

**TRANSFORMATION
BRAUCHT
STRATEGISCHE
PERSONALPLANUNG**

Bildungstagung
1. Juni 2021

IG Metall
Karl-Heinz Hageni

1

metallzeitung

TRANSFORMATION*

Fit für die Arbeit von morgen

Lebenslanges Lernen ist für Dirk Altmeppen (rechts) keine Worthülse: Mit 50 macht der gelerntemastische und Fernstudientechniker eine Umschulung zum Industriemechaniker.

Fit für die Arbeit von morgen

QUALIFIZIERUNG Die Umbrüche in der Industrie bedeuten Unsicherheit. Mit der richtigen Weiterbildung eröffnen sich neue Perspektiven. Drei Beispiele, wie das funktionieren kann. | Von Simon Che Berberich

Dennis Esto, Zerspanungsmechaniker bei Mapal WWS, wird Fachinformatiker

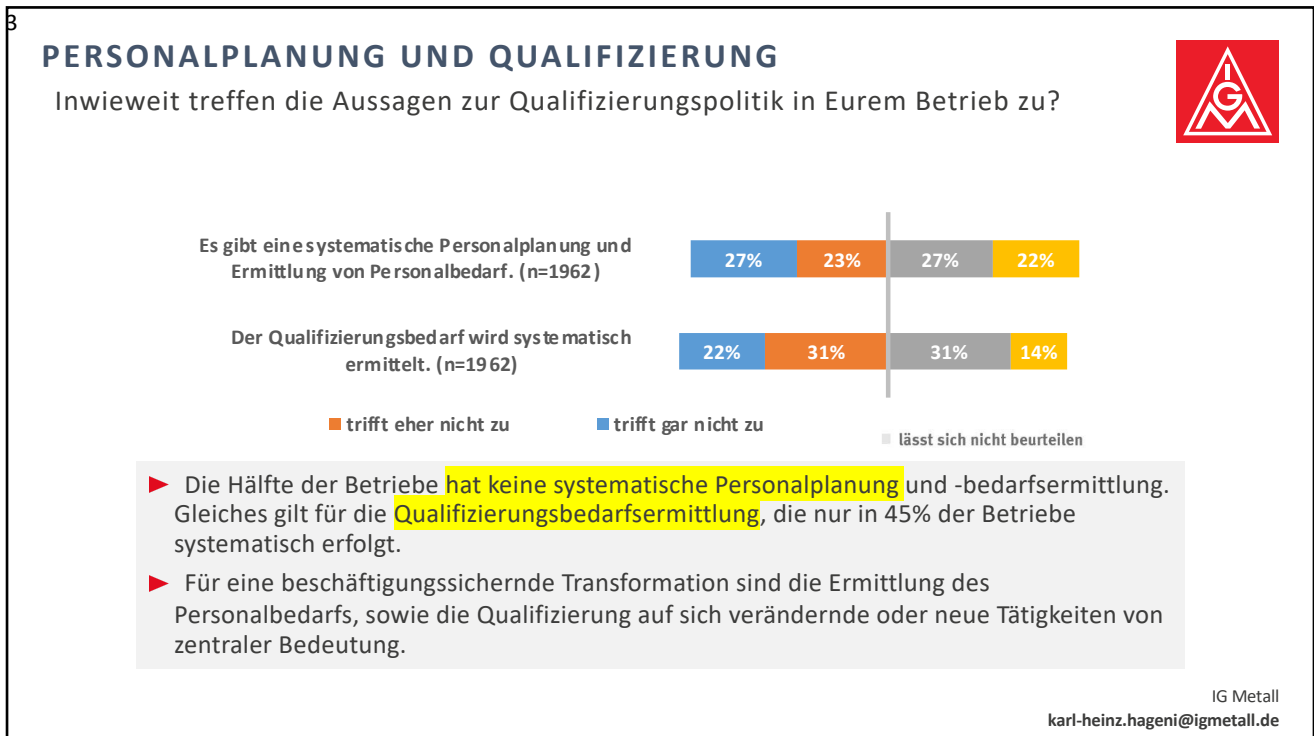
Engpassberuf

»Immenser Tausch von Arbeitsplätzen steht bevor«

INTERVIEW »Qualifizierung und Tarifverträge sind der Schlüssel dazu, dass die in der Transformation neu entstehenden Arbeitsplätze auch gute Arbeitsplätze sind«, erklärt Björn Böhning, Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium. | Von Christoph Böckmann

IG Metall
@igmetall.de

2



3

EINIGE AUSSAGEN, DIE IN DIESEM ZUSAMMENHANG GETROFFEN WURDEN:

- Wir haben in einigen Tätigkeiten zu wenig Arbeitnehmer*Innen. Dies führt zu Mehrarbeit und zu höheren Leistungsanforderungen.
- Wir haben zunehmend Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden.
- Wir erwarten, dass in den nächsten Jahren ein hoher Anteil an Mitarbeiter*innen mit hohem Erfahrungswissen in Rente gehen wird.
- Technische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen führen zu neuen Anforderungen.
- Die Digitalisierung verändert die Jobprofile weitgehend, bestehende Jobprofile werden weniger nachgefragt, neue Jobprofile entstehen.
- Mitarbeiter*innen arbeiten unter Bedingungen, die kein gesundes und kompetentes Älterwerden in Beschäftigung ermöglichen.
- Es gibt Mitarbeiter*innen mit beruflichen Entwicklungswünschen, die nicht berücksichtigt werden.
- Auftragspitzen werden nicht durch eine nachhaltige strategische Personalplanung gestaltet, sondern durch Leiharbeit kompensiert.

Strategische Personalplanung – Ein Handlungsfeld für Betriebsratsgremien in der Branche Weiße Ware

Wolfgang Anlauf, Karl-Heinz Hageni, Sascha Tremel

IG Metall
karl-heinz.hageni@igmetall.de

www.fw-nuernberg.de

Strategische Personalplanung – Ein Handlungsfeld für Betriebsratsgremien in der Weißen Ware

4




5


WIRKUNG DER TRANSFORMATION AUF JOBFAMILIEN?

Jobprofil- gruppe	Montage	Operative Logistik	Manuelle Serien- fertigung	Maschinen-/ Anlagen- führung	Instandhaltung & Werkzeugbau	Operatives Qualitäts- management	Planung & Steuerung	Führung
Jobprofile	Montierer	Logistik Transport (Materialtransporteur, Produktionsversorger, Fahrer)	Flaschner	RB/PW Mitarbeiter Anlagen (angelehrt)	IH Mechanik	Mitarbeiter Messtechnik	Produktionsplanung	Teamleiter
	Nacharbeiter	Lager-Mitarbeiter, -verwalter	Schweißer	Lackierung Anlagen	IH Elektrik	Mitarbeiter Qualitätssicherung	Logistik Planung & Steuerung	Meister
	Montagespezialist		Lackierer	Anlagenbetreiber	IH Mechatronik		Werks-/ Einrichtungsplanung	Gruppenverantwortlicher/ Vorarbeiter*
	Montageanlagenführer		Serienfertiger (Maschinenbediener, Systemprogrammierer)	Leitstand/-warte (Ver-/Entsorgung)	Werkzeugmechaniker		Betriebstechniker/ Ingenieur	
	Schuler Montage / Lerninsel-betreuer				Zusammenbauer (BM)		Qualitätstech./Ing., Messtech./Ing. Prozess / Lieferantenauditor)	
					Einzelfertiger (z.B. CNC Maschinenprogrammierer)		Arbeitswirtschaft / Verbesserungsmanagement	

Bsp.: Montage
Additive
Manufacturing
Specialist

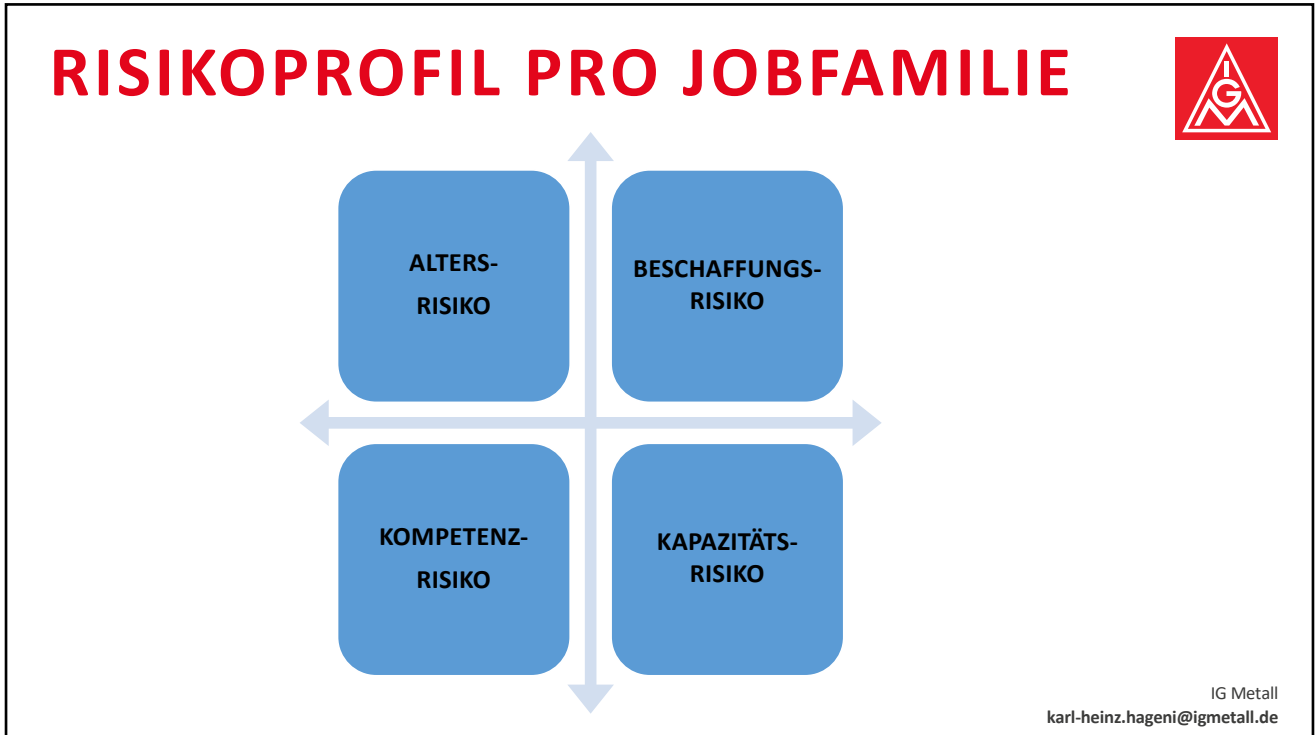


Bsp.: Instandhaltung
Predictive
Maintenance
Specialist

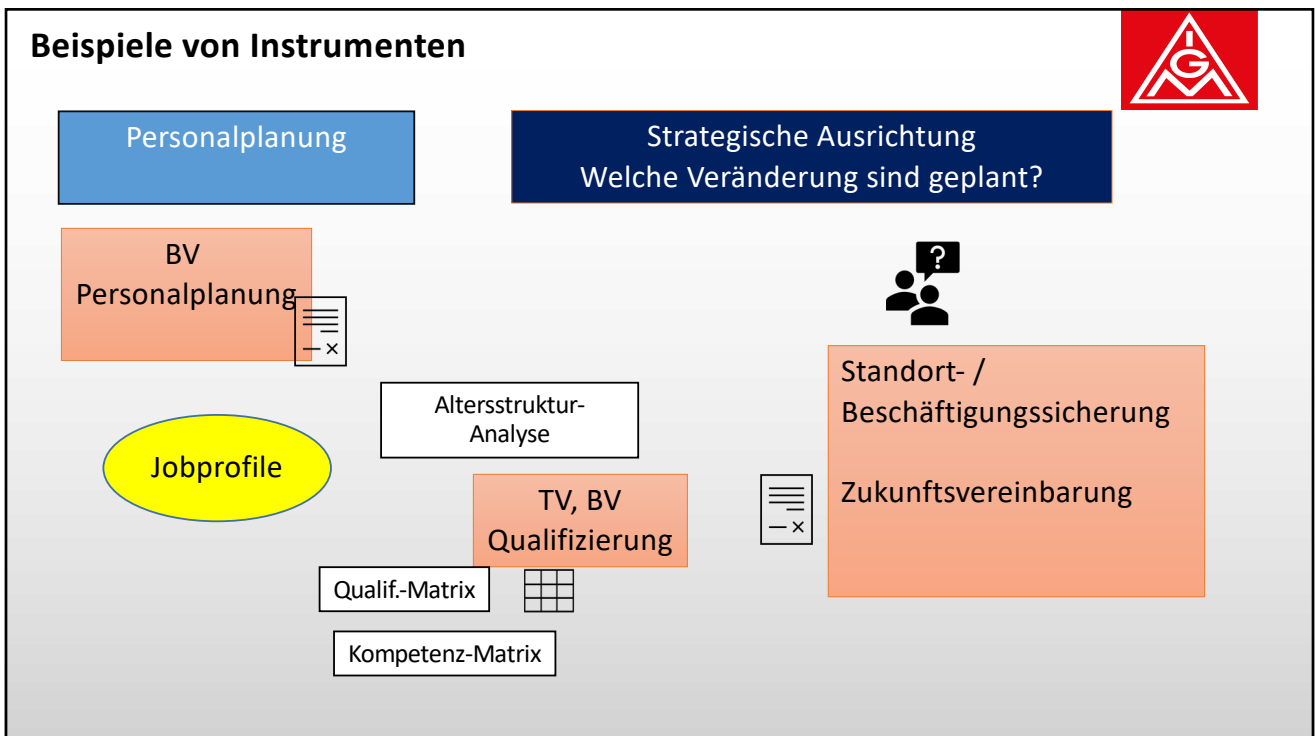


IG Metall
karl-heinz.hageni@igmetall.de

6



7



8



Diskutiert eure Situation in den Betrieben

Transformation – Digitalisierung- Demografischer Wandel

Wo gibt es bei Euch Risiken und Chancen in den Jobprofilen?

Systematische Beteiligung des Betriebsrats - Betriebsvereinbarung?

Strategische Personalplanung und Chancen für die Ausbildung?

9



Dokumentation der Diskussionspunkte

Betriebsrat muss ich aktiver in die Personalplanung einbringen, gerade im Blick auf Ausbildungsberufe.

Ausbildung wird bei uns leider nur als Kostenfaktor gesehen, es fehlt der strategische Blick.

Wir erhalten als BR leider nicht die notwendigen strategischen Informationen, sind aber auf dem guten Weg die Instrumente (BV Personalplanung,...) zu nutzen.

Strategische Personalplanung mit Jobprofilen wird nur auf oberstem Level durchgeführt, kommt auf Betriebsebene mit BR-Beteiligung nicht an.

10