engineering. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227, Beilage)

Lennings F, Conrad RW, Weber MA, ifaa (Hrsg) (2016) Methodenkarten zum Lean Management und Industrial Engineering. ifaa, Düsseldorf

»Licht beeinflusst unsere innere Uhr« (2016). Interview [mit Dipl.-Psych. Corinna Jaeger]. FERRUM (6):18–19

Marwick-Ebner A van (2016) Mit dem Rauchen aufhören: So halten Sie auch am Arbeitsplatz durch. Tipps und Tricks gegen die Nikotinsucht. AKTIV Wirtschaftszeitung. <http://www.aktiv-online.de/ratgeber/detailseite/news/mit-dem-rauchen-aufhoeren-so-halten-sie-auch-am-arbeitsplatz-durch-9618>. Zugegriffen: 24. Mai 2016

Mehr Effizienz durch Industrie 4.0. ifaa-Studie: Zeigt große Unterschiede (2016). Unternehmen! 16(1):14

Nördinger S (2016) Anleitung zu mehr Ergonomie. Produktion (38):8–9

Peck A (2016) Buchvorstellung: Internationale Personalauswahl. Wie wir die Richtigen erkennen, auch wenn sie anders sind als wir. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227):58

Peck A (2016) Herausforderungen interkultureller und internationaler Personalauswahl. In: Grundlagen der Weiterbildung e. V. (Hrsg) Grundlagen der Weiterbildung Praxishilfen (GdW-Ph). Wolters Kluwer Deutschland, Köln, Loseblattwerk, Lieferung 139, Beitrag 7.30.10.17, S 1–15

Peck A (2016) Wie resilient sind Unternehmen und Beschäftigte der Teilnehmer im Projekt STÄRKE? Betriebspraxis & Arbeitsforschung (228):54

Peck A, Geiger L, Sandrock S (2016) Entwicklung eines Inventars zur Erfassung individueller und organisationaler Resilienz. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) (Hrsg) Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! 62. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 2.–4. März 2016. GfA-Press, Dortmund, Beitrag B6.4, S 1–4

Potor M (2016) Interview [mit Laura Geiger]: Ältere Generationen im Wandel der Arbeitswelt. Netzpiloten AG. <http://www.netzpiloten.de/interview-aeltere-generationen-wandel-arbeitswelt-work-digitalisierung/>. Zugegriffen: 24. Mai 2016

Rayers J, Weber MA (2016) QM-Systeme nach DIN EN ISO 9001:2015. Eine Einführung in die Anforderungen und deren Umsetzung. Akademikerverlag, Saarbrücken

Sandrock S (2016) ifaa-Experte zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227):12

Sandrock S (2016) Präventionskultur bringt mehr als neue Regelwerke. »Ganzheitlicher Arbeitsschutz« auf dem Prüfstand. Personalführung 49(10):40–45

Sandrock S (2016) Von der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zur Verbesserung von Prozessen. In: Wieland R (Hrsg), Seiler K (Hrsg), Hammes M (Hrsg) Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Dialog statt Monolog. 19. Workshop 2016. Asanger, Kröning, S 315–318

Sandrock S, Zimprich HJ (2016) Nutzen der Gefährdungsbeurteilung »Psychische Belastung« für die Verbesserung von betrieblichen Abläufen. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) (Hrsg) Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! 62. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 2.–4. März 2016. GfA-Press, Dortmund, Beitrag B6.6, S 1–6

Schweppel K, Hofmann A, Hille S, Breutmann N (2016) Digitalisierung in der Arbeitswelt – Positionen der Arbeitgeberverbände. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 70(3):161–164

Seim C (2016) »Das Gehirn unserer Unternehmen muss in Deutschland bleiben!« Betriebspraxis & Arbeitsforschung (228):4–6

Seim C (2016) Den Wandel gestalten! Interview mit Lutz Stratmann. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (226):4–9

Seim C (2016) Dokumentiert: Zukunftskongress »Arbeit 4.0 – Chance für den Standort?«. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (228):10–17

Seim C (2016) Industrie 4.0 – geht uns die Arbeit aus? Interview mit Peer-Michael Dick und Dr. Stephan Sandrock. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227):4–9

Seim C (2016) »Wir müssen digital innovativer werden« [Interview mit Professor Sascha Stowasser]. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (228):7–9

Stock P, Conrad RW (2016) Wie erfolgreiche Unternehmen ihre Arbeit organisieren. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (226):38–45

Stock P, Conrad RW, Lennings F (2016) Humanorientiertes Produktivitätsmanagement – neue Wege des Industrial Engineerings. Leistung & Entgelt (1):3–46

Stowasser S (2016) Arbeitswissenschaftliche Entwicklungsziele und Erfordernisse in Verbindung mit der Hightech-Strategie Industrie 4.0. In: Pieper R (Hrsg), Lang KH (Hrsg) Sicherheitswissenschaftliches Kolloquium 2014–2015. Band 11. Institut ASER, Wuppertal, S 97–113

Stowasser S (2016) Berücksichtigung von Menschen in der Hightech-Strategie »Industrie 4.0«. In: Festag S (Hrsg) Der digitale Mensch. Nutzen und Gefahren personenbezogener Kenngrößen. XXXI. GfS-Sicherheitswissenschaftliches Symposium der GfS (Mai 2016 in Innsbruck). VdS-Verlag, Köln, S 21–34

Stowasser S (2015) Ein wirksames Industrial Engineering in Deutschland – Die gemeinsame Vision des MTM-Instituts und des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft. In: Kuhlmann P (Hrsg) Modellierung menschlicher Arbeit im Industrial Engineering. Grundlagen, Praxiserfahrungen und Perspektiven. MTM-Schriften Industrial Engineering, Ausgabe 3. Ergonomia, Stuttgart, S 57–66

Stowasser S (2016) Rise of the machines isn't the end for manual labour. Europe's World (33):37–39

Stowasser S (2016) Wandlungstreiber Demografie – Unternehmen müssen darauf antworten. In: Höfling S (Hrsg), Schlembach C (Hrsg), Wittpahl V (Hrsg) Innovationshemmnis Fachkräftemangel. Perspektiven für die deutsche High-Tech-Zukunft. Argumente und Materialien zum Zeitgeschehen. Sonderausgabe 2/2016. Hanns-Seidel-Stiftung, München, S 10–20

Stowasser S, Jaeger C (2016) Arbeitszeitmodelle einer neuen Generation. In: Seiler M (Hrsg) Wem gehört die Zeit? Innovative Arbeitszeitgestaltung in der Praxis. Schäffer-Poeschel, Stuttgart, S 15–34

Weber MA (2016) Additive Fertigung/3D-Druck. Zahlen | Daten | Fakten. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Downloads/Factsheet_3D_final.pdf. Zugegriffen: 14. Februar 2017

Weber MA (2016) Kleine Führungsspannen. Zahlen | Daten | Fakten. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Downloads/Factsheet_Fuehrungsspannen_final.pdf. Zugegriffen: 14. Februar 2017

Weber MA, Benkel K (2016) Industrie 4.0: Nationale und internationale Entwicklungen in der Produktion. Bedeutung optimierender Ansätze und deren Integration in datentechnische Systeme von Industrie 4.0. In: Proff H, Fojck TM (Hrsg) Nationale und internationale Trends in der Mobilität. Technische und betriebswirtschaftliche Aspekte. Springer Fachmedien, Wiesbaden, S 435–448

Weber MA, Jeske T (2016) Produktivitätszuwachs durch Informationsmanagement. Nutzung der Digitalisierung zur Gestaltung von Arbeit, Geschäftsprozessen und -modell. Industrie 4.0 Management 32(6):31–33

Weber MA, Jeske T, Lennings F (2016) Transformation bestehender Geschäftsmodelle und Prozesse für eine erfolgreiche Digitalisierung. In: Müller E (Hrsg) Smarte Fabrik & Smarte Arbeit – Industrie 4.0 gewinnt Kontur. VPP2016 – Vernetzt planen und produzieren. Wissenschaftliche Schriftenreihe des Institutes für Betriebswissenschaften und Fabrikssysteme, Sonderheft 22, Tagungsband. TU Chemnitz, Chemnitz, S 65–72

www.unicum.de: Jobkiller Industrie 4.0? Industrie 4.0 verursacht gegenläufige Effekte. [Interview mit Professor Sascha Stowasser]. <http://www.unicum.de/karriere/aktuelles/berufe-aktuell/jobkiller-industrie-40/>. Zugegriffen: 2. März 2016

Veröffentlichungen unter Mitwirkung der ifaa-Mitarbeiter 2017

Adenauer S (2017) Kostenfreie Tools für die betriebliche Altersstrukturanalyse und -prognose. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (230):45–46

Adenauer S (2017) Vielfalt der Belegschaft – Diversity Management als Bestandteil von Unternehmensstrategie, Unternehmenskultur und Personalarbeit. In: Kreklau C, Siegers J (Hrsg) Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Wolters Kluwer Deutschland, Köln, Loseblattwerk, Lieferung 287, Mai 2017, Beitrag 2716, S 1–26

Adenauer S, Stowasser S (2017) DIN EN ISO 27500: Die menschenzentrierte Organisation – Zweck und allgemeine Grundsätze. KANBrief (4):18

Adenauer S, Stowasser S (2017) DIN EN ISO 27500:2017-07: die menschenzentrierte Organisation. Zweck und allgemeine Grundsätze. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (231):44–45

Adenauer S, Stowasser S (2017) DIN EN ISO 27500:2017-07. Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt. Die menschenzentrierte Organisation – Zweck und allgemeine Grundsätze (ISO 27500:2016); Deutsche Fassung EN ISO 27500:2017. DIN Mitteilungen 96(9):125–126

Altun U (2017) Arbeitszeiten der Zukunft. Flexibler, individueller, differenzierter. soziologie heute (51):16–18

Altun U (2017) Buchvorstellung: Chronobiologie im Personalmanagement – Wissen, wie Mitarbeiter ticken. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (229):60

Altun U (2017) Checkliste zur Gestaltung digitaler arbeitsbezogener Erreichbarkeit. ifaa, Düsseldorf

Altun U (2017) Identifizieren von Handlungsfeldern »digitaler arbeitsbezogener Erreichbarkeit« mithilfe einer Checkliste. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. doi:10.1007/s41449-017-0064-9

Altun U (2017) Identifizieren von Handlungsfeldern »digitaler arbeitsbezogener Erreichbarkeit« mithilfe einer Checkliste. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg) Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft. 63. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. GfA-Press, Dortmund, Beitrag D.2.2

Altun U (2017) ifaa-Checkliste zur Gestaltung mobiler Arbeit. Orts- und zeitflexible Arbeit erfolgreich gestalten. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (231):18–22

Altun U (2017) Mobiles Arbeiten. Zahlen | Daten | Fakten. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Downloads/Factsheet_Mobiles_Arbeiten_4.pdf. Zugegriffen: 7. Juli 2017

Altun U (2017) Orts- und zeitflexibles Arbeiten als soziale Innovation. soziologie heute (55):18–21

Altun U (2017) Prävention 4.0. Die neue Arbeitswelt präventiv gestalten. soziologie heute (52):33–36

Altun U (2017) Prävention 4.0: Skills für die Zukunft: Zieldefinition, Führung, Verantwortung, Lernbereitschaft, Disziplin. In: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg) IAG Report 2/2017. Die Zukunft der Arbeit. Sicherheit und Gesundheit im 4.0 Zeitalter – Arbeit, Verkehr, Bildung. DGUV, Berlin, S 45–46

Altun U, Hille S, Jaeger C (2017) Gestaltung und Einführung flexibler Arbeitszeiten. Leistung & Entgelt (2):3–46

Baumann A, Cernavin O, Frost MC, Georg A, Große K, Hasselmann O, Icks A, Schröter W, Zittlau K (2018) Betriebliche Prävention 4.0. In: Cernavin O, Schröter W, Stowasser S (Hrsg) Prävention 4.0. Analysen und Handlungsempfehlungen für eine produktive und gesunde Arbeit 4.0. Springer, Wiesbaden, S 3–19

Breutmann N, Hille S, Hofmann A, Schweppel K (2017) Statement: Digitalisierung in der Arbeitswelt – Positionen der Arbeitgeberverbände. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (229):12

Brickwede S, Kramer N, Weber MA (2017) Additive Herstellung von Ersatzteilen bei der Deutschen Bahn. Nutzen und Anwendungsbeispiele. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (231):36–39

Classen HJ, Conrad RW, Dörich J (2017) Die Rolle der Führung im (gereiften) Lean Management. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (229):24–33

Conrad RW (2017) Buchvorstellung: Shopfloor-Management. Führen am Ort der Wertschöpfung. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (231):59

Conrad RW, Radloff U, Weber MA (2017) Verschwendung reduzieren, Wertschöpfung aktiv gestalten. Einführung und Entwicklung schlanker Produktionsprozesse bei der PUK Group GmbH & Co. KG, Berlin. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (230):27–35

Dettling D, Stowasser S (2017) Dr. Dettling und Prof. Stowasser erläutern, wie Arbeit 4.0 zum Erfolgsfaktor wird. 17. Ulmer Gespräche am 28. September 2017 im Congress Centrum Ulm. FutureNews (2):8–9. https://www.ingenics.de/assets/downloads/de/kundenmagazin/FutureNews_2017_02_dt.pdf?m=1498049514. Zugegriffen: 7. Juli 2017

Dörich J, Lennings F, Frank M, Weber MA, Conrad RW (2017) Kleine Führungsspannen – Wirkung und Einführung in Verbindung mit Ganzheitlichen Produktionssystemen. Leistung & Entgelt (3):3–48

Ergonomische Arbeitsplätze: So bindet man Mitarbeiter ein [Interview mit Dr. Stephan Sandrock] (2017). Produktion 56(26–27):11

Feggeler A et al, METALL NRW (Hrsg) (2017) Aufgabenbezogene Verdiensterhebung. METALL NRW, Düsseldorf

Feggeler A et al, VME (Hrsg) (2017) Aufgabenbezogene Verdiensterhebung. VME, Magdeburg

Feggeler A et al, VMET (Hrsg) (2017) Aufgabenbezogene Verdiensterhebung. VMET, Erfurt

Feggeler A et al, SACHSENMETALL (Hrsg) (2017) Aufgabenbezogene Verdiensterhebung. SACHSENMETALL, Dresden

Feggeler A et al, IAV (Hrsg) (2017) Entgeltbarometer. IAV, Osnabrück, Emsland, Grafenschaft Bentheim

Feggeler A et al, NiedersachsenMetall/In-Metall (Hrsg) (2017) Entgeltbarometer. NiedersachsenMetall/In-Metall, Hannover

Feggeler A et al, NORDMETALL/AGV NORD (Hrsg) (2017) Entgeltbarometer. NORDMETALL/AGV NORD, Hamburg

Feggeler A et al, HESSENMETALL (Hrsg) (2017) Entgelt-Benchmark. HESSENMETALL, Frankfurt

Feggeler A et al, ME Saar/UV Saar (Hrsg) (2017) Entgelt-Benchmark. ME Saar/UV Saar, Saarbrücken

Feggeler A et al, PfalzMetall (Hrsg) (2017) Entgelt-Benchmark. PfalzMetall, Neustadt a.d. Weinstraße

Feggeler A et al, vem.die arbeitgeber (Hrsg) (2017) Entgelt-Benchmark. vem.die arbeitgeber, Koblenz

Feggeler A et al, bayme vbm (Hrsg) (2017) M+E Benchmark Bayern. bayme vbm, München

Feggeler A et al, bayme vbm (Hrsg) (2017) Vergütung von Arbeitsaufgaben in der bayerischen M+E Industrie. bayme vbm, München

Frost MC (2017) Führungskräfte – Gestalter einer gesunden und produktiven Arbeit 4.0. Poster im Rahmen der Konferenz »Disrupt yourself – Work, Leadership and Organizations in the Digital Age«. TU München, München

Frost MC, Baumann, A (2017): Führungskräfte als Gestalter einer gesunden und produktiven Arbeitswelt 4.0 – Welche Kompetenzen braucht es? Poster im Rahmen der Fachmesse A+A 2017. Basi, Sankt Augustin

Frost MC, Sandrock S (2017) Motivation und Führung – Potenziale durch Digitalisierung? Leistung & Entgelt (1):3–45

Frost MC, Schüth NJ (2017) Handlungsfelder und Maßnahmen für eine gesunde und produktive Führung und Unternehmensorganisation. Zukunftsworkshop »Prävention 4.0« mit Digitalisierungsexperten. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (229):52–54

Frost MC, Schüth NJ (2017) Prävention 4.0. Potenziale zur Förderung der Leistungsfähigkeit und Gesundheit durch Industrie und Arbeit 4.0. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (230):42–44

Frost MC, Taxacher V, Sandrock S (2017) Welche Kompetenzen braucht die digitale Führung 4.0? Erfahrungsberichte und Empfehlungen aus der Metall- und Elektroindustrie. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg) *Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft*. 63. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. GfA-Press, Dortmund, Beitrag E.1.3

Frost MC, Terstegen S, Altun U, Adenauer S, Jeske T (2018) Führung und Organisation in der Arbeitswelt 4.0. In: Cernavin O, Schröter W, Stowasser S (Hrsg) *Prävention 4.0. Analysen und Handlungsempfehlungen für eine produktive und gesunde Arbeit 4.0*. Springer, Wiesbaden, S 159–188

Gerwing S, Ottersböck N, Lentz P (2017) Wirtschaftlich erfolgreich aufgrund vielfältiger Belegschaften? Eine Bilanz wissenschaftlicher Studien und Instrumente. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg) *Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft*. 63. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. GfA-Press, Dortmund, Beitrag D.1.4

Grass P, Hille S (2017) Die Entwicklung der Führungskultur bei der Schüco Alu Competence. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (231):50–55

Grass P, Hille S (2017) Werte und Kultur als Faktoren für den Unternehmenserfolg. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (230):53–57

Hille S (2017) Vision und Mission als Faktoren für den Unternehmenserfolg. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (229):20–23

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg) (2017) ifaa-Studie: Anreiz- und Vergütungssysteme in der Metall- und Elektroindustrie. Verbreitung von nicht monetären und monetären Zusatzleistungen. ifaa. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Dokumente/Praxis-Broschueren_des_ifaa/Studie_Anreiz-_und_Vergu_tungssysteme_web.pdf. Zugegriffen: 7. Dezember 2017

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg) (2017) Handbuch Arbeits- und Gesundheitsschutz. Praktischer Leitfaden für Klein- und Mittelunternehmen. Springer, Berlin

Jaeger C (2017) Change into an Ergonomic 3 Shift Model with a Reduction of Night Shifts for all Workers. In: Schlick CM, Duckwitz S, Flemisch F, Frenz M, Kuz S, Mertens A, Mütze-Niewöhner S (Hrsg) *Advances in Ergonomic Design of Systems, Products and Processes*. Proceedings of the Annual Meeting of GfA 2016. Springer, Berlin, S 125–133

Jaeger C (2017) Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit am Beispiel zweier Schichtsysteme. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg) *Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft*. 63. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. GfA-Press, Dortmund, Beitrag A.4.5

Jaeger C (2017) Gute Arbeitszeit – schlechte Arbeitszeit? Die Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit gibt Aufschluss. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (230):21–26

Jaeger C, Altun U, Glaser S, Lawonn C, Matthes A, Gesamtmetall, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg) (2017) Arbeitszeit im Wandel. IW Medien, Berlin

Jeske T, Frost MC (2017) Informationsmanagement in der Industrie 4.0. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg) *Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft*. 63. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. GfA-Press, Dortmund, Beitrag C.3.8

Jeske T, Lennings F (2017) Fields of Action for Work Design in Industrie 4.0. In: Schlick CM, Duckwitz S, Flemisch F, Frenz M, Kuz S, Mertens A, Mütze-Niewöhner S (Hrsg) *Advances in Ergonomic Design of Systems, Products and Processes*. Proceedings of the Annual Meeting of GfA 2016. Springer, Berlin, S 61–72

Jeske T, Stowasser S (2017) Digitalisierung bietet neue Möglichkeiten für den Arbeitsschutz. *KANBrief* (2):3

Jeske T, Terstegen S (2017) Potenziale und Umsetzung von Industrie 4.0. In: Spöttel G, Windelband L (Hrsg) *Industrie 4.0 – Risiken und Chancen für die Berufsbildung*. Bertelsmann, Bielefeld, S 75–92

Kese D, Terstegen S (2017) Benchmark Reifegradmodelle. Wie reif ist ein Unternehmen für die Industrie 4.0? IEE *Industrie Engineering Effizienz* 62(10):30–34. http://www.iee-online.de/wp-content/uploads/sites/9/2017/10/IEE_2017_10_web.pdf. Zugegriffen: 30. November 2017

Kese D, Terstegen S (2017) Wie reif ist ein Unternehmen für die Industrie 4.0? Benchmark Reifegradmodelle. Hüthig GmbH. <http://www.all-electronics.de/wie-reif-ist-ein-unternehmen-fuer-die-industrie-4-0/>. Zugegriffen: 5. Oktober 2017

Koczy A (2017) Es geht nicht allein ums Geld – nicht-monetäre Zusatzleistungen in der Metall- und Elektroindustrie. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (231):23–25

Koczy A (2017) Fringe Benefits. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (231):57–58

Koczy A et al (2017) Erfolgsfaktoren für die Gestaltung, Einführung und die betriebliche Betreuung von Leistungsbeurteilungssystemen. *Zahlen | Daten | Fakten*. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Downloads/Factsheet_Leistungsbeurteilung_final.pdf. Zugegriffen: 15. Dezember 2017

Meinungsbarometer.info: Kollaborative Roboter stellen hohe Anforderungen an die Sicherheit [Interview mit Professor Sascha Stowasser]. Wie die Maschinenhelfer die Arbeit verändern. https://meinungsbarometer.info/beitrag/Kollaborative-Roboter-stellen-hohe-Anforderungen-an-die-Sicherheit_2522.html. Zugegriffen: 24. Oktober 2017

Lennings F, Dörich J (2017) Wie können wir Produktionsarbeit in Deutschland halten? In: Richter G, Hecker C, Hinz A (Hrsg) *Produktionsarbeit in Deutschland mit alternden Belegschaften*. Erich Schmid Verlag, Berlin, S 15–26

Lennings F, Jeske T (2017) Industrie 4.0 – Vision und Möglichkeiten. *World of Metallurgy – ERZMETALL* 70(2):92–96

Molketin C (2017) Arbeiten und Führen 4.0. 2. Arbeitgeberforum Zukunft der Arbeit. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (229):16–17

Molketin C (2017) ifaa-Fachkolloquium 2017. *Prävention in der Arbeitswelt 4.0*. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (231):12–15

Molketin C (2017) »Wir brauchen Experimentierräume bei den Arbeitszeitregelungen«. Interview mit dem Präsidenten der BDA, Ingo Kramer. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (230):4–5

Netiquette im Betrieb [Interview mit Prof. Dr. Sascha Stowasser] (2017). *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin* 52(11):806–808

Ottersböck N (2017) Wissensmanagement kompakt. Informationen | Instrumente | Methoden | Praxisbeispiele | Arbeit 4.0 & Digitalisierung. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Dokumente/Praxis-Broschueren_des_ifaa/WissensmanagementKompakt_08062017.pdf. Zugegriffen: 6. Juli 2017

Ottersböck N, Peck A (2017) Mit personeller Vielfalt zum Erfolg. Das ifaa entwickelt gemeinsam mit vier weiteren Partnern einen Diversity-Check für kleine und mittlere Unternehmen. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (230):47–50

Ottersböck N, Peck A (2017) Unternehmen steigern ihre Zukunftsfähigkeit im Projekt STÄRKE. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (229):50–51

Peck A, Heuser I, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg) (2017) Betriebliches Eingliederungsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen. Anleitung für die praktische Umsetzung. ifaa. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Dokumente/Praxis-Broschueren_des_ifaa/ifaa_Broschuere_BEM_final.pdf. Zugegriffen: 7. Dezember 2017

Peck A, Sandrock S (2017) Resilienz und Organizational Citizenship Behavior: Untersuchung des Zusammenhangs der beiden Konstrukte als Beitrag zur Steigerung der Krisenfestigkeit von Beschäftigten in KMU. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg) *Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft*. 63. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. GfA-Press, Dortmund, Beitrag C.3.14

Sampaio DJBS, Weber MA, Scholz SG (2017) Industry 4.0 Human-Oriented Challenges using the Example of Additive Manufacturing Technologies. In: Oberhauser et al (Hrsg) *ACHI 2017: The Tenth International Conference on Advances in Computer-Human Interactions*. IARIA, Wilmington, S 158–161

Sandrock S (2017) Arbeitsschutzmanagement. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (229):59

Sandrock S (2017) Novellierung der Arbeitsstättenverordnung – Hinweise für die Praxis. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (229):48–49

Sandrock S (2017) Weiterentwicklung des KPB zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg) *Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft*. 63. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. GfA-Press, Dortmund, Beitrag A.1.8

Sandrock S, Stahn C (2017) Das Kompaktverfahren Psychische Belastung (KPB). Weiterentwicklung eines Instruments zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. *Technische Sicherheit* (7/8):48–53

Sandrock S, Stahn C (2017) Das neue KPB. Aus dem Kurz- wird ein Kompaktverfahren. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (231):48–49

Sandrock S, Stahn C, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg) (2017) KPB – Kompaktverfahren Psychische Belastung. Werkzeug zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Springer, Berlin

Schüth NJ, Peck A (2017) Neues aus dem Projekt STÄRKE. Workshop-Konzept »Neue Technologien in der Arbeitswelt« –

Aufklären gegen Unsicherheit. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (231):46–47

Seim C (2017) Arbeiten 4.0: Hype oder Reality. 10. Arbeitswissenschaftliches Forum von M+E MITTE in Mainz. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (230):8–17

Seim C (2017) Deutschland und die digitale Zukunft [Interview mit Christian Lindner und Professor Sascha Stowasser]. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (229):4–10

Seim C (2017) Joachim Malter, ME Saar: Was eine neue Bundesregierung jetzt industriepolitisch tun sollte. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (231):4–7

Stowasser S (2017) Berücksichtigung von Menschen in der Hightech-Strategie »Industrie 4.0«. *Sichere Arbeit* (3):18–23

Stowasser S (2017) Ergonomie beim Einsatz von kollaborativen Robotern. *Sicherheitsingenieur* 49(1):24–27

Stowasser S (2017) Praxisgerechte Ergonomie-Normung. DIN-Normenausschuss Ergonomie (NAErg). *Gestaltung von Arbeitssystemen mit der DIN EN ISO 6385:2016-12*. *DIN Mitteilungen* 96(3):125–126

Stowasser S (2017) Praxisgerechte Ergonomie-Normung. *Gestaltung von Arbeitssystemen mit der DIN EN ISO 6385:2016*. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (230):51–52

Stowasser S (2017) Zukünftige Möglichkeiten der Arbeitsorganisation in der Industrie. In: REFA-Branchenorganisation Gummi & Kunststoff (Hrsg) *Informations-Tagung 2017. Arbeiten 4.0 – Was macht die Digitalisierung mit den Menschen?* REFA-Branchenorganisation Gummi & Kunststoff, Hargesheim, S 1–15

Stowasser S, Golze D (2017) Löst die Digitalisierung das sich zuspitzende Fachkräfteproblem? Pro & contra. *WIRTSCHAFT+MARKT* 28(1):48

Weber MA (2017) Mensch-Roboter-Kollaboration. *Zahlen | Daten | Fakten*. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/user_upload/Downloads/Factsheet_Mensch_Roboter_Kollaboration.pdf. Zugegriffen: 6. April 2017

Weber MA (2017) Mensch-Roboter-Kollaboration (MRK). *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (230):59–60

Weber MA (2017) Von Ideen und Visionen der Start-ups profitieren. *HR performance* (1):28–29

Weber MA, Jeske T (2017) TransWork: Produktivität strategisch steuern. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (229):46–47

Weber MA, Jeske T (2017) Vielseitige Synergien zwischen Produktivitätsmanagement und Digitalisierung. *Auszüge*

der Befragungsstudie »Produktivitätsstrategien im Wandel« im Rahmen des Forschungsprojekts TransWork. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (231):40–42

Weber MA, Jeske T, Lennings F (2017) Ansätze zur Gestaltung von Produktivitätsstrategien in vernetzten Arbeitssystemen. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg) *Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft*. 63. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. GfA-Press, Dortmund, Beitrag C.3.19

Weber MA, Jeske T, Lennings F (2017) Digitalisierung und Produktivitätsmanagement – Studienergebnisse, Potenziale und Handlungsempfehlungen. *Leistung & Entgelt* (4):3–46

Weber MA, Jeske T, Lennings F, Stowasser S (2017) Framework for the Systematical Design of Productivity Strategies. In: Trzcielinski S (Hrsg) *Advances in Ergonomics of Manufacturing: Managing the Enterprise of the Future*. Springer, Berlin, S 141–152

Weber MA, Jeske T, Lennings F, Stowasser S (2017) Productivity Strategies Using Digital Information Systems in Production Environments. In: Lödding H, Riedel R, Thoben KD, Cieminski G von, Kiritsis D (Hrsg) *Advances in Production Management Systems. The Path to Intelligent, Collaborative and Sustainable Manufacturing*. IFIP WG 5.7 International Conference, APMS 2017 Hamburg, Germany, September 3–7, 2017. Proceedings, Part I. Springer, Cham, S 338–345

Weber MA, Leisten R (2017) Minimizing Total Time Deviation from Due Windows for Jobs with Multiple Delivery Due Windows using Lot-Streaming in Permutation Flow Shops. *International Journal of Operations and Quantitative Management* 23(3):161–185

Weber MA, Stowasser S (2017) Sicherheit in der Mensch-Roboter-Kollaboration. In: Festag S (Hrsg) *Sicherheit in einer vernetzten Welt: Entwicklung, Anwendungen und Ausblick*. XXXII. Sicherheitswissenschaftliches Symposium der GfS [17. Mai 2017 in Wien]. VdS-Verlag, Köln, S 143–156

Weber MA, Terstegen S, Lennings F, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg) (2017) Checkliste Digitalisierung & Industrie 4.0 in der Praxis. Geschäftsstrategie und Prozesse ganzheitlich gestalten. ifaa, Düsseldorf

Westerbeck P, Feggeler A (2017) Benchmarking zur Gestaltung der Vergütungsstrategie. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung* (229):34–36

Zacharias U (2017) Psychische Störungen nehmen faktisch nicht zu – Arbeitgeber sollten präventiv agieren [Interview mit Dr. Stephan Sandrock]. *Aus Unternehmen Für Unternehmen* 23(Juli):3

»Das ifaa ist eine Brücke: Es verbindet Forschung auf der einen Seite und Industrie und praktische Anwendung auf der anderen Seite.«

Peter Grass, Vorstandsvorsitzender des ifaa



MITGLIEDSVERBÄNDE



Mitgliedsverbände des ifaa

AGV NORD
Allgemeiner Verband der
Wirtschaft Norddeutschlands e. V.
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
www.agvnord.de

AGVT
Allgemeiner Arbeitgeberverband
Thüringen e. V.
Lossiusstraße 1
99094 Erfurt
www.agvt.de

bayme
Bayerischer Unternehmensverband
Metall und Elektro e. V.
Max-Joseph-Straße 5
80333 München
www.bayme.de

Gesamtmittel
Gesamtmittel – die Arbeitgeberverbände
der Metall- und Elektro-Industrie e. V.
Voßstraße 16
10117 Berlin
www.gesamtmittel.de

HESSENMETALL
Verband der Metall- und
Elektro-Unternehmen Hessen e. V.
Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt
www.hessenmetall.de

ME Saar
Verband der Metall- und Elektroindustrie
des Saarlandes e. V.
Harthweg 15
66119 Saarbrücken
www.mesaar.de

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-
Industrie Nordrhein-Westfalen e. V.
Uerdinger Straße 58-62
40474 Düsseldorf
www.metall.nrw

NiedersachsenMetall
Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V.
Schiffgraben 36
30175 Hannover
www.niedersachsenmetall.de

NORDMETALL
Verband der Metall- und
Elektroindustrie e. V.
Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
www.nordmetall.de

PfalzMetall
Verband der Pfälzischen Metall-
und Elektroindustrie e. V.
Friedrich-Ebert-Straße 11-13
67433 Neustadt an der Weinstraße
www.pfalzmetall.de

SACHSENMETALL
Unternehmensverband der Metall-
und Elektroindustrie Sachsen e. V.
Bautzener Straße 17
01099 Dresden
www.sachsenmetall.org

Südwestmetall
Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.
Löffelstraße 22-24
70597 Stuttgart
www.suedwestmetall.de

UV SAAR
Unternehmensverband Saarland e. V.
Harthweg 15
66119 Saarbrücken
www.uvsaar.de

vbm
Verband der Bayerischen Metall-
und Elektro-Industrie e. V.
Max-Joseph-Straße 5
80333 München
www.vbm.de

vem.die arbeitgeber
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9
56073 Koblenz
www.vem.diearbeitgeber.de

VME
Verband der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.
Am Schillertheater 2
10625 Berlin
http://www.vme-net.de/

VME
Verband der Metall- und
Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e. V.
im Haus der Wirtschaft
Humboldtstraße 14
39112 Magdeburg
www.vme.org

VMET
Verband der Metall- und
Elektro-Industrie in Thüringen e. V.
Lossiusstraße 1
99094 Erfurt
www.vmet.de

Vorstand

Dipl.-Ing. Peter Grass
Vorstandsvorsitzender
Schüco International KG
Mitglied der Geschäftsleitung
In der Lake 4
33829 Borgholzhausen

Thomas Merfeld
stellv. Vorsitzender
FAYAT BOMAG GmbH & Co.
Unternehmensführungs KG Hellerwald
56154 Boppard

Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser
Direktor/stellv. Vorsitzender
Institut für angewandte
Arbeitswissenschaft e. V.
Uerdinger Straße 56
40474 Düsseldorf

Dirk Pollert
Vorstand – Schatzmeister
HESSENMETALL Verband der Metall- und
Elektro-Unternehmen Hessen e. V.
Hauptgeschäftsführer
Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt

Thomas Cramer
Hella KGaA Hueck & Co
Leiter operatives Personalmanagement
Rixbecker Straße 75
59552 Lippstadt

Dr. Heiko Dittmer
KST Kraftwerks- und Spezialteile GmbH
Hertzstraße 74-75
13158 Berlin

Dipl.-Kfm. Ralf Ebber
ThyssenKrupp Presta Schönebeck GmbH
Barbarastraße 30
39218 Schönebeck

Dr.-Ing. Franz Eckl
ThyssenKrupp Gerlach GmbH
Mitglied der Geschäftsführung
Neue Industriestraße
66403 Homburg

Dr. Michael Gebhard
Robert Bosch GmbH
Leitung
Postfach 106050
70049 Stuttgart

Dipl. Phys. Stefan Gryglewski
TRUMPF GmbH + Co. KG
Leiter Zentrales Personalwesen
Johann-Maus-Straße 2
71254 Ditzingen

Jens Harde
Arconic Fastening Systems and Rings
Fairchild Fasteners Europe – VSD GmbH
Geschäftsführer
Steven 3
31135 Hildesheim

Gerd Hartwig
CLAAS KGaA mbH
Generalbevollmächtigter Personal
Mühlenwinkel 1
33428 Harsewinkel

Jürgen Martin
Continental Automotive GmbH
Standortleiter
Dieselstraße 6-20
61184 Karben

Christian Potz
SMT & HYBRID GmbH Elektronik-
technologie/Sensorik
Geschäftsführer
An der Prießnitzau 22
01328 Dresden

Rudolf Reichenauer
BMW Group
Moosacher Straße 51
80809 München

Michael Röther
Kardex Produktion Deutschland GmbH
Werkleiter
Postfach 1180
76752 Bellheim

Dr. Edgar Schmitt
J.P. Sauer & Sohn Maschinenbau
Beteiligungsgesellschaft mbH
Managing Director
Brauner Berg 15
24159 Kiel

Stefan Spoede
Premium Aerotec GmbH
Head of Social Policy & Industrial
Relations
Riesweg 151-155
26316 Varel

Dr. Ulrich Brocker
Ehrenmitglied im ifaa-Vorstand
Birkenwaldstr. 161
70191 Stuttgart

Volker Fasbender
Ehrenmitglied im ifaa-Vorstand
Unternehmerverband Frankfurt
Rhein-Main. e.V. (UVF)
Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt am Main

Peter Heck
Gast im ifaa-Vorstand
Siemens AG
Otto-Hahn-Ring 6
81739 München

Oliver Zander
Gast im ifaa-Vorstand
Gesamtmetall – die Arbeitgeberverbände
der Metall- und Elektro-Industrie e. V.
Hauptgeschäftsführer
Voßstraße 16
10117 Berlin

Haushaltsausschuss

Dirk Pollert
Schatzmeister des ifaa
HESSENMETALL Verband der Metall- und
Elektro-Unternehmen Hessen e. V.
Hauptgeschäftsführer
Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt

Peer-Michael Dick
Südwestmetall Verband der Metall- und
Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.
Hauptgeschäftsführer
Löffelstraße 22-24
70597 Stuttgart

Dr. Nico Fickinger
NORDMETALL Verband der Metall- und
Elektroindustrie e. V.
Hauptgeschäftsführer
Kapstadtring 10
22297 Hamburg

Dr. jur. Luitwin Mallmann
METALL NRW Verband der
Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e. V.
Hauptgeschäftsführer
Uerdinger Straße 58-62
40474 Düsseldorf

Dr. Andreas Winkler
VSME Verband der Sächsischen Metall-
und Elektroindustrie e.V.
Hauptgeschäftsführer
Bautzner Straße 17
01099 Dresden

Rechnungsprüfer

Dr. Steffen Gehring
Südwestmetall Verband der Metall- und
Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.
Geschäftsführer
Löffelstraße 22-24
70597 Stuttgart

Dr. Edgar Schmitt
J.P. Sauer & Sohn Maschinenbau
Beteiligungsgesellschaft mbH
Managing Director
Brauner Berg 15
24159 Kiel

ifaa Kuratorium

Dipl.-Wirt.-Ing. Rainer Bergfeld
Makita Engineering Germany GmbH
Geschäftsführer
Jenfelder Straße 38
22045 Hamburg

Andreas Breuer
BE-Tech GmbH
Geschäftsführender Gesellschafter
Marienburger Str. 10
10405 Berlin

Dipl.-Ing. Norbert Breutmann
BDA Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände
Leiter der Stabstelle Soziale Sicherung/
Arbeitswissenschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

Peer-Michael Dick
Südwestmetall Verband der Metall- und
Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.
Hauptgeschäftsführer
Löffelstraße 22-24
70597 Stuttgart

Stephan Fauth
VMET Verband der Metall- und
Elektro-Industrie in Thüringen e. V.
Hauptgeschäftsführer
Lossiusstraße 1
99094 Erfurt

Alexander Gunkel
BDA Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände
Mitglied der Hauptgeschäftsführung
Breite Straße 29
10178 Berlin

Klaus Höfer
ThyssenKrupp Rasselstein GmbH
Teamkoordinator
Koblenzer Straße 141
56626 Andernach

Dipl.-Ing. Matthias Menger
VME Verband der Metall- und Elektro-
industrie Sachsen-Anhalt e. V.
Hauptgeschäftsführer
Humboldtstraße 14
39112 Magdeburg

Dipl.-Ing. Ralf Mertel
PfalzMetall Verband der Pfälzischen
Metall- und Elektroindustrie e. V.
Friedrich-Ebert-Straße 11-13
67433 Neustadt an der Weinstraße

Dipl.-Päd. Peter Oberst
RIBE Holding GmbH & Co. KG
Leiter Personalwesen
Bahnhofstraße 8-16
91126 Schwabach

Dipl.-Wirt.-Ing. Holger Rademacher
Gesamtmetall – die Arbeitgeberverbände
der Metall- und Elektro-Industrie e. V.
Voßstraße 16
10117 Berlin

Dipl.-Ing. Andreas Röders
G.A. Röders GmbH & Co. KG
Geschäftsführer
Unter den Linden 6-8
29614 Soltau

Enno Schad
bayme vbm
Die bayerischen Metall- und
Elektro-Arbeitgeber
Geschäftsführer Tarif/Kollektive
Arbeitsbedingungen/Arbeitswissenschaft
Max-Joseph-Straße 5
80333 München

Dipl.-Ing. Nikolaus Schade
HESSENMETALL Verband der Metall- und
Elektro-Unternehmen Hessen e. V.
Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt

Dr. Peter Schlaffke
NORDMETALL Verband der Metall- und
Elektroindustrie e. V.
Stellvertretender Hauptgeschäftsführer
Kapstadtring 10
22297 Hamburg

Dipl.-Ing. Rainer Schleidt
vem. *die arbeitgeber* e. V.
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9
56073 Koblenz

Dipl.-Ing. Kai Schweppe
Südwestmetall Verband der Metall- und
Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.
Geschäftsführer Arbeitspolitik
Löffelstraße 22-24
70597 Stuttgart

Heiko Sonnekalb
LAKAL GmbH Rolladen- und Tortechnik
Geschäftsführer
Am Pitzberg 2
66740 Saarlouis

Karsten Tacke
Gesamtmetall – die Arbeitgeberverbände
der Metall- und Elektro-Industrie e. V.
Geschäftsführer
Voßstraße 16
10117 Berlin

Stefan Tils
Nedschroef Fraulautern GmbH
Geschäftsführer
Klosterstraße 13
66740 Saarlouis

Joachim Weinhold
Alexander Binzel Schweisstechnik GmbH
& Co. KG
Werksleitung
Kiesacker
35418 Buseck

Hans Michael Weiss
METALL NRW Verband der
Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e. V.
Stellvertretender Hauptgeschäftsführer
Uerdinger Straße 58-62
40474 Düsseldorf

Dr. Andreas Winkler
VSME Verband der Sächsischen Metall-
und Elektroindustrie e.V.
Hauptgeschäftsführer
Bautzner Straße 17
01099 Dresden

Institutsdirektor	
Sascha Stowasser, Prof. Dr.-Ing.	
Assistenz: Karin Lieb	

Fachbereich »Arbeitszeit und Vergütung«	
Sven Hille, Dipl.-Päd. Leitung Fachbereich	Entgeltgestaltung, Anreiz- und Vergütungssysteme, Datenermittlung, Arbeitswelt der Zukunft
Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen	
Ufuk Altun, Dr. rer. pol.	Arbeits- und Betriebszeitgestaltung, Schichtplangestaltung, Flexibilisierung, Arbeitszeitkonten, Bearbeitung Forschungsprojekt Prävention 4.0
Andreas Feggeler, Dipl.-Ing.	Verdienststatistik, Entgeltgestaltung, Anreiz- und Vergütungssysteme, Kennzahlen und Benchmarks, Datenermittlung
Amelia Koczy, M. Sc.	Verdienststatistik, Entgeltgestaltung, Anreiz- und Vergütungssysteme
Bettina Tondorf, Dipl.-Päd.	Arbeits- und Betriebszeitgestaltung, Schichtplangestaltung, Flexibilisierung, Arbeitszeitkonten

Fachbereich »Arbeits- und Leistungsfähigkeit«	
Stephan Sandrock, Dr. rer. pol. Leitung Fachbereich	Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszufriedenheit, arbeitsbezogene psychische Belastung, Ergonomie, Mitarbeiterbefragung, Arbeitswelt der Zukunft
Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen	
Sibylle Adenauer, Stud.-Ass.	Personalarbeit im demografischen Wandel u. a. Personalentwicklung und -qualifizierung, lebenslanges Lernen, Qualifikationsbedarfe
Martina C. Frost, Dr. phil.	Leitung und Bearbeitung Forschungsprojekt Prävention 4.0, Führung, psychische Gesundheit
Nicole Ottersböck, Dipl.-Soz. Wiss.	Personalarbeit im demografischen Wandel u. a. Altersstrukturanalyse, Personalentwicklung und -qualifizierung, lebenslanges Lernen, Qualifikationsbedarfe, Wissensmanagement (Wissenstransfer/Nachfolgeplanung), Bearbeitung Forschungsprojekte Diversity und Chancengleichheit sowie STÄRKE
Catharina Stahn, Dr. phil.	Arbeits- und Gesundheitsschutz, arbeitsbezogene psychische Belastung, psychische Gesundheit, betriebliches Gesundheitsmanagement, betriebliche Gesundheitsförderung
Wissenschaftl. Assistentin	
Nora Johanna Schüth, B. Sc.	Mitarbeit in den Projekten STÄRKE und Diversity und Chancengleichheit
Studentische Hilfskraft	
Marie-Charlotte Limberg	

Fachbereich »Unternehmensexzellenz«	
Frank Lennings, Dr.-Ing. Leitung Fachbereich	Unternehmensexzellenz, Ganzheitliche Unternehmens-/Produktionssysteme, Industrial Engineering, Arbeitswelt der Zukunft
Wissenschaftliche Mitarbeiter	
Ralph W. Conrad, Dipl.-Soz. Wiss.	Ganzheitliche Unternehmens-/Produktionssysteme, Industrial Engineering, Produktions-/Prozessoptimierung, Rüsten, 5S, 7V, Wertstrom, Planspiele, REFA
Markus Frank, Dipl.-Kfm.	Industrial Engineering, REFA, Ganzheitliche Unternehmens-/Produktionssysteme
Tim Jeske, Dr.-Ing. Dipl.-Wirt.Ing.	Digitalisierung & Industrie 4.0, Produktions-/Prozessoptimierung, MTM, Leitung und Bearbeitung Forschungsprojekt TransWork
Sebastian Terstegen, Dipl.-Ing.	Digitalisierung & Industrie 4.0, Ganzheitliche Unternehmens-/Produktionssysteme, Planspiele, Forschungsprojekt APRODI
Marc-André Weber, Dr. rer. pol.	Ganzheitliche Unternehmens-/Produktionssysteme, Industrial Engineering, Produktions-/Prozessoptimierung, Rüsten, 5S, 7V, Wertstrom, Planspiele, Digitalisierung & Industrie 4.0, Bearbeitung Forschungsprojekt TransWork
Studentische Hilfskräfte	
Jan Klues, Marlene Würfels	

Zentrale Dienste	
Irene Heuser Kfm. Leitung	Personalwesen, Personalentwicklung, Finanzen, Administration, Organisation, EDV, Kfm. Projektabwicklung, Qualitätsmanagementbeauftragte
Petra Blinn	Teamassistent, EDV
Sonja Bobbert	Marketing, Veranstaltungsmanagement
Cornelia Ehman	Projektadministration, Veranstaltungsausstattung
Barbara Hembach	Finanzbuchhaltung/Rechnungswesen
Cécilia Hinard M. A.	Teamassistent/Mitarbeit Öffentlichkeitsarbeit/Website
Karin Lieb	Personaladministration
Christine Molketin M. A.	Presse-/Öffentlichkeitsarbeit, Website
Marion Schünke	Bibliothek/Korrektorat
Ruth Winkel (in Elternzeit)	Teamassistent

Personelle Veränderungen 2016 und 2017

Fachbereich »Arbeitszeit und Vergütung«

Zum 01.08.2016 trat Frau Amelia Koczy, M. Sc. in die Dienste des Instituts ein. Sie betreut die Themenfelder Entgeltgestaltung, Anreiz- und Vergütungssysteme sowie Verdienststatistik

Zum 01.08.2017 startete Frau Dipl.-Päd. Bettina Tondorf als wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Institut. Sie tritt im Fachbereich »Arbeitszeit und Vergütung« die Nachfolge von Frau Dipl.-Psych. Corinna Jaeger an, die per 31.07.2017 aus dem Institut ausschied. Frau Tondorf betreut mit Herrn Dr. Altun die Themenfelder Arbeitszeit- und Betriebszeit- und Schichtplangestaltung, Arbeitszeitkonten, Personaleinsatzplanung.

Fachbereich »Arbeits- und Leistungsfähigkeit«

Seit dem 01.09.2016 ist Frau Dipl.-Soz. Wiss. Nicole Ottersböck als wissenschaftliche Mitarbeiterin für die Bearbeitung der beiden Forschungsprojekte »STÄRKE« und »Diversity und Chancengleichheit« verantwortlich.

Seit 01.11.2017 verstärkt Frau Nora Johanna Schüth, B. Sc. als wissenschaftliche Assistentin den Fachbereich in den beiden Forschungsprojekten »STÄRKE« und »Diversity und Chancengleichheit«.

Zum 31.10.2017 hat Frau Anna Peck, M. Sc. das Institut verlassen.

Fachbereich »Unternehmensexzellenz«

Seit dem 01.01.2016 ist Herr Dr. rer. pol., Marc-André Weber im Fachbereich Unternehmensexzellenz als wissenschaftlicher Mitarbeiter für die Themenfelder Ganzheitliche Unternehmens-/Produktionssysteme, Produktions-/Prozessoptimierung, Planspiele, Rüsten, 5S, 7V, Wertstrom sowie für die Bearbeitung des Forschungsprojektes TransWork verantwortlich.

Seit dem 02.05.2016 ist Herr Dipl.-Ing. Sebastian Terstegen als wissenschaftlicher Mitarbeiter für die Themenfelder Ganzheitliche Unternehmens-/Produktionssysteme, Planspiele sowie für die Bearbeitung des Forschungsprojektes APRODI verantwortlich.

Herr Dipl.-Kfm. Markus Frank, wissenschaftlicher Mitarbeiter, übernahm per 01.07.2017 die Verantwortung für die Themenfelder Industrial Engineering, REFA, Ganzheitliche Unternehmens-/Produktionssysteme.

Zum 31.01.2016 schied Herr Timo Marks, M. Sc. aus den Diensten des Instituts aus.

Zentrale Dienste

Zum 01.10.2016 nahm Frau Cécilia Hinard, M. A. ihre Tätigkeit als Assistentin und Mitarbeiterin in der Öffentlichkeitsarbeit in den Zentralen Diensten des ifaa auf. Sie vertritt Frau Ruth Winkel, die bis Januar 2019 in Elternzeit weilt.

Allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wünschen wir viel Freude in ihrer Tätigkeit. Den ausgeschiedenen Mitarbeitern danken wir herzlich für ihr Engagement und ihren Einsatz für das Institut und wünschen ihnen für die Zukunft alles Gute.

Impressum

Herausgeber

ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
www.arbeitswissenschaft.net

Bezugsmöglichkeit: Sonja Bobbert, s.bobbert@ifaa-mail.de

Gestaltung: Claudia Faber

Druck: Heider Druck GmbH, Bergisch Gladbach

Erscheinungsjahr: 2017

Fotos: Joerg Friedrich, Carsten Seim, Torsten Silz, Aleida Stegeman, Christian Thiel, Marco Urban, Tania Walck, djama/fotolia.com

Porträtfotos: Tania Walck

Zur besseren Lesbarkeit wird in der gesamten Publikation die männliche Form verwendet.

Die Angaben beziehen sich auf beide Geschlechter, sofern nicht ausdrücklich auf ein Geschlecht Bezug genommen wird.

ifaa

Herausgeber:

ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf
Telefon: 0211 54 22 63-0
Telefax: 0211 54 22 63-37
E-Mail: info@ifaa-mail.de
www.arbeitswissenschaft.net