



BETRIEBSRATSWAHL 2018:

Was können wir tun, damit der Generationswechsel ohne große Erfahrungseinbrüche und Kraftverluste gelingt?

Noch nie zuvor war der Altersdurchschnitt der InteressenvertreterInnen so hoch wie in diesem Jahr – ein Jahr vor den nächsten BR-Wahlen im Frühjahr 2018 (siehe Kasten). Vielleicht diskutiert auch Ihr in Eurem Gremium dieses Thema und fragt Euch, wie Ihr Euch dazu verhalten bzw. darauf vorbereiten solltet. Häufig werden die Tatsachen aber noch nicht systematisch erhoben und analysiert. Geschweige denn offen besprochen, was am sinnvollsten getan werden könnte, um diese Situation erfolgreich zu meistern. Oft wird geglaubt, dass sich das quasi automatisch regelt – wenn man nur genügend jüngere Interessierte anspricht oder wenn man Absprachen mit Einzelnen trifft und hofft, dass sich die Menschen dann daran halten. Das erzeugt manchmal unerfüllbare Hoffnungen, oft auch ungute Stimmung, weil man den Eindruck hat, da wird „was gemauschelt“. Es wäre also besser, diese Situation offen und geplant anzugehen.

Dafür gibt es mittlerweile einige interessante „Vorbilder“ (siehe z.B. den Bericht von Dr. Frerichs in der AIB 12/15 über das spannende Projekt beim GBR der Evonik Industries AG, der damit den BR-Preis gewonnen hat).

Dies drückt sich z.B. im Organisationsbereich der IGM so aus, dass über die Hälfte der BR-Mitglieder älter als 45 Jahre, über ein Fünftel älter als 55 Jahre ist. In anderen Branchen sieht es nicht anders aus, wie eine von der Hans-Böckler-Stiftung 2015 durchgeführte Befragung ergeben hat (zitiert nach Böckler Impuls, 9/2016).

In vielen BR-Gremien wächst daher seit 2-3 Jahren die Erkenntnis, dass die nachhaltige BR-Arbeit in den Unternehmen und Verwaltungen gefährdet ist. Auf das (mehr oder weniger geplante) Ausscheiden der Älteren mit passiver Altersteilzeit, Rente, Pension, usw. müssen sich viele Gremien vorbereiten.

BETRIEBSRATSWAHL 2018 – DAS GREMIUM NEU AUFSTELLEN

Generationswechsel wird häufig gleichgesetzt mit dem Finden und Gewinnen von jungen Menschen für den BR. Die Ansprüche und Vorstellungen vieler Jüngerer haben sich allerdings erheblich verändert, weshalb sie wohl manchmal die Außen- darstellung des BR als wenig attraktiv empfinden, weshalb sie vielleicht auch Diskussionen anregen über „veralterte Arbeitsweisen“, weshalb sie vielleicht auch die eher traditionelle BR-Rolle des „Gesetzeswächters“ nicht genügend finden und mehr in die Rolle des Gestalters der Arbeitsbedingungen im digitalen Zeitalter wollen.

Oder: das Gender-Thema spielt eine Rolle, wenn sich Frauen für Führungs-Aufgaben interessieren und ihnen dann die traditionelle männliche Sicht der Dinge entgegenkommt.



Damit wird andeutungsweise klar, dass es um viel mehr geht beim Generationswechsel; dass es vielleicht sogar darum geht, das (andere) Verständnis der Jüngeren von Interessenvertretungsarbeit zu thematisieren und nach einem neuen Konsens zu suchen, der für alle vertretbar und attraktiv ist – auch im Hinblick auf die Außenwirkung. Aus diesem Dialog kann etwas Interessantes, Fruchtbares für die Zukunft der Gremien entstehen – wenn es alle wollen und die Chance sehen und nutzen.

Viele Gremien funktionieren nur deshalb so gut, weil einzelne Mitglieder ein profundes Know-How haben, gegebenenfalls eine über einen langen Zeitraum erworbene Erfahrung in verschiedenen Themenfeldern, die für die BR-Arbeit wichtig sind. Sei es, wer warum nicht richtig eingruppiert ist, welche Arbeitszeit-Modelle sinnvoll für die Beschäftigten sind und wie sie konkret vereinbart werden können, um keine Nachteile entstehen zu lassen oder an welchen Stellen man ansetzen muss bei der Digitalisierung, um für die Beschäftigten eine Absicherung hinzubekommen oder vielleicht sogar eine zusätzliche Qualifizierung zu verabreden. Neben diesen Themen haben Personen auch noch anderes „drauf“: sie sind Meinungsbildner, Beruhiger („Fels in der Brandung“), geschickte Verhandler usw. Da stellt sich die Frage, wie derartige Rollen an Neue vermittelt oder im Gremium auf andere Personen übertragen werden können.

Bereits 2014 hat Dr. Klaus Wagenhals mit der damals noch existierenden Technologieberatungsstelle (TBS) des DGB Hessen in Kooperation mit der IGM Frankfurt eine 5-modulige Seminarreihe unter dem Titel „Next Generation“ durchgeführt. Dort war der Generationswechsel ebenso Thema wie die „Vereinbarkeit von Familie, Hobbies, Arbeit und BR-Engagement“. Auch Michael Tellmann hat sich mit diesem Thema beschäftigt, indem er seinen Ausstieg nach jahrzehntelanger PR-Arbeit reflektiert und in ein Personalentwicklungskonzept für sein Gremium umgesetzt hat.

Auf dieser Basis haben wir eine Werkstatt konzipiert, in der die Mitglieder eines Betriebs- oder Personalrates maßgeschneidert eine solide und konkrete Basis für die personelle Weiterentwicklung ihres BR/PR im Konsens erstellen (können).

Um diese Themen in einer 2-tägigen „Auftakt-Werkstatt“ gut anzupacken und dann in einen Entwicklungs-Prozess überleiten zu können, schlagen wir folgende Inhalte vor:



1. Unsere Situation im BR/PR: Zusammensetzung des Gremiums mit Altersstruktur, mit Kompetenz, Rollen-Aufteilung, besondere Talente und Erfahrungen, Bedeutung für Zielverfolgung, Aufgaben-Bearbeitung, Auseinandersetzung mit AG, Nahtstellen-Bedienung zur Gewerkschaft u.a.
2. Wie werden sich die Anforderungen in den nächsten Jahren verändern – generell und bei uns in der Firma? Wichtige Trends, Analysen wie z.B. Entgrenzung der Arbeit, andere Arbeitsorganisation, Internationalisierung, Digitalisierung... ggf neue Geschäfts-Strategien u.a.
3. Welche Leute brauchen wir also im Gremium? Wo sind diese beschäftigt? Was interessiert sie? Wie können wir für sie attraktiv sein/werden? Wie kommen wir dran? – Planung
4. Unsere Haltung/Einschätzungen zu Jungen? Was wissen wir über die Generation Y? Welche Vorurteile haben wir? Wie können wir uns „aufmachen“ gegenüber ihnen? Was könnten sie einbringen in unsere Arbeit?
5. Wenn gewählt ist, braucht es einen Einarbeitungs- und Wissenstransfer-Plan: Wo setzen wir wen ein? Wie schnell benötigen wir Ersatz in welchen Themenfeldern u.a.?
6. Wie werden die unterschiedlichen Haltungen und Arbeitsweisen im Gremium zusammengeführt? Wie gelingt es in der laufenden Arbeit sich auch über Motive, warum man sich hat aufstellen lassen, was man erreichen will usw. auszutauschen?
7. Es braucht auch eine Rollenklärung für den BR/PR im Gesamt-System, als auch bzgl. der einzelnen Gremiums-Mitglieder.
8. Gutes Arbeiten im BR sollte thematisiert werden: Wie stellt man sich das vor, wie kann man daran arbeiten? Wie will/kann man alles – Familie, Hobbies, Freunde, Arbeit und politisches Engagement/Interessenvertretungsarbeit – unter einen Hut bekommen?
9. Umgang mit social media: wo bringen sie Entlastung? Wo sorgen sie für Verwirrung? Wo eröffnen sie neue Möglichkeiten? Die Jungen zeigen den Alten den Umgang damit.
10. Für die Zukunft: der BR/PR macht seine eigene Personalentwicklung – wenn's gut läuft in Abstimmung mit der PE des Unternehmens; welche Ideen gibt's dazu?
11. Betriebsratswahlen 2018 strategisch vorbereiten
12. Auswertung der Tage: was nehmen wir mit als Anregung? Was sind die nächsten Schritte? Dann in den Folge-Tagen: wie weit sind wir gekommen? Was steht an?

METHODEN – AUSWAHL

- Wissenstransfer-Arbeit in Kleingruppen
- Kompetenz-Analyse und Profilerstellung
- Coaching
- Kritische Diskussionen / Austausch – Dialogverfahren
- Einsatz von Problemlöse-Methoden (z.B. Dynamic Facilitation)

Dr. Klaus Wagenhals



Menschen und Organisationen
verändern sich: Wir gestalten das Gelingen.

IN KOOPERATION MIT
Michael Tellmann

DIE REFERENTEN



DR. KLAUS WAGENHALS

Arbeitet als freiberuflicher Organisationsentwickler und Coach seit 1998 mit den Schwerpunkten: wirkungsvoller führen, Change-Begleitung und Optimierung von Projekten/PM-Systemen; er ist gelernter Industrie-Soziologe und Organisations-Psychologe und war lange Jahre Trainer und Berater zu Themen wie Neue Techniken im Betrieb, effektiveres Arbeiten, Verhandlungsführung, Konfliktklärung, Führung im BR/PR. Bis 1998 war er einer der Geschäftsführer der Technologieberatungsstelle (TBS) des DGB Hessen.

info@drwagenhals.de, www.drwagenhals.de



MICHAEL TELLMANN

Arbeitet als Berater für Interessenvertretungen; Schwerpunkte: Ziel- und Strategiebildung, Führung im Personalrat, Öffentlichkeitsarbeit des PR, Personalentwicklung im Gremium, Arbeitsgestaltung/Rationalisierung/IT, Vergütung, Personalentwicklung, wirtschaftliche Unternehmensentwicklung; langjähriger/s Personalratsvorsitzender und Mitglied des Verwaltungsrates einer öffentlichen Bank (bis 2015/13). Mentor im ver.di-Mentoringprogramm und Mitglied im Teamerbeitskreis von ver.di.

mitell@web.de, www.mitell.eu

Wir freuen uns, wenn dieses Konzept auf Euer Interesse stößt und Ihr uns buchen würdet.
Anmeldung unter: info@drwagenhals.de