



## Beteiligungsorientierte **Beratung** zu **Arbeitszeit** und **Arbeitsorganisation**

Gute Arbeitsbedingungen wirken sich positiv auf die Beschäftigten aus.  
Sie sind wichtig für:

- » Motivation,
- » Gesundheit,
- » Beschäftigungsfähigkeit und
- » Bindung an das Unternehmen.

In ihrer Scharnierfunktion zwischen Geschäftsleitung und Beschäftigten befassen sich Betriebs- und Personalräte intensiv mit Fragen von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Um Defizite zu ermitteln und Veränderungspotenziale zu erkennen, ist häufig ein Blick von außen hilfreich:

- » Wie muss die Arbeit gestaltet werden, damit Ihre Beschäftigten gesund und motiviert ihr Rentenalter erreichen können?
- » Wo kann Ihr Unternehmen (noch) besser werden?
- » Welche Ideen haben Ihre Beschäftigten?

**Wir bieten Unterstützung bei Veränderungsprozessen durch Moderation und Expertise.**

# Unser Beratungsangebot in Veränderungsprozessen

## Bausteine - individuell kombinierbar



## Vorteile von beteiligungsorientierten Veränderungsprozessen

### Beschäftigte

... werden in Veränderungsprozesse einbezogen  
... können ihre Bedürfnisse artikulieren und Vorschläge einbringen

### Betriebs-/ Personalrat

... gestaltet den Veränderungsprozess von Anfang an mit  
... kann seine Mitbestimmungsrechte kompetent wahrnehmen

### Arbeitgeber

... verringert Konfliktpotenzial durch frühzeitige Beteiligung  
... profitiert von der höheren Motivation der Beschäftigten

- » Wir beraten Sie in Fragen von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.
- » Wir ermitteln die Stellschrauben für Veränderungen.
- » Wir befragen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- » Wir stimmen jeden Schritt mit Ihnen ab.
- » Wir unterstützen Sie fachlich, bei der Meinungsbildung in der Belegschaft und bei der Prozessgestaltung.

**Gern schicken wir Ihnen ein unverbindliches Angebot zu. Sprechen Sie uns an!**

### **wmp consult – Beratung und Forschung**

Ihre Experten für Beschäftigungssicherung,  
Mitbestimmung und Mitarbeiterbeteiligung.





## Arbeitszeit- und Schichtmodelle

Die Gestaltung der Arbeitszeiten ist für den Arbeitsalltag und die Arbeitszufriedenheit entscheidend. Wichtige Faktoren sind dabei die Lage, die Dauer, die Planbarkeit und die Flexibilität von Arbeitszeiten.

Es gibt in der Arbeitswissenschaft gesicherte Erkenntnisse darüber, was bei der Gestaltung von Arbeitszeit- und Schichtmodellen zu beachten ist. Arbeitszeitkonzepte in den Unternehmen berücksichtigen diese Erkenntnisse jedoch häufig unzureichend. Betriebs- und Personalräte befinden sich oft in einem Spannungsverhältnis zwischen den Wünschen der Beschäftigten und der Notwendigkeit, Arbeitszeiten „gesund“ zu gestalten: eine schwierige Aufgabe, da Widerstände und Kritik sich nie ganz vermeiden lassen.

Bei der Gestaltung alter(n)sgerechter Arbeitszeitmodelle gibt es keine Lösung von der Stange. Jedes Unternehmen muss seine Antworten auf die folgenden Fragen finden:

- » Wo sind die Stellschrauben für eine Veränderung?
- » Wie lassen sich arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen?
- » Welche Lösungen gibt es für „leistungsgewandelte“ Beschäftigte?
- » Wie kann die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessert werden?
- » Wie können Wünsche und Anforderungen der Belegschaft besser berücksichtigt werden?

**Wir beraten Sie bei der Veränderung von Arbeitszeit- und Schichtmodellen.**



## Arbeits- und Gesundheitsschutz

Viele Beschwerden und chronische Krankheiten sind auf belastende Tätigkeiten oder ein belastendes Arbeitsumfeld zurückzuführen. Die Zahl psychischer Erkrankungen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Die Folgen körperlicher und psychischer Fehlbelastungen zeigen sich oft erst Jahre später, doch schon heute sind steigende Krankenzahlen ein Indikator für Fehlbelastungen.

Wir unterstützen Sie bei der Entwicklung von gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungs- und Belastungsanalysen und daraus abgeleiteten Maßnahmen. Dabei sind zentrale Fragestellungen:

- » Wo führen Arbeitsumgebung, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsaufgaben oder Arbeitszeitregelungen zu besonderen Belastungen für die Beschäftigten?
- » Welche Aktivitäten sind erforderlich, um gegen belastende Strukturen und Prozesse vorzugehen?
- » Welche Maßnahmen zur Belastungsreduzierung und Gesundheitsförderung werden schon angeboten?
- » Welche Rolle spielen die Führungskultur und das Verhalten der Einzelnen?

**Wir beraten Sie bei der (Weiter-) Entwicklung Ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements.**



## Reorganisation und Changemanagement

Neue Strategien, neue Technologien oder neue Produkte und Dienstleistungen erfordern ständige Anpassungen der Organisation. Betriebs- und Personalräte müssen wissen, wie sich Geschäftsfelder verändern, um die Zukunft mitgestalten zu können und nicht überrascht zu werden von scheinbar unabwendbarem Stellenabbau. Für die meisten Betriebs- und Personalräte gehören Reorganisationen, Restrukturierungen oder Changemanagementprozesse heute zum Tagesgeschäft. Sie bewegen sich in einem ständigen Spannungsfeld zwischen Wettbewerbsfähigkeit, Standorterhalt und Beschäftigungssicherung und dürfen dabei die Belastungsgrenzen der Beschäftigten nicht aus den Augen verlieren.

Um kluge Entscheidungen treffen zu können, muss immer wieder hinterfragt werden:

- » Welche Position hat der Betriebs-/Personalrat zu der anstehenden Reorganisation?
- » Wie kann Beschäftigung langfristig gesichert werden?
- » Wie können in Fällen von unvermeidbarem Stellenabbau Härten gemildert werden?
- » Wie kann der Restrukturierungsprozess „gesundheitsschonend“ gestaltet werden?
- » Welche Maßnahmen zur Reorganisation müssen nach Restrukturierungsprozessen ergriffen werden, um das Unternehmen und die verbleibenden Beschäftigten zu stabilisieren?

**Wir beraten Sie bei anstehenden Reorganisationsprozessen.**



## Gestaltung des demografischen Wandels

Für Betriebs- und Personalräte gibt es viele Gründe, sich bei der Bewältigung und Gestaltung des demografischen Wandels zu engagieren. Für viele Betriebs- und Personalräte ist der damit verbundene „Altersstrukturwandel“ ein Anlass, gute Arbeitsbedingungen und nachhaltige Beschäftigungsstrukturen voranzutreiben. Das Einfordern einer Altersstrukturanalyse ist dabei ein erster wesentlicher Schritt, um Antworten auf folgende Fragen zu erhalten:

- » Wie ist die aktuelle Altersstruktur? Wie wird sie in fünf, sieben oder zehn Jahren aussehen?
- » Wann gehen wichtige Wissens- und Erfahrungsträger in den Ruhestand?
- » Wo kann es dadurch einen Know-how-Verlust für das Unternehmen geben?
- » Wie kann man das Wissen der Beschäftigten erhalten, die das Unternehmen aus Altersgründen verlassen?
- » Wo fehlen bereits heute Nachwuchs- und Fachkräfte und wo könnte das in Zukunft zu Problemen führen?
- » Wo führen Arbeitsumgebung, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsaufgaben oder Arbeitszeitregelungen zu besonderen Belastungen für die Beschäftigten?

**Wir beraten Sie bei der Durchführung einer Altersstrukturanalyse und der Ableitung geeigneter Maßnahmen.**



## Teambildung für Betriebs- und Personalräte

Betriebs- und Personalratsarbeit lebt von guter Kommunikation. Betriebs- und Personalräte müssen souverän verhandeln, präsentieren, punktgenau kommunizieren, zuhören und Konflikte lösen können. Werkzeuge für eine überzeugende Kommunikation gehören zum wichtigsten Rüstzeug von Betriebs- und Personalräten. Sie müssen aber auch als Gremium kooperieren, gemeinsame Ziele entwickeln und Strategien vereinbaren, um den Unternehmensstandort und die Beschäftigung zu sichern.

Wir unterstützen Sie dabei, zentrale Fragen zur Struktur, zu den Abläufen, zu den Aufgaben und zur Kommunikation im Gremium zu klären:

- » Welche Ziele verfolgt der Betriebs-/Personalrat mit seinem Handeln?
- » Wie muss er sich organisieren und vorgehen, um die Ziele zu erreichen?
- » Welche Hindernisse und Stolpersteine können dabei auftreten?
- » Auf welche Stärken kann der Betriebs-/Personalrat bauen und vertrauen?
- » Wie will das Gremium miteinander arbeiten und kommunizieren?
- » Welche Unterstützung sollte der Betriebs-/Personalrat für sein Vorhaben organisieren?

**Wir beraten Sie bei Ihrem Teambildungsprozess.**





## Strategische Personalplanung

Aufgrund der demografischen Entwicklung, des technologischen Fortschritts und eines knapper werdenden Angebots an Fachkräften wird langfristig angelegte Personalplanung immer wichtiger. Markt-, Produkt- und Technikentwicklungen haben Auswirkungen auf die Personalstruktur. Durch systematische Planung können unangenehme Überraschungen vermieden werden. Strategische Personalplanung ist auch für Betriebs- und Personalräte ein wichtiges Thema, um langfristig Standort und Beschäftigung zu sichern. Eine strategische Personalplanung zeigt systematisch den zukünftigen Personalbedarf an und ist Voraussetzung dafür, dass das Unternehmen für das erforderliche Personal sorgen kann - in der richtigen Anzahl, mit der erforderlichen Qualifikation, am richtigen Ort und zur richtigen Zeit. Für Betriebs- und Personalräte stellen sich zunächst folgende Fragen:

- » Welche Rolle kann und soll der Betriebs-/Personalrat bei der strategischen Personalplanung spielen?
- » Welche Rechte kann er nutzen?
- » Wie kann er sich aktiv und gestaltend in den Prozess einbringen?
- » Wie können die betrieblichen Erfordernisse mit den Interessen und Bedarfen der Beschäftigten in Einklang gebracht werden?
- » Wie kann strategische Personalplanung dazu dienen, auch langfristig Beschäftigung zu sichern?

**Wir beraten Sie bei der (Weiter-)Entwicklung einer strategischen Personalplanung.**

