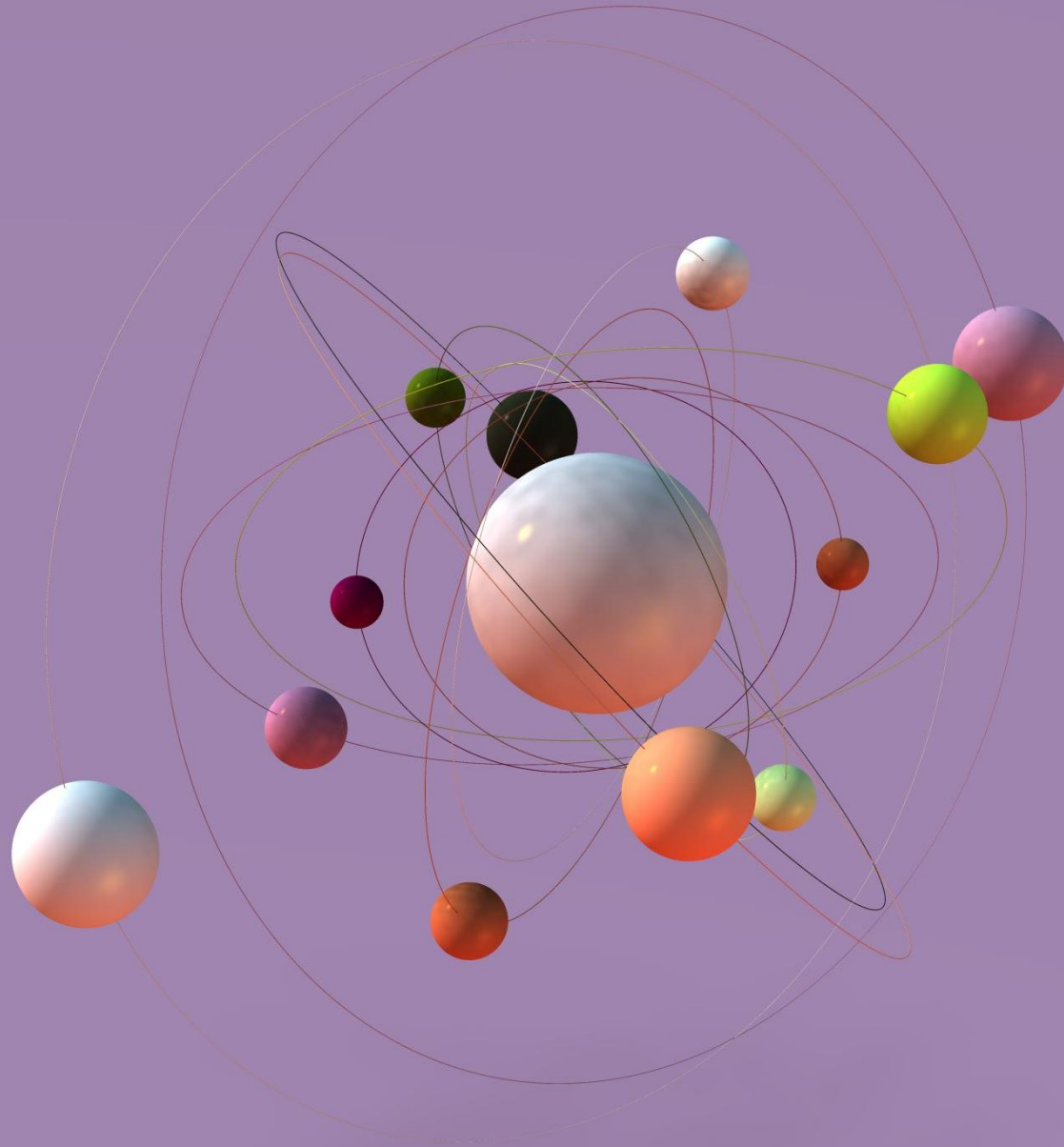


Personal- und Betriebsratsarbeit in der Transformation

Ergebnisse aus einem Workshop mit Betriebsräten aus der Holz- und Kunststoffindustrie



VUCA

V - Volatil

U - Unvorhersehbar

C - Complex

A - Ambivalent

Transformation als Herausforderung

Bewältigung des demografischen Wandels

- Als Unternehmen
- Als Gremium

Ökologische Herausforderungen

- Kreislaufwirtschaft
- Zero Waste
- Entcarbonisierung

Digitaler Wandel

- In den Arbeitssystemen
- In den Berufsbildern

Ausgangslage

Für Betriebsräte gibt es keinen formalen Bildungs- oder Berufsabschluss

Das „Handwerk“ wird im Prozess gelernt

Grundlagenqualifizierung und Fortbildungen für spezifische Themenfelder / Gremien können besucht werden

Grundsätzlich ist die Arbeit der Betriebsräte durch Gesetz und spezifische Normen bestimmt

Zunehmende Komplexität aufgrund externer Faktoren, die auf das Unternehmen wirken

BR-Arbeit
weniger Zeit für
Entscheidung
bei steigender
Komplexität

Stetig neue Herausforderungen für
das Unternehmen

BR-Arbeit
weniger Zeit für
Entscheidung
bei steigender
Komplexität

Bedingen kurzfristig Anpassungen an
Personalbesetzung, Arbeitszeit,
Arbeitsinhalte (...)

BR-Arbeit
weniger Zeit für
Entscheidung
bei steigender
Komplexität

Deren Effekte auf die Arbeitsfähigkeit
der Beschäftigten nur bedingt
einschätzbar sind

Konsequenz

- Gerade neue Betriebsräte werden von der Realität schnell eingeholt
- Zwischen eigenem Anspruch auf „Mitbestimmung & Gestaltung“ und den realen Möglichkeiten der Beteiligung liegen teilweise Welten
- Überforderung & Frustration sind vorprogrammiert
- Betriebsratsarbeit könnte dann als „sinn- und wirkungslos“ betrachtet werden

Lösungsraum



Interessantes Arbeitsfeld bieten / als BR sichtbar und greifbar zu sein



Auswahl / Ansprache geeigneter Talente



Das Gremium als „Lernort“ gestalten



Die Person in ihren Begabungen, Kompetenzen und Fähigkeiten gezielt einsetzen, fordern und fördern

Worauf Sie im Praxisbeispiel bitte besonders achten sollten

- Formelles vs. informelles Lernen – geht das eine ohne das andere?
- Wie helfen „Struktur“ und „Routine“ um informelles Lernen gezielt zu fördern?
- Worauf kommt es an, um die Bereitschaft für formelle Qualifizierung & Weiterbildung zu fördern?
- Wie gelingt es Wilkhahn daraus informelle Lernprozesse zu entwickeln?
- Wie wirkt sich dies wohl auf die „Attraktivität“ des Gremiums aus?

Und nun viel Freude und fette Beute

Mit dem Beitrag von Kirsten Hauk und Olaf
Stender