

ZEHN.MINUTEN

Nummer **55**



In dieser Ausgabe:

Der Wert der Arbeit im Strukturwandel

Diskussionsergebnisse der Veranstaltung
ZIRP um 8 vom 30.01.2019

März 2019

Arbeit soll auch in Zeiten der Digitalisierung kreativ und sinnstiftend sein. Die Erwartungen, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einen Arbeitsplatz stellen, sind vielfältiger und individueller denn je. Auch unter den Bedingungen der zunehmenden Technisierung gilt: Arbeit muss wertvoll und sinnstiftend sein – so die Quintessenz der Veranstaltung „ZIRP um 8: Zweck und Erfüllung – der Wert der Arbeit“. Im Konferenzzentrum der [BASF SE](#) berichteten die Impulsgeber Michael Heinz, Mitglied des Vorstands der BASF SE und Vorsitzender der ZIRP, und Peter Schubert, Geschäftsführer der [Softwarekontor GmbH Ludwigshafen](#), den rund 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmern von ihren Konzepten, wie die Interessen der Unternehmen und die Erwartungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Arbeitgeberattraktivität zueinanderfinden.

Lebens- und Arbeitsphasen sind vielfältiger

„Die Digitalisierung verändert ganz eindeutig die Arbeitswelt. Und ich bin davon überzeugt, dass der Prozess sich zum Positiven entwickeln wird“, betonte der Vorsitzende der ZIRP, Michael Heinz, zu Beginn der Veranstaltung. Struktureller Wandel habe in der Vergangenheit nach anfänglicher Sorge zu mehr gesellschaftlicher Wohlfahrt geführt und den Menschen als Arbeitskraft nicht für obsolet erklärt.

„Maschinen unterstützen heute und morgen Menschen. Was sich verändern wird sind Inhalte der Arbeit, ganz ohne wird es jedoch nicht gehen“,

zeigte sich Heinz optimistisch.

Der Wandel in der Arbeitswelt hänge nicht nur mit der Digitalisierung zusammen, es gebe zugleich einen erheblichen gesellschaftlichen Wandel: Heutzutage gebe es nicht mehr die drei klassischen Lebensphasen Kindheit, Erwerbstätigkeit und Ruhestand. Die Lebensphasen seien differenzierter mit Kindheit, Ausbildung, Aus-

landserfahrung, Familienphasen, Sabbaticals. Somit sei der Wunsch nach Arbeitszeitflexibilität größer denn je. „Wir begrüßen diese Entwicklung. Sie ist aber aufgrund des demografischen Wandels für uns als Arbeitgeber auch eine Herausforderung“, sagte Heinz.

Flexibilität ist im Interesse von beiden Seiten

Im technologischen und gesellschaftlichen Wandel komme die BASF mit verschiedenen Angeboten, den Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entgegen. So habe das Unternehmen im Jahr 2013 das Mitarbeiterzentrum für Work-Life-Management „LuMit“ gegründet. Dieses unterstützte mit einer Kindertagesstätte und Sozial- und Lebensberatung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fördere die Gesundheitsvorsorge mit sportlichen und betriebsärztlichen Angeboten. Michael Heinz machte in diesem Zusammenhang deutlich: „Die Angebote werden hervorragend angenommen. Dennoch wissen wir, dass noch nicht alle Erwartungen erfüllt sind. Und nicht alle werden erfüllbar sein, aber es wird im Work-Balance-Bereich sicher noch weitere Schritte geben.“

Als Beispiel verwies Heinz auf ein neu gestartetes Projekt zum mobilen Arbeiten in Kooperation mit dem Fraunhofer Institut.

„Mobiles Arbeiten ist durch digitale Anwendungen einfacher geworden. Bisher nutzen nur ca. 8% unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot regelmäßig. Das wollen wir ausbauen, auch um den Verkehr rund um das Werksgelände zu entlasten“,

berichtete Heinz. Mit mehreren Pilot-Einheiten wolle die BASF strukturgebende Regelwerke für mobiles Arbeiten etablieren, um das Angebot noch breiter und leichter zugänglich zu machen.



„Mitarbeiter sind ein ganz entscheidender Faktor für den Erfolg eines Unternehmens“

■ Michael Heinz,
Mitglied des Vorstands der BASF SE
und Vorsitzender der ZIRP



„Digitalisierung braucht Werte.
Wir möchten hier mit gutem Vorbild vorangehen.“

■ Peter Schubert,
Geschäftsführer der Softwarekontor
GmbH Ludwigshafen



Wertschätzung ist keine Frage der Größe

Dass auch kleine Unternehmen attraktive Angebote machen können, um Personalentwicklung mit persönlichen Bedürfnissen zu verbinden, zeigt die Softwarekontor GmbH: Für ihr Engagement im Bereich sozialer Nachhaltigkeit zeichnete die ZIRP die Softwarekontor GmbH zum Zukunftsunternehmen 2018 aus. Geschäftsführer Peter Schubert verdeutlichte, dass die Komplexität der IT-Branche hervorragende Arbeitsbedingungen fordere.

„Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wertschätzung, Vertrauen, maßvolles Delegieren, eine positive Fehlerkultur und Weiterbildungsmöglichkeiten. Unsere Erfahrung ist, dass diese Voraussetzungen die intrinsische Motivation aller fördern. Und die brauchen wir.“

Sein Unternehmen fördere hierarchiefreie Teamarbeit und Eigenverantwortung.

„Als Arbeitgeber geben wir Ziele und Rahmenbedingungen vor, Lösungen können aber am besten im Team erarbeitet werden“, erklärte Schubert. „Projekte scheitern nicht an Technik, sondern an Kommunikation.“

Motivation für Mit- arbeiter jeden Alters

Im anschließenden Austausch mit dem Publikum wurde deutlich: Weiterbildung hat im Zuge der Digitalisierung zentrale Bedeutung. Variantenreiche Tools wie Videonutzung oder Konzepte zum Austausch, wie zum Beispiel „Lunch and Learn“ der Softwarekontor GmbH, könnten alle Teile der Belegschaft erreichen.

„Das Alter spielt in der Weiterbildung keine Rolle. Es kommt auf die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Das Ziel der BASF ist, diese bei allen zu entfachen“,

erklärte Michael Heinz. Peter Schubert pflichtete ihm bei und betonte, dass in der IT-Branche das Wissen eine Halbwertszeit von rund drei Jahren habe. Damit sei Weiterbildung ein Muss.



Die Online-Plattform



Die Seite ist zu erreichen über
zukunftderarbeit.zirp.de

Die ZIRP hat eine Online-Plattform eingerichtet, auf der die Diskussionsergebnisse der Veranstaltungsreihe ZIRP um 8 festgehalten werden und die gleichzeitig Möglichkeiten der Beteiligung bietet.

Umgesetzt wird die neue Online-Plattform gemeinsam mit dem Institut für Technologie und Arbeit (ITA) Kaiserslautern, das das Projekt auch wissenschaftlich begleitet.