

Risse + Wilke Kaltband GmbH & Co. KG

Schichtplangestaltung – Wissenstransfer – Job Rotation – Arbeiterschwerpunkte

Wissenstransfer

In einem zentralen Arbeitsbereich verlassen in den kommenden Jahren mehrere erfahrene Mitarbeiter das Unternehmen. Damit ihr Wissen auch zukünftig dem Unternehmen zur Verfügung steht und die Nachfolgerinnen und Nachfolger erfolgreich die Tätigkeiten der aktuellen Stelleninhaber übernehmen können, wurde bereits außerhalb des Projektes KAWAGI ein Wissenstransfer im Unternehmen initiiert. Dieser bereits erfolgreich laufende Prozess wurde im Projekt unterstützt durch die Bereitstellung von Instrumenten zur thematischen Fokussierung der Transferaktivitäten wie beispielsweise ein Arbeitstagebuch oder einer Analysehilfe für die Identifizierung besonders wichtiger oder auch überflüssiger Transferinhalte.

Schichtplangestaltung

Um auf konjunkturelle Schwankungen und sich ändernde Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Arbeitszeit reagieren zu können wurden Vertreterinnen und Vertreter des Betriebsrats und der Personalabteilung zu unterschiedlichen Schichtmodellen, ihren Einflussgrößen sowie Vor- und Nachteilen qualifiziert

Schichtgruppe	Tag im Schichtrhythmus													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
A	F	F	S	S	N	N	-	-	-	-	F	F	S	S
B	N	N	-	-	-	-	F	F	S	S	N	N	-	-
C	-	-	F	F	S	S	N	N	-	-	-	-	F	F
D	S	S	N	N	-	-	-	-	F	F	S	S	N	N
E	-	-	-	-	F	F	S	S	N	N	-	-	-	-

	4 – Schicht	5 – Schicht
Wöchentliche Betriebszeit [h/Woche]	168	168
Anzahl der Schichtgruppen	4	5
<i>Wöchentliche Betriebszeit [h/Woche]</i> <i>Anzahl der Schichtgruppen</i>	42	33,6
Einsätze pro Woche	5,25	4,2
Ausgleichsart um 35 Stunden pro Woche zu erreichen	Freischichten	Bringschichten
Umfang der Ausgleichsschichten, um 35 Stunden pro Woche zu erreichen	~4 Freischichten pro Monat	~9 Bringschichten pro Jahr

Job Rotation

Es wurden gemeinsam verschiedene Arbeitsbereiche und ihre Stellenpläne auf einander ähnliche Arbeitsplätze untersucht, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten zu bieten und ihre bereits vorhandene Einsatzflexibilität nutzen zu können. So sollte mit zunächst geringem Qualifizierungsmehraufwand den Beschäftigten mehr Abwechslung bei der Arbeit ermöglicht werden und gleichzeitig sollten Improvisationsprobleme verringert werden, wenn Beschäftigte kurzfristig wie z.B. durch Erkrankungen oder geplant wie z.B. im Fall von Urlaub nicht zur Verfügung stehen.

Arbeiterschwerpunkte

In einem Pilotbereich wurden Arbeiterschwerpunkte und Belastungen erhoben und bewertet. Dabei wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eng einbezogen und Beschäftigte der Personalabteilung zur Anwendung der genutzten Methoden und Instrumente qualifiziert, so dass das Vorgehen in weiteren Arbeitsbereichen angewendet werden kann.