

Aktuelle Personalthemen und –initiativen aus NRW

Christoph Wachholz
Vorsitzender WFV NRW e.V.

Berlin, 16. Januar 2020

AGENDA



- a. Aktuelle Einflussgrößen und Impulse
- b. Fazit
- c. Mögliche Lösungsansätze

a) Aktuelle Einflussgrößen und Impulse



1. Vereinbarkeit Freizeit und Beruf – Perspektive junger Azubis
2. Ergebnisse systematischer Gesundheitsbefragungen
3. Überprüfungsinitiative zu 24h-Schichtmodellen durch die Behörden

1. Arbeitszeit – Vereinbarkeiten AZUBI's:

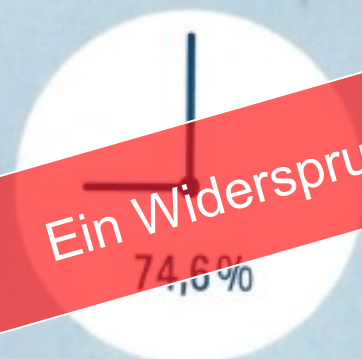
Wie wichtig sind folgende Aspekte?

Die Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf

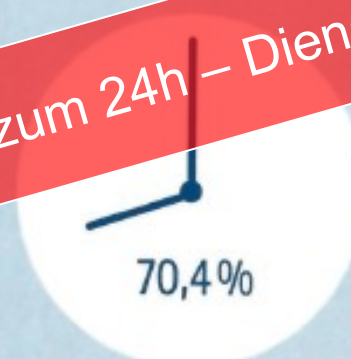
Die Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf steht bei vielen Azubis hoch im Kurs.
Wie wichtig sind Dir die folgenden Aspekte?



Freie Wochenden
und Feiertage



Flexible Arbeits-
zeiten



Keine
Schichtarbeit



eine geringe
Arbeitszeit

Ein Widerspruch zum 24h – Dienst?

Die Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf steht bei vielen Azubis hoch im Kurs.

2. Ergebnisse systematischer Gesundheitsbefragung

Hier sind wir gut aufgestellt!

Soziale Unterstützung
Betriebsklima
Kontrolle in Freizeit
Gesundheitsziele
Ernährung
Bewegung

Hier besteht Handlungsbedarf!*

Schichtsystem
Stress (Zeitdruck, Planbarkeit)
Gesunde Führung /
gesundheitsbezogene I&K
Erholungsf.: Abschalten
Life Balance

* Handlungsbedarf oder Optimierungspotential

3. Überprüfung der 24h-Modellen durch die Behörden



Zur weiteren Beurteilung der Arbeitszeiten der Mitarbeiter benötige ich folgende Unterlagen:

- **Wird die max. Wochenarbeitszeit mit der opt-out – Regel begrenzt?
Wenn ja, wo?**
- **Wo ist die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Rahmen der OPT-OUT-Regelung zum Alarmdienst festgelegt?**
- **Auszug aus der aktuellen Gefährdungsbeurteilung zu den Themenzeiten:
„Arbeitszeiten“, „Schichtarbeiten“ und „psychische Belastung“**

b) Fazit: „Bedrohung“ als Chance verstehen!

System „alt“

- Hohe Anwesenheitszeiten
 - Dienstplanung „auf Sicht“
 - Personalreserve „Mannschaftsorientiert“
- => Hohe Fluktuation



Wettbewerb

- Geringere Anwesenheitszeiten
- Dienstplanung verlässlich
- Geringere Fluktuation
- Äquivalentes Einkommen
- tlw. Rente mit 60

c) Mögliche Lösungsansätze - beeinflussbar: Attraktivität steigern, Fluktuation senken

System „neu“

- Angepasste, flexiblere Anwesenheitszeiten
- Dienstplanung langfristig
- Personalreserve „Unternehmensorientiert“

Ausweitung TZ - Angebot
(z. B. 10:00 - 18:00)

Strukturelle Eingriffe:
• Erhöhung Personalfaktor
• Verkürzung Lebensarbeitszeit
(Tarifabschluss Chemie 5 Tage p.a.)

Abschaffung „Streichung
Dienstfrei“

Erhöhung
Kopfzahl
€ bleibt!!

Administration
steigt

Einführung
Bonussystem