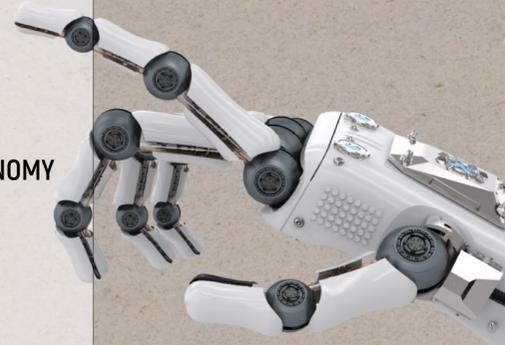


ROADMAP
GUTE
ARBEIT 4.0

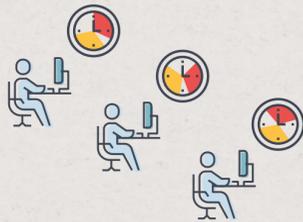


20 TICKETS ZUR GUTEN ARBEIT 4.0

ARBEITSORGANISATION 4.0

✓ Offene Organisation

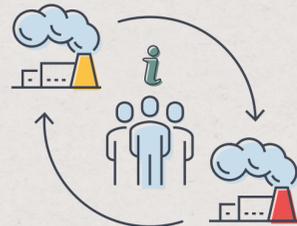
Betriebe und Unternehmen organisieren sich nicht mehr starr von oben nach unten, sondern „offen“, also interaktiv und dynamisch. So zum Beispiel werden Schichten und Ruhezeiten individuell mit dem Arbeitgeber vereinbart.



ARBEITSORGANISATION 4.0

✓ Auskunftsrecht

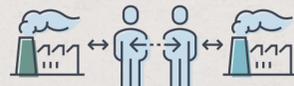
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, vorab von den Plänen des Betriebes zu erfahren, wenn es um die Auslagerung von Arbeit oder Unteraufträge geht.



ARBEITSORGANISATION 4.0

✓ Dynamische Mitbestimmung

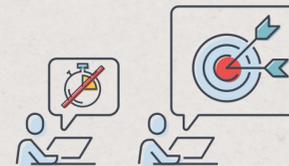
Aus dem Bestreben, die Belegschaft einzubeziehen muss eine zunehmende Mitbestimmung erwachsen – ein großer Fortschritt in Bezug auf das bestehende Recht auf Information (meist nach vollendeten Tatsachen).



ARBEITSORGANISATION 4.0

✓ Arbeit nach Projekten und Zielen

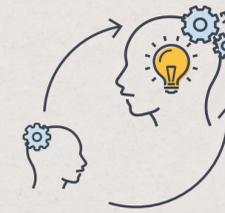
Die Organisation der Arbeit wird mehr an Projekten und Zielen ausgerichtet und weniger an der formalen Arbeitszeit. Die Übertragung von Verantwortung schafft Mitarbeiterbindung.



ARBEITSORGANISATION 4.0

✓ Rolle statt Status

In der Organisation der Arbeit liegt der Fokus auf der funktionalen Rolle des Einzelnen und nicht ausschließlich auf dessen Arbeitsaufgaben. Die Stellenbeschreibung wird abgelöst von der Rollenbeschreibung.



WEITERBILDUNG 4.0

✓ Recht auf permanente Weiterbildung

Sowohl die technische Fortbildung als auch die Entwicklung von soft skills müssen individuelles und einklagbares Recht werden, will man mit der Innovation Schritt halten und den Wandel meistern.



WEITERBILDUNG 4.0

✓ Learning by doing

Der Arbeitsplatz wird zum Schulungsplatz („training on the job“). Lernen erfolgt nicht mehr nur auf Schulbänken im strukturierten Unterricht.



WEITERBILDUNG 4.0

✓ Digitales Training für alle

Die immer schnelleren Innovationszyklen machen es notwendig, die digitale Schulung im Betrieb auf alle Arbeitsebenen und alle Mitarbeiter auszudehnen, anstatt sie nur selektiv anzubieten.



WEITERBILDUNG 4.0

✓ Fortbildung nach Maß

Individuelles Recht auf die Reduktion von Arbeitszeit zugunsten der persönlichen Fortbildung.



WEITERBILDUNG 4.0

✓ Zertifizierung der Kompetenzen

Die herkömmliche Schul- und Berufsbildung mit ihren Bildungsanstalten wird obsolet. Das neue Bildungskonzept ist die Zertifizierung von Kenntnissen und Befähigungen, welche an verschiedenen Orten und auf unterschiedlicher Weise erworben werden.



ARBEITSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ 4.0

✓ Arbeitssicherheit

Investitionen in technische Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz sind weiterhin unerlässlich, ebenso die Investitionen in den technischen Datenschutz.



ARBEITSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ 4.0

✓ Schutz personenbezogener Daten

Der vertrauliche Umgang mit Daten über Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten wird immer wichtiger, weil alle personenbezogenen Daten, nicht nur die „sensiblen“ Personendaten, die durch das Privacy-Gesetz geschützt sind, eine nicht unwesentliche Quelle von Machtmissbrauch darstellen können.



ARBEITSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ 4.0

✓ Digitales Management

Die Mitarbeiter müssen so geschult werden, dass sie die große Menge an digitaler Information bewältigen und die Sicherheit der Daten im Besitz der Organisation gewährleisten können. Darüber hinaus ist es entscheidend, die Kontrolle von Mitarbeit – sowohl vor Ort als auch auf Distanz – in einer kollegialen und einvernehmlichen Art und Weise auszuüben.



ARBEITSZEITEN 4.0

✓ Modulierte Arbeitsphasen

Man wird in die Richtung gehen müssen, die Berufsarbeit den persönlichen Bedürfnissen eines Mitarbeitenden in dessen jeweiliger Lebensphase (Jugend, Familiengründung, Alter) anzupassen und diese bestmöglich mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen.



ARBEITSZEITEN 4.0

✓ Smart working

Das Agile Arbeiten (smart working) muss notwendigerweise in all seinen Ausformungen (Flexibilität, Erreichbarkeit, Arbeitsziele, Arbeitsort) umgesetzt werden, um Transparenz zu gewährleisten sowie den Schutz des einzelnen Mitarbeitenden und die Wirksamkeit des Agilen Arbeitens selbst sicherzustellen.



ARBEITSZEITEN 4.0

✓ Recht auf Nicht-erreichbarkeit

Die Trennung von Arbeits- und Nicht-Arbeitszeit muss von Beginn an klar geregelt sein. Die immer größere Konnektivität erlaubt es einerseits, ortsungebunden arbeiten zu können (bis zum Extrem der „digitalen Nomaden“), andererseits erhöht sich damit auch das Risiko einer ununterbrochenen „Hyper-Konnektivität“.



ARBEITSZEITEN 4.0

✓ Autonomie und Verantwortung

Durch das Arbeiten nach Zielen und durch die zeitliche wie örtliche Ungebundenheit erlangt der Mitarbeitende eine größere Eigenständigkeit (Autonomie) in der Erledigung seiner Aufgaben, aber diese „Agile Arbeit“ verlangt dem Mitarbeitenden auch eine größere Verantwortung ab, zu der er befähigt werden muss.



ENTLOHNUNG UND BETRIEBLICHE WOHLFAHRT 4.0

✓ Leistungsprämien

Ein Teil der Entlohnung wird an das Erreichen bestimmter Ziele auf Ebene des Unternehmens, der Abteilung oder des einzelnen Mitarbeiters gebunden sein und zwar über Indikatoren von Qualität, Produktivität und Rentabilität, die in den kollektivvertraglichen Zusatzabkommen auf Betriebs- oder Landesebene festgelegt sind.



ENTLOHNUNG UND BETRIEBLICHE WOHLFAHRT 4.0

✓ Ergänzende betriebliche Wohlfahrtsleistungen

Neben der flexiblen Entlohnung können die kollektivvertraglichen Zusatzabkommen (in Italien Kollektivverträge zweiten Grades genannt) auch eine Reihe von ergänzenden betrieblichen Wohlfahrtsleistungen vorsehen (z. B. Gesundheits-Zusatzfond), oder solche, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern (z. B. Betriebs-Kita, Schulbeihilfen für die Kinder der Mitarbeitenden, Betriebs-Wäscherei).



ENTLOHNUNG UND BETRIEBLICHE WOHLFAHRT 4.0

✓ Neue Work-Life-Balance

Kollektivvertragliche Zusatzabkommen können durch Instrumente wie Beurlaubung, Wartestände und Freistunden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch zusätzlich verstärken, besonders für Mitarbeitende, die kleine Kinder, beeinträchtigte Menschen oder Pflegebedürftige zu betreuen haben. Daraus entsteht eine personalisierte Work-Life-Balance.

