



Arbeit 4.0 und Zukunft der Arbeit

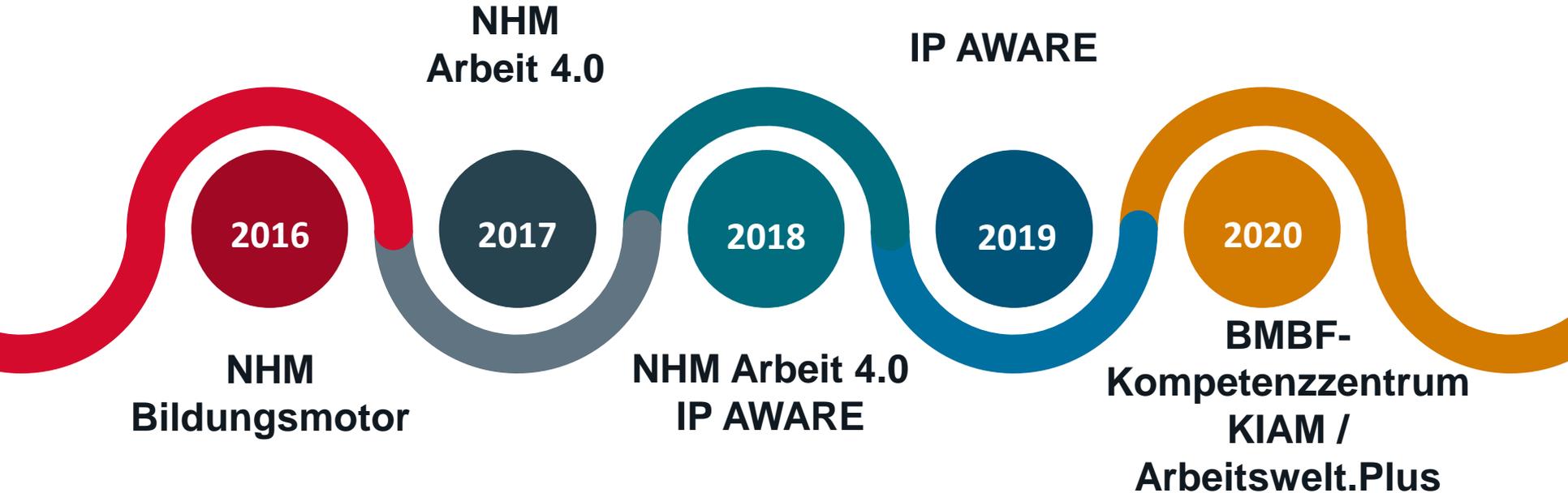
KI in der Arbeitswelt des Mittelstands OWL und strategischer Ansatz von Arbeitswelt.Plus

Klaus Jansen

it's OWL Clustermanagement GmbH | 15.09.2021

Arbeit 4.0 @ it's OWL

Von der Nachhaltigkeitsmaßnahme zur BMBF-Kompetenzzentrum



Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Digitalisierung – KI?

Implikationen innovativer Technologien für die Arbeitsgestaltung

Learning 1

Technologische Veränderungen haben enormen Impact auf die **Arbeitsgestaltung, Qualifikation und Arbeitsorganisation**

Learning 2

Akzeptanz und Gestaltungsbereitschaft stellen sich **nicht** durch technologisch **plausible Technologielösungen** ein

Learning 3

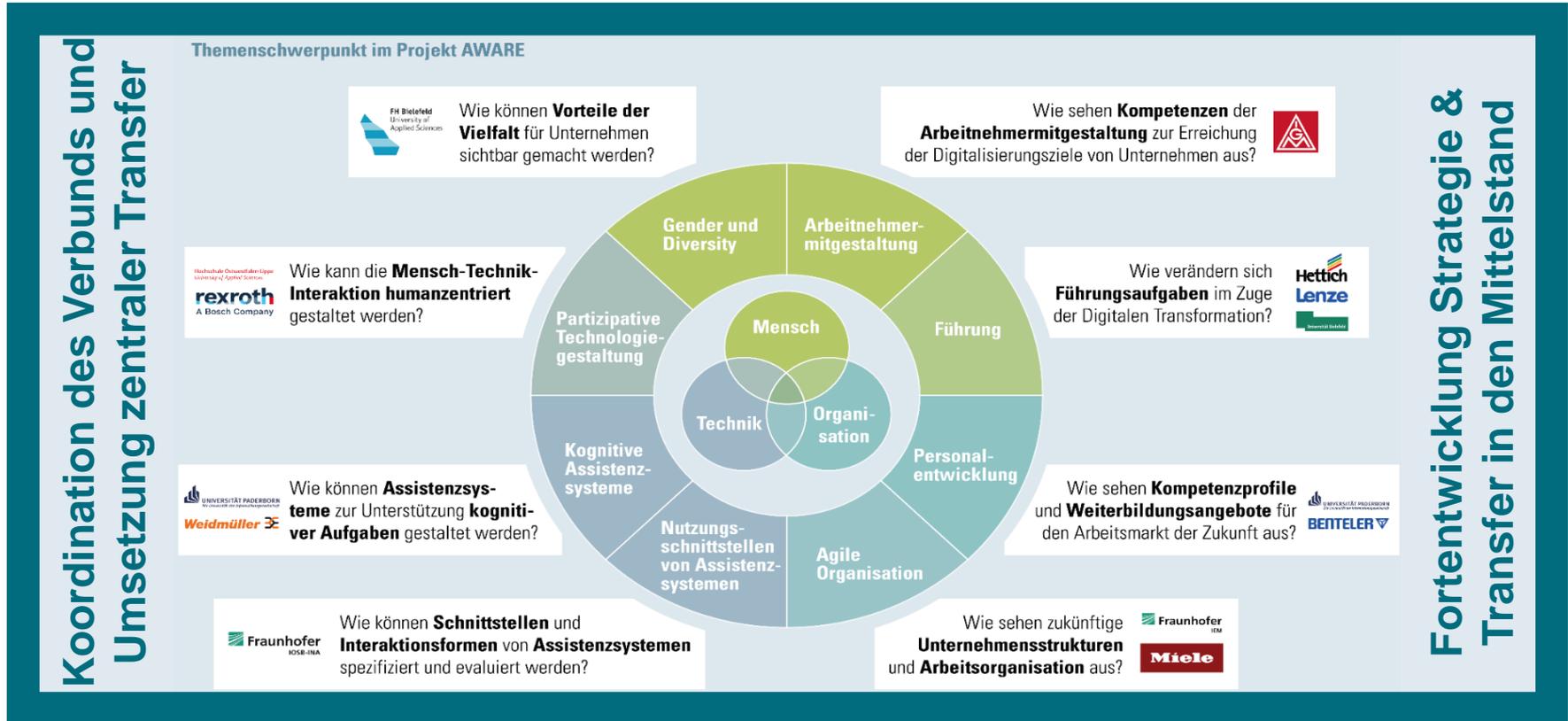
Die gebündelte **technologische Expertise** von it's OWL muss enger mit der **Gestaltung von Arbeit 4.0** verzahnt werden (Arbeitswissenschaft, Sozialpartner)

Learning 4

Eine **ganzheitliche Gestaltung** der wirtschaftlichen und sozialen Potenziale und Implikationen von Arbeit 4.0 braucht **technologische, arbeitswissenschaftliche und sozialpartnerschaftliche Kooperation**

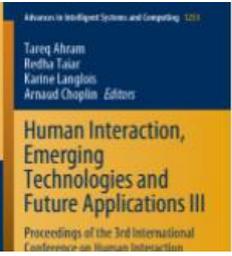
Themenlandkarte entlang spezifischer Bedarfe

Inhaltliche Zuspitzung im koordinierten AWARE-Antragsprozess



Projekt AWARE Arbeit 4.0

Nutzungsschnittstellen von industriellen Assistenzsystemen



KOMPETENZKOFFER

Methodenset für Betriebsräte zur Gestaltung des digitalen Wandels

Kompetenzkoffer

Methodenset für Betriebsräte zur Gestaltung des digitalen Wandels

Der "Kompetenzkoffer" unterstützt auch bei der Betriebsratsarbeit und den Herausforderungen der sich schnell verändernden Arbeitswelt. Wir bieten euch praxistaugliche Arbeitshilfen, z. B. beim Projektmanagement im Betriebsrat, der Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation oder beim Thema Führung in der Digitalisierung. Dafür stellen wir euch auf dieser Seite Orientierungshilfen und Methoden für unterschiedliche Themen- und Kompetenzfelder zur Verfügung.

Kontakt:
IG Metall Bielefeld
Oliver Dietrich
Marktstraße 8
33602 Bielefeld
Telefon: +49 521 96438-69
E-Mail: oliver.dietrich@igmetall.de

Unser Projekt „Arbeit 4.0 – AWARE – Arbeitnehmermitgestaltung“
Was brauchen Mensch, Organisation und Technik in der Arbeitswelt, um die digitale Transformation gestalten zu können? In dem Projekt „AWARE“ des Technologie-Netzwerks Intelligente Technische Systeme OstWestfalenLippe (it's owl) ist die IG Metall in allen acht Teilprojekten vertreten, sodass die Betriebsratsgremien der beteiligten Unternehmen einbezogen sind. Teil der Strategie des Netzwerks it's owl ist es, neben der Spitzentechnologie die Erfordernisse fairer und menschlicher Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Die IG Metall ist dabei als Sozialpartner ein wichtiger Bestandteil im Rahmen des Themenfeldes „Arbeit 4.0“ und gestaltet zusammen mit den Betriebsräten und Beschäftigten die Arbeitswelt von morgen mit.



How-to-Leitfaden: Erarbeitung eines Zielbilds für eine agile Produktentwicklung

How-To-Leitfaden

Erarbeitung eines Zielbilds für eine agile Produktentwicklung

Der folgende Leitfaden umfasst die Beschreibung der vier notwendigen Schritte, um Konzepte für die agile Produktentwicklung in Form eines Zielbilds in einem Unternehmen zu definieren. Zunächst muss dabei die individuelle Ist-Situation eines Unternehmens identifiziert werden. Basierend auf diesen Erkenntnissen sind im zweiten Schritt Anforderungen an den Einsatz von Agilität im Unternehmen abzuleiten. Diese Anforderungen sind in Handlungsfelder zu systematisieren, welche abschließend in einem Zielbild in Beziehung gesetzt werden sollen.

Schritt 1: Analyse der Ist-Situation

Um die Ist-Situation in einem Unternehmen zu erfassen, bietet es sich in erster Linie an, Interviews mit verschiedenen Mitarbeitern zu führen, um die aktuelle Situation und die Bedürfnisse verschiedener Unternehmensbereiche zu erfassen und zu berücksichtigen. In Bild 1 sind zu betrachtende Dimensionen bei der Abfrage der Ist-Situation abgebildet:

Erfahrungen	Erwartungen	Anforderungen
<ul style="list-style-type: none"> Welche Erfahrungen hat Agilität? In welchen Unternehmensbereichen werden sie genutzt? 	<ul style="list-style-type: none"> Welche Herausforderungen sehen Sie bei agilen Arbeitsweisen? Welche Erwartungen haben Sie an eine agile Produktentwicklung? 	<ul style="list-style-type: none"> Welche agilen Methoden im Produktentwicklungsprozess werden verwendet? Welche Arbeitsrollen werden bei einer agilen Produktentwicklung?
Bezugsorganisation	Notwendigkeiten	Reaktionsstrategien

Bild 1: Betrachtungsdimensionen für die Analyse der Ist-Situation

Um die Interviews durchzuführen, sollte ein Interviewleitfaden konzipiert werden, mit dem gemäß der Anforderungen an agile Arbeitsweisen erfragt werden können. Der Interviewleitfaden kann als Orientierung bei der Identifikation von Anforderungsdimensionen und zur Entdeckung von Synergien bei der Einführung und Gestaltung agiler Organisationsformen beitragen, wobei die unternehmensindividuelle Ausgangssituation berücksichtigt wird. Er sollte Aspekte wie Rollen und Aufgaben im Unternehmen sowie mögliche gewünschte Ergebnisse durch die Anwendung von Agilität und damit einhergehende Herausforderungen umfassen. Außerdem können bedingte Erfahrungen und Vorbehalte gegenüber agilen Methoden identifiziert werden. Ausschnitte eines Interviewleitfadens sind in

VR Lernumgebung für Montagetätigkeiten

Teil des Pilotprojektes "Digitalisierung in der beruflichen Bildung" aus dem Leitprojekt "AWARE"



ON- und GESTALTUNG VON UNTERNEHMENS- BERGREIFENDEN ERNPLATTFORMEN

Informationstechnik



Vielfalt+ Check

Vorsprung mit Vielfalt

Kategorie	Zeit	Gruppengröße	Komplexität
Feedback	Kreativ	Shorty (1-3 Std)	Groß
Geschäfts- und Technisch	Prozessanalyse	Daily (1-4 Std)	Mittel
		Lang (1-2 Tag)	Klein und groß
			hoch

Name	Ziel	Kurzbeschreibung
Kollaborative Sketching	Die 5 steht für die Anzahl der beteiligten Designer, die 4 für die Anzahl der Arbeitsschritte und das G für Grafische Methode.	Durch gleichzeitiges gemeinsames Skizzieren werden schnell Ideen generiert und ausgebaut. Die für Ideen, an denen gleichzeitig gearbeitet wird, die 4 für die Anzahl der Arbeitsschritte und das G für Grafische Methode.
Predict Next Year's Headlines	Das Ziel dieser Methode ist die Schaffung eines kurzfristigen Ausblicks.	Mit dieser Technik können Sie in einer frühen Projektphase herausfinden, wo sich der Auftraggeber seiner Firma in der Zukunft sieht und welche Produktfeatures dann für ihn relevant sein können.

Advocatus diaboli
Durch die Advocatus-diaboli-Maßnahme sollen verschiedene Sichtweisen zu einer Idee oder einem Problem entwickelt werden. Die Teilnehmer ändern durch die kontroverse Sichtweise ihre Perspektive und können dadurch Standpunkte bewusst wechseln.



Agile Arbeitsweisen im Innovationsprozess

Grundlagen für produzierende Unternehmen

Zukunftsfähige Innovationen spielen in Zeiten der Digitalisierung und Globalisierung eine bedeutende Rolle – insbesondere um produktiveren Geschäfts-Prozessen, Entwicklungs- und

Nachhaltig verfügbare Ergebnisse der acht AP

Bereitstellung über [Zielseite](#) innerhalb Webpräsenz it's OWL

AP 1 Digitale Führung

- [How to Improve Shop Floor Management](#)
- [Approaches to Improve Shop Floor Management](#)

AP 2 Personalentwicklung

- [Kostenloser Online-Kurs](#)
- [Erprobungszusammenfassung und How-to-Leitfaden](#)

AP 3 Agile Organisation

- [How-to-Leitfaden](#)
- [Schulung *Agile Arbeitsweisen im Innovationsprozess*](#)

AP 4 Nutzungsschnittstellen von Assistenzsystemen

- [Interview mit Videobericht aus der Umsetzung](#)
- [Testversion der iOS-App](#)

AP 5 Kognitive Assistenzsystem

- [VR Lernumgebung für Montagetätigkeiten \(Video\)](#)
- [VR Training for Warehouse Management \(Demovideo\)](#)

AP 6 Partizipative Technologieeinführung

- [Vorgehenszusammenfassung am Bsp. ISRI](#)
- [Methodenkit Partizipations-Toolbox als Excel-Version](#)

AP 7 Digitalisierung und Diversity in OWL

- [Erarbeitungsformat 'Diversity-Makeathon'](#)
- [Vielfalt+ Check – Tool](#) und [Vielfalt+ Leitfaden](#)

AP 8 Arbeitnehmer:innen-Mitgestaltung

- [Einführung und Grundlagen zur Mitgestaltung](#)
- [Material- u. Werkzeugsammlung „Kompetenzkoffer“](#)

Nachhaltig verfügbare Ergebnisse der acht AP

Bereitstellung über [Zielseite](#) innerhalb Webpräsenz it's OWL

AP 1 Digitale Führung

- [How to Improve Shop Floor Management](#)
- [Approaches to Improve Shop Floor Management](#)

AP 5 Kognitive Assistenzsystem

- [VR Lernumgebung für Montagetätigkeiten \(Video\)](#)
- [VR Training for Warehouse Management \(Demovideo\)](#)

AP 2 Personalentwicklung

- [K...](#)
- [Er...](#)

AP 6 Partizipative Technologieeinführung

Das Technologiennetzwerk it's OWL als Rahmeninfrastruktur, Plattform und Initiator für die ganzheitlich ausgerichtete, partnerschaftliche Gestaltung von Arbeit in der Digitalen Transformation und bei der Nutzung von KI-Technologien in den Unternehmen

AP 3

- [H...](#)
- [Schulung Agile Arbeitsweisen im Innovationsprozess](#)

- [Vielfalt+ Check – Tool](#) und [Vielfalt+ Leitrad](#)

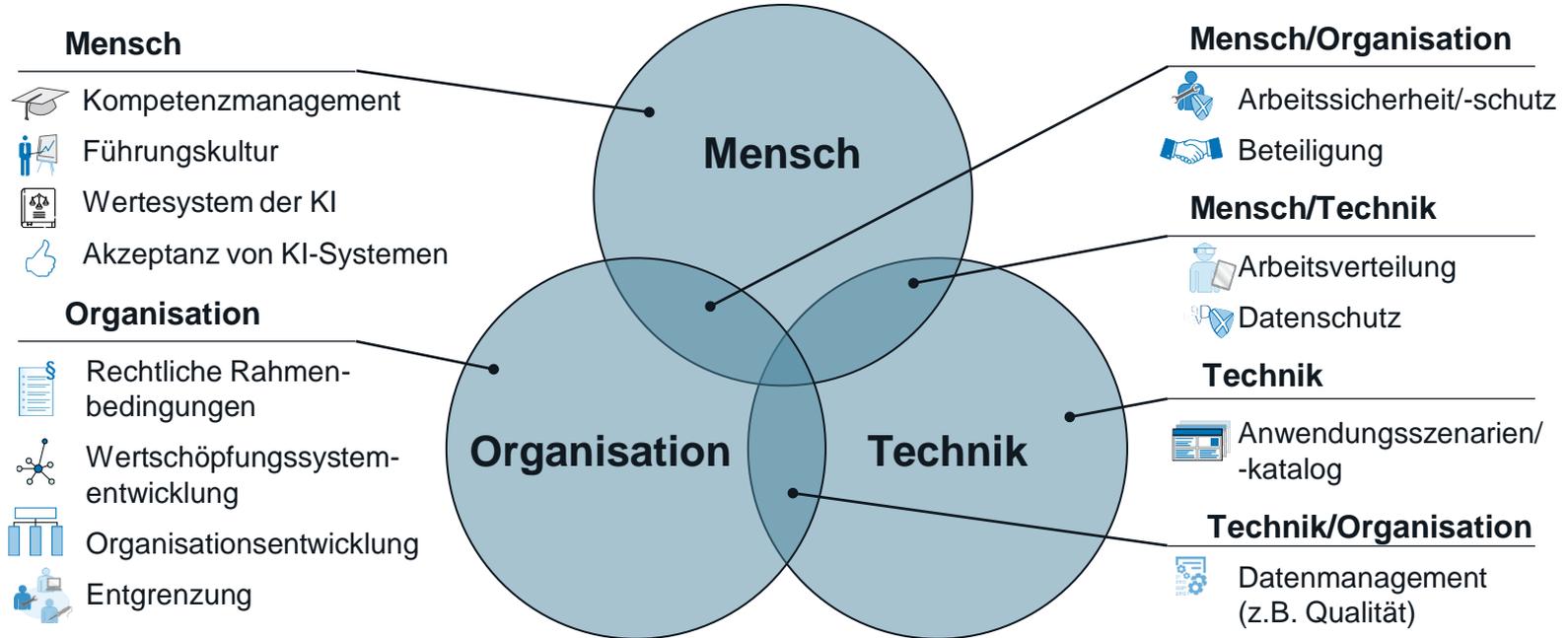
AP 4 Nutzungsschnittstellen von Assistenzsystemen

- [Interview mit Videobericht aus der Umsetzung](#)
- [Testversion der iOS-App](#)

AP 8 Arbeitnehmer:innen-Mitgestaltung

- [Einführung und Grundlagen zur Mitgestaltung](#)
- [Material- u. Werkzeugsammlung „Kompetenzkoffer“](#)

Kernmotivation: KI nur als hoch komplexe sozio-technische Herausforderung vollständig gestaltbar



Strategischer Ansatz für Arbeitswelt.Plus

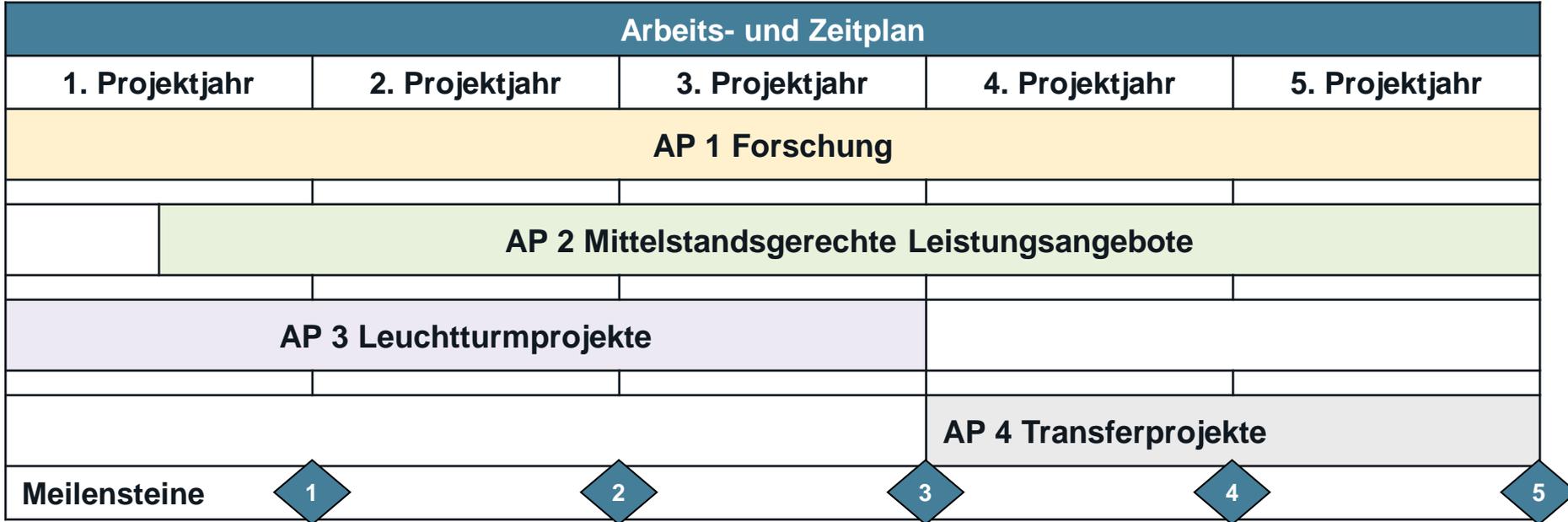
KI in der Arbeitswelt des industriellen Mittelstands in OWL



Regionale Anlaufstelle für den industriellen Mittelstand



Setup Arbeitspakete und Projektzeitplan



- Projektstart: Oktober 2020
- Fokus Jahr 1-3: Leuchtturmprojekte
- Fokus Jahr 4-5: Transferprojekte

AP 1 – Anwendungsnahe Forschungsexpertise

Arbeitsforschung im Kontext von KI

AP 1.1 Humanzentrierte Arbeitsplatzgestaltung

- Menschenzentrierte Prozess- und Systemgestaltung
- Mensch-KI-Interaktion
- Ergonomie



AP 1.2

Kompetenzentwicklung

- Kompetenzanforderungen für KI-Einführung
- Kompetenzvermittlung für KI
- Kompetenzaufbau durch KI-gestützte Aufgabenverteilung



AP 1.3

Change Management

- Akzeptanz von KI
- Organisationaler und kultureller Rahmen für KI
- Transparenz und Nachvollziehbarkeit von KI



- Gemeinsames Abstimmungsgremium **Koordinationskreis Forschung** (2-monatl.)
- Operative **Schwerpunkte** wurden definiert und in konkrete **Aufgaben** überführt
- **Videos** der Forschungspartner im **Themenraum „Industrial Pioneers OWL“**
- **Gemeinsame Panelbefragung** (Koordination UPB) mit jährlichen Updates zu allen Teilthemen im AP 1: <https://www.socisurvey.de/ArbeitsweltPlus/>

AP 3 – Leuchtturmprojekte schaffen Anwendungswissen für eine KI-gestützte Arbeitsgestaltung

Administration / HR

Engineering



AP 3.1: KI-basierte Schmutzwäsche-Sortierung 



AP 3.3: KI-Dienste für adaptive Arbeitsassistentz 



AP 3.5: Partizipative Entwicklung von KI-Anwendungsfällen 



AP 3.7: KI-Befähigung der Mitarbeitenden 



AP 3.2: KI-basiertes Wissensmanagement 



AP 3.4: Intelligente Personaleinsatzplanung 



AP 3.6: Partizipative Kompetenzermittlung für KI 



AP 3.8: KI-gestützte integrierte Absatzplanung 

Vertrieb / Service

Produktion und Logistik

AP 2 & 4 – Leistungsangebote & Transferprojekte

Befähigungskette: Ergebnistransfer und breite Anwendung

Entwicklung, Pilotierung und Evaluation von Leistungsangeboten

Transferprojekte

AP 2.1
Informieren 

AP 2.2
Vernetzen 

AP 2.3
Qualifizieren 

AP 4
Umsetzen 

FHDW
[Fachhochschule
der Wirtschaft]

 **Fraunhofer**
IOSB-INA

DAA

Bildung schafft Zukunft.

 **UNIVERSITÄT PADERBORN**
Die Universität der Informationsgesellschaft

 **FH Bielefeld**
University of Applied Sciences

NTT DATA
Trusted Global Innovator
Atos

TH OWL
TECHNISCHE HOCHSCHULE
OSTWESTFALEN-LIPPE
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
AND ARTS

 **UNIVERSITÄT BIELEFELD**



 **Fraunhofer**
IEM

- Gemeinsames Abstimmungsgremium **Koordinationskreis Leistungsangebote** (zwei-monatl., im Wechsel mit Koordinationskreis Forschung)
- **Definition** der bestehenden und angestrebten **Leistungsangebote** entlang der Kette
- **Erfassung der Leistungsangebote** anhand erarbeiteter Matrix: **>80 Angebote** bis dato
- Angebote werden in Sequenzen strukturiert und zu Leistungsbündeln aggregiert, **Planstart ist Herbst 2021** nach Freigabe d. Industriekreis, **Transfer (AP 4) erst 2023**

AP 2 & 4 – Leistungsangebote & Transferprojekte

Vorgruppierung erfasster Formate entlang der Befähigungskette



Ansprechpartner

Koordination & Marketing

Projektleitung



Prof. Dr.-Ing.
Roman Dumitrescu
Projektleiter
r.dumitrescu@its-owl.de



Jessica Wulf
Projektkoordinatorin
05251 29737-31
j.wulf@its-owl.de



Stefan Gabriel
Projektkoordinator
05251 5465114
stefan.gabriel@
iem.fraunhofer.de



Klaus Jansen
Projektkoordinator
05251 29737-32
k.jansen@its-owl.de

Marketing



Salome Leßmann
Projektmarketing
05251 5465283
s.lessmann@its-owl.de



Hendrik Fahrenwald
Projektmarketing
05251 5465284
h.fahrenwald@its-owl.de

www.arbeitswelt.plus



ARBEITSWELT
PLUS 

DIGITALISIERUNG UND KI IN DER ARBEITSWELT

OLIVER DIETRICH
IG METALL | 15.09.2021



Quelle: Gorodenkoff - stock.adobe.com

VON DER IG METALL INITIATIVE INDUSTRIE 4.0 IN OWL ZUM KOMPETENZZENTRUM ARBEITSWELT.PLUS



ARBEITSWELT PLUS 



Initiative der IG Metall NRW zu Industrie 4.0 in OWL

Nachhaltigkeitsmaßnahme Arbeit 4.0 mit it's OWL

Arbeit 4.0 AWARE

Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus

2013

2016
2017

2018
2020

2020
2025

PRAXISBEISPIEL DIEBOLD NIXDORF SYSTEMS, PADERBORN



„Montageunterstützung durch die individuelle Rückführung von Qualitätsdaten in Echtzeit“

Ziele des Unternehmens

- Steigerung der Produktionsqualität durch die Vermeidung von (Wiederhol-) Fehlern in der Montage.
- Reduzierung der Aufwände zur Vorbereitung der Qualitätsrunden

Ziele des Betriebsrats

- Möglichkeiten zur Optimierung der Fertigung erarbeiten, um auf den Kostendruck zu reagieren.
- Mehrwert für die Beschäftigten organisieren, durch Einbeziehen der Mitarbeiter in den Gestaltungsprozess von Anfang an.
- Gewinnung neuer Erkenntnisse für die Vertretung der Beschäftigteninteressen durch sehr enge Zusammenarbeit mit Wissenschaft, IG Metall und Projektleitung.
- Die Systematisierung der Betriebsratsarbeit soll fortgeführt werden.

Ergebnisse für das Unternehmen

- ✓ Der Lösungsansatz nimmt die aktuelle Herausforderung im Unternehmen auf.
- ✓ Der Prototyp kann effektiv und effizient Fehler in der Montage vermeiden.
- ✓ Die Erfahrungen der Zusammenarbeit aus dem Projekt werden für weitere Projekte angewandt.
- ✓ Das nutzerzentrierte Vorgehen ermöglicht die Einbindung aller Beteiligten.
- ✓ Der erhöhte Entwicklungsaufwand, sowohl kostentechnisch als auch zeitlich, der Iterationen rechnet sich durch die Verbesserung der Qualität der Lösung.

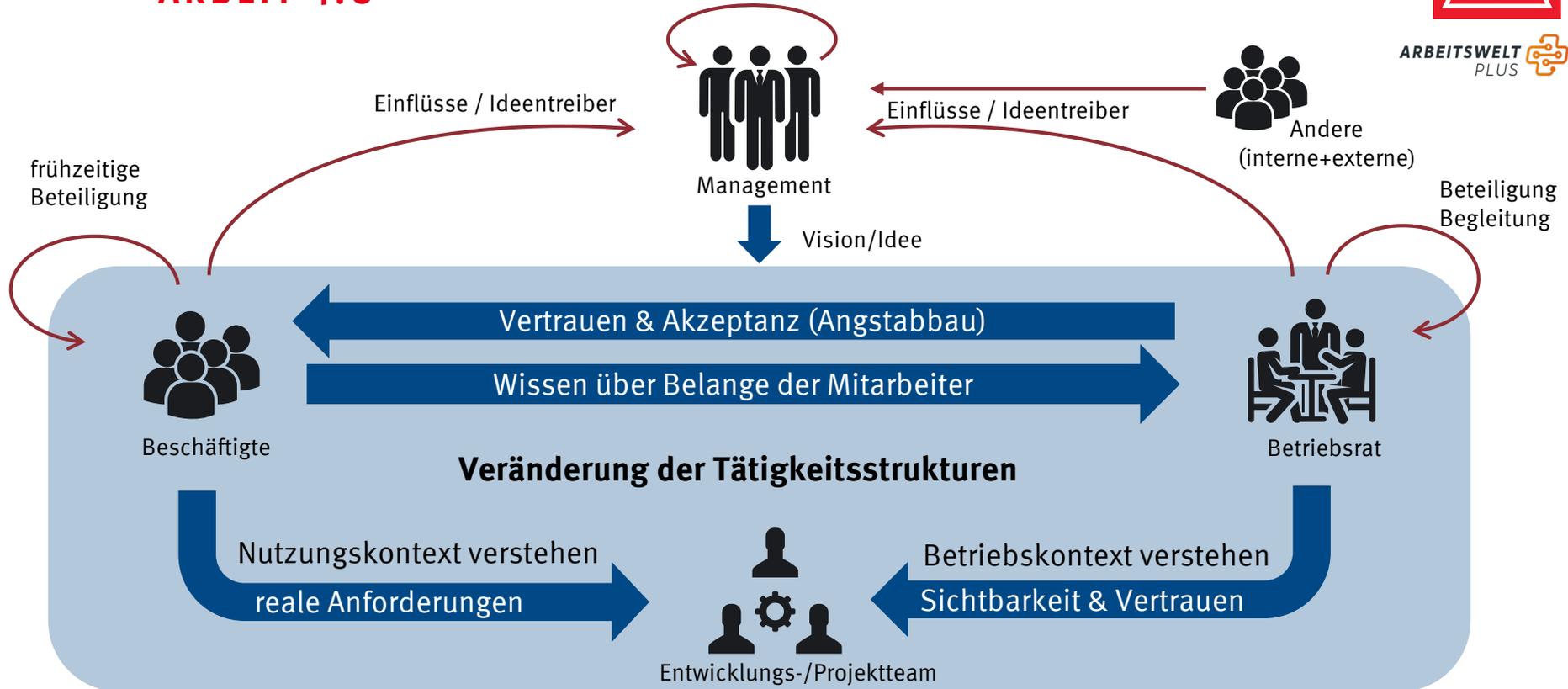
Ergebnisse für den Betriebsrat

- ✓ Die frühzeitige und vorausschauende Vertretung der Beschäftigteninteressen bereits in der Konzeptionsphase führten zu einer höheren Akzeptanz der Technologielösungen in der Belegschaft.
- ✓ Der Betriebsrat wird von der Belegschaft als Gestalter & Vermittler ihrer Interessen wahrgenommen.
- ✓ Die enge Zusammenarbeit mit Wissenschaft, IG Metall, Beratern und Projektleitung konnte für eine systematische Vorgehensweise der Betriebsratsarbeit genutzt werden und ist Vorlage für zukünftige Projekte.
- ✓ Es ist besser, aktiv den Veränderungsprozess mitzugestalten, als abzuwarten und zu versuchen bei der Umsetzung Mitbestimmungsrechte durchzusetzen.

ENTWICKLUNG NEUER FORMEN DER ARBEITSGESTALTUNG ARBEIT 4.0



ARBEITSWELT
PLUS



TECHNOLOGIETAG

ARBEITEN, QUALIFIZIEREN UND LEBEN MIT UND IN DER DIGITALISIERUNG

Diebold Nixdorf Systems, Paderborn

- Betriebsrat und die IG Metall organisieren den Technologietag im Forum von Diebold Nixdorf Systems.
- Die Promotoren (Fraunhofer IEM, TH OWL, it's OWL, BWB Bielefeld, GEP OWL Team) eröffnen Einblicke in digitalisierte Arbeitswelten.
- Im Fokus stehen: Qualifikation, Weiterbildung und Technikentwicklungen.
- Ca. 1.100 Beschäftigte informieren sich über für sie relevante Veränderungen und ihre Gestaltungsoptionen.
- Es gibt eine große Zustimmung der Beschäftigten und Unternehmensleitung für die Veranstaltung.
- Blaupause für weitere Initiativen zur Information und Beteiligung der Beschäftigten an den Veränderungsprozessen.



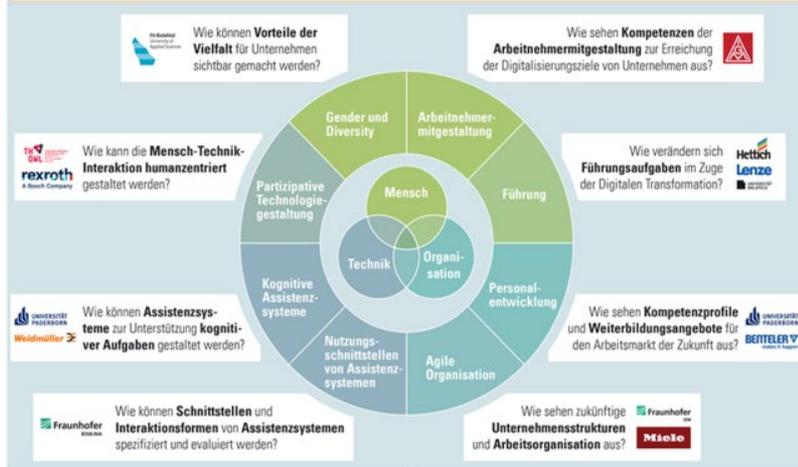
ARBEITSWELT
PLUS 

DAS PROJEKT AWARE ERMÖGLICHTE DEN BETRIEBSRÄTEN VERSCHIEDENE THEMATISCHE ANKERPUNKTE FÜR IHRE LERNPROZESSE



Herausforderung: Digitalisierung aus Perspektive der Beschäftigten mitgestalten

Arbeit 4.0: Bedarfsanalyse und Ableitung von Unterstützungsangeboten für Unternehmen der produzierenden Industrie zur Gestaltung des digitalen Wandels der Arbeitswelt (**AWARE**)



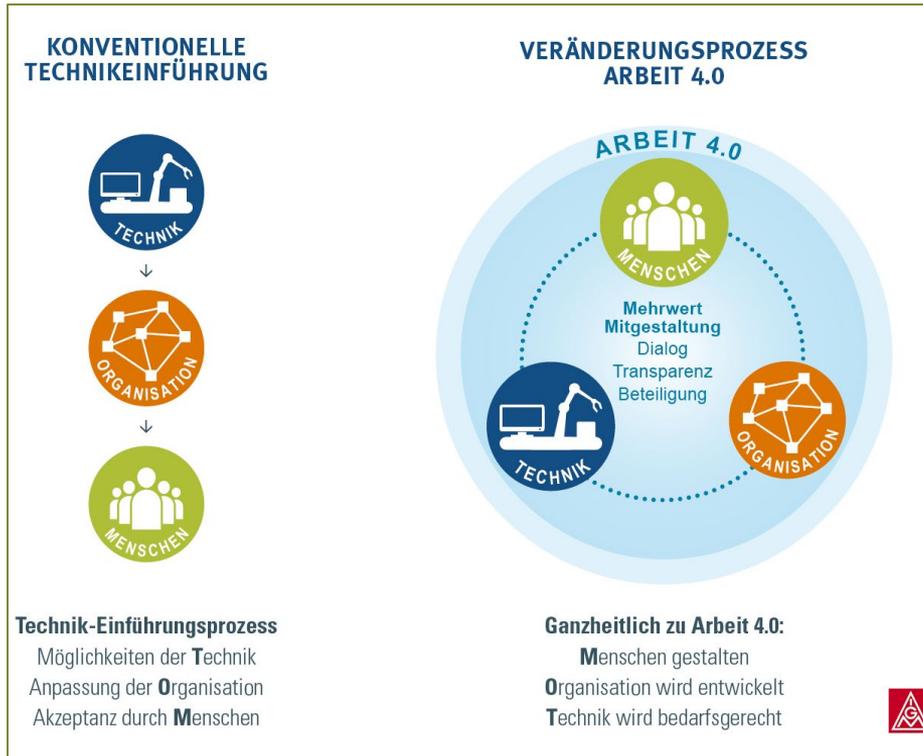
Gemeinsamer Wissensaustausch der Betriebsräte schafft Vorteile für die Bearbeitung der betrieblichen Aufgabenstellungen.



DIGITALISIERUNGSPROZESSE WERDEN GANZHEITLICHER. DAS BEDEUTET: BETRIEBE LERNEN UND VERÄNDERN SICH..



ARBEITSWELT
PLUS



Gemeinsam von Unternehmensleitung und Betriebsrat getragener Prozess

- der die **Beschäftigten** und ihre Perspektiven/Potenziale einbezieht.
- der den Organisationsrahmen **einbezieht** und entwickelt.
- mit **offener** und frühzeitige Kommunikation Ängste abbaut, Vertrauen schafft und **Potenziale** erschließt.
- lernförderlich angelegt ist, Beschäftigte mitnimmt und zur Qualifizierung **motiviert**.
- **neue** Perspektiven eines ganzheitlich Verständnisses von Mensch-Organisation-Technik eröffnet.
- Wertschöpfung und Arbeit am Standort **befördert**.
- der einen Experimentierraum ermöglicht um Prozesse konstruktiv und lösungsorientiert zu **gestalten**.
- der beispielhaft für eine vertrauensvolle und zukunftsweisende **Zusammenarbeit** wirkt.

... und das gilt auch für Betriebsräte

BISHERIGE PROJEKTERGEBNISSE- UND ERFAHRUNGEN BIETEN ANWENDBARE METHODEN UND VORGEHENSWEISEN IM KOMPETENZZENTRUM ARBEITSWELT.PLUS



ARBEITSWELT PLUS

Was bisher besonders deutlich erkennbar ist:

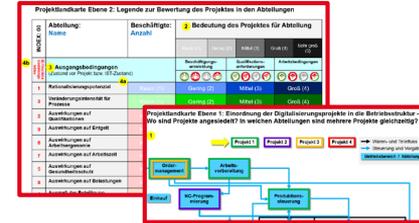
- Digitalisierung und KI wird zum ganzheitlichen Veränderungsprozess. Dieser muss auf allen Ebenen mit den Menschen in der Organisation mit Hilfe der Technik gestaltet werden.
- Digitalisierung findet in Projekten statt. Die klassische Betriebsratsarbeit wird über Ausschüsse organisiert. Betriebsräte sind gefordert, beide Welten zueinander zu bringen.

Wie wir Betriebsräte in der betrieblichen Praxis unterstützen:

- Der Kompetenzkoffer bietet ein Methodenset für Betriebsräte zur Gestaltung des digitalen Wandels.
- Beratung, Erfahrungsaustausch und Netzwerke flankieren den KI-Praxisprozess.
- Zielgerichtete Kompetenzentwicklungsmaßnahmen und Qualifizierungsmöglichkeiten bilden den Rahmen für eine KI-Gestaltung auf Augenhöhe.

Wie wir das Thema Künstliche Intelligenz mitgestalten:

Stolpersteine überwinden wir durch die Nutzung der Erfahrungen und Ergebnisse aus den bisherigen Projekten für das Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus. Dabei stellen Kommunikation und Beteiligung weiterhin die zentralen Ausgangspunkte dar. Hier gilt es, erlernte Formate anzuwenden und weiter zu entwickeln.



KOMPETENZZENTRUM ARBEITSWELT.PLUS ALS IMPULSGEBER FÜR DIE GESTALTUNG VON KI



ARBEITSWELT
PLUS 

Was haben wir bisher gemacht:

Das Ziel, einen gemeinsamen Wissens- und Kenntnisstand zu erarbeiten, ist eingeleitet. Ein miteinander entwickeltes Projektverständnis bildet die Grundlage für den weiteren Arbeitsprozess.

- Konzeptentwicklung zum überbetrieblichen Austausch ist abgeschlossen
- Erfahrungsstände mit Dialog- und Beteiligungsprozessen und KI-Erfahrungen in Transferbetrieben sind aufgenommen
- Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen laufen
- KI und Recht – Das Betriebsverfassungsrecht kompetent anwenden 08/21
- Qualifizierungsreihe: Betriebsratswissen Modul 1: KI verstehen 09/21

Geplante Maßnahmen:

- Modul 2-4 Betriebsratswissen sind in Planung
- Wissenschaft meets Praxis: KI gestalten 10/21 mit der Universität PB
- 2 Module zur Öffentlichkeitsarbeit mit KI sind geplant (11/21 & 01/22)
- Betriebliche Workshops zur Krieteriengestaltung von Künstlicher Intelligenz sind terminiert
- Weitere Transferworkshops sind in Arbeit



ERSTE ERFAHRUNGEN IM THEMENFELD KI



ARBEITSWELT
PLUS

Erste Eindrücke und Erfahrungen:

- Künstliche Intelligenz als „Stand Alone“ Anwendung ist wenig erfolgreich. Es **bedarf** einer Einbettung in die Digitalisierungsstrategie von Unternehmen um die Technologie im Gesamtkontext eines Unternehmens zu verstehen.
- KI muss als Begriff „**geerdet**“ werden. Es besteht zur Zeit vor allem der Bedarf an einer verständlichen Definition dieser Technologie um diese im Gesamtkontext der Betriebsratsarbeit einordnen und definieren zu können.
- Zur Zeit liegt der Fokus von Betriebsräten mit Blick auf KI eher auf der Regelungsebene. Hier braucht es eines **erweiterten** Verständnisses für die Technologie und deren Anwendungsfelder.
- Es besteht **großer Qualifizierungsbedarf** hinsichtlich der Technologie, deren Anwendung und Ausgestaltungsformen. Hier sind vor allem die Perspektiven und Kriterien „Guter KI“ von Bedeutung um Akzeptanz bei Betriebsräten und den Beschäftigten in den Unternehmen zu befördern.
- Die Aushandlungsprozesse in den Unternehmen zur Beteiligung von Betriebsräten im Projekt sind sehr unterschiedlich. Hier zeigt sich deutlich, dass bereits **gemachte Erfahrungen** der betrieblichen Akteure im Kontext von Projekten einen Mehrwert für die Gestaltungsprozesse von heute entwickelt haben.

WELCHE UMSETZUNGSZIELE SOLLEN ERREICHT WERDEN?



Die IG Metall will die Ziele, Verfahren und Anwendungen von Künstlicher Intelligenz sowie erforderliche Rahmenbedingungen von "Gute Arbeit by Design" im Dialog und mitbestimmt entwickeln. Die Kompetenzentwicklung und Qualifizierung der betrieblichen Mitbestimmungsakteure bei KI-Anwendungen nimmt dabei eine besondere Stellung ein.

AP 1 Instrumentarium zur Befähigung mittelständischer Unternehmen bei der sozio-technischen Einführung und Gestaltung von KI-Anwendungen

- Analysierung von KI-Anwendungen, Werkzeuge, Methoden und Systematiken für eine Gestaltung und Einführung von KI-Anwendungen entwickeln.

AP 2 Mittelstandsgerechte Leistungsangebote und Transferformate (Informieren, Vernetzen, Qualifizieren & Umsetzen)

- Wissensvermittlung und Transfer von FuE Ergebnissen, Identifikation, Entwicklung, Pilotierung von Leistungsangeboten und Evaluation der Wirksamkeit. Durchführung von Veranstaltungen für Multiplikatoren und Teilnahme an Fachgruppentreffen. Entwicklung und Durchführung geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen zur Qualifizierung der Zielgruppe.

AP 3 Leuchtturmprojekte

- Im Fokus steht die Weiterentwicklung, Befähigung und Qualifizierung von Betriebsräten in ihren betrieblichen Aufgabenstellungen bei der Entwicklung und Implementierung von KI-Anwendungen. Gemeinsame Entwicklung und Erarbeitung der Rahmenbedingungen für „Gute Arbeit by Design“ aus Betriebsratsperspektive.

AP 4 Transferprojekte im Mittelstand ab 2023

- Anbahnung von Betriebsräten und Unterstützung bei Transferprojekten. Sensibilisierung und Befähigung von Betriebsräten im Rahmen von Transferprojekten. Entwicklung von Handlungsempfehlungen für Betriebsräte und Transferunternehmen.

ERGEBNISVERWERTUNG



ARBEITSWELT
PLUS

Für die IG Metall steht der Ausbau ihrer Kompetenz und ihrer Koordinationsfunktion für die **nachhaltige Unterstützung** zur Gestaltung fairer, humanzentrierter und wirtschaftlich erfolgreicher soziotechnischer Gesamtsysteme im Zentrum des Kompetenzzentrums Arbeitswelt.Plus.

Mit dem Kompetenzzentrum entwickelt die IG Metall ihre **zentrale Rolle** zur Unterstützung betrieblicher Interessenvertretungen bei der eigenständigen Mitgestaltung soziotechnischer Arrangements strategisch weiter.

Im Verbund mit den Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen, der Anwendung in den Unternehmen und dem Transfer schärft sie dabei ihre Kompetenz für die **Unterstützung der Mitbestimmungsakteur*innen** bei der Gestaltung betrieblicher Veränderungsprozesse, der Stärkung eines Sozialpartner*innendialogs sowie des Wissenstransfers.

Für die künftig noch umfassendere Mitgestaltung der betrieblichen Transformation durch digitale Technologien, wird die IG Metall eine erheblich breitere **eigene Gestaltungs- und Anwendungskompetenz** entwickeln. Auf dieser Grundlage will die IG Metall die Überführung des erweiterten Wissens in die Kompetenzentwicklung, Weiterbildung und Qualifizierung der betrieblichen Mitbestimmungsakteure befördern.



ARBEITSWELT
PLUS 

Ansprechpartner



Oliver Dietrich
Geschäftsstellen in OWL
Projektleitung & Koordination
oliver.dietrich@igmetall.de
+49 521 9643 869



Achim Vanselow
Bezirksleitung NRW
Projektleitung
achim.vanselow@igmetall.de
+49 211 45484 127

IG METALL
Bezirksleitung NRW
Geschäftsstellen in
Ostwestfalen-Lippe