

---

## Fallbeispielauflösung Kapitel 10

Herr L. hat in seinem Arbeitsleben schon viele Arbeitsanalysen durchgeführt. Deshalb ist er der erste Ansprechpartner der Geschäftsführung. Er nutzt die Unterstützung des Betriebsratsmitglieds, da dieser sich sehr gut im Lager auskennt. Ziel der arbeitsanalytischen Betrachtung stellt eine Optimierung des Arbeitsablaufs dar. Es sollen sowohl Schwachstellen entdeckt als auch Verbesserungsmöglichkeiten herausgearbeitet werden. Der Auftraggeber ist in diesem Fall die Geschäftsleitung, die Herrn L. freie Hand lässt. Herr L. wählt als Erhebungsinstrumente halbstandardisierte Befragungen der Mitarbeiter aus. Im Vorhinein hat er mit dem Betriebsratsmitglied Themenfelder identifiziert und hieraus einen kleinen Fragebogen zur Befragung der Mitarbeiter erstellt. Der Betriebsrat muss der Befragung der Mitarbeiter vor der Arbeitsanalyse zustimmen. Nach der Durchführung der Analyse werden die Daten zusammengetragen und nach Themengebieten ausgewertet. Eine Praktikantin, die im Rahmen ihres Psychologiestudiums ein Praktikum bei Herrn L. absolviert, unterstützt ihn sowohl bei der Befragung als auch bei der Auswertung der Daten. Herr L. meldet die aufbereiteten Ergebnisse dann an die Geschäftsführung zurück. In einer Sitzung mit der Geschäftsführung und dem Betriebsrat werden folgende Arbeitsgestaltungsmaßnahmen beschlossen:

- Einführung von exakten Bezeichnungen und Beschriftungen für die neuen Produkte
- Schulung der Mitarbeiter des Wareneingangs zu den neuen Produkten
- Festlegung von Artikelstandorten in den Regalen für die neuen Produkte
- Neugestaltung der Regale, um den Rangierabstand zwischen diesen zu vergrößern
- Einführung einer verbindlichen, monatlichen Besprechung aller Schichtleiter zu Themen der Arbeitsorganisation im Lager

Diese Maßnahmen können als korrektive Arbeitsgestaltung bezeichnet werden, da bestehende Mängel und Schwachstellen nach deren Identifizierung behoben werden.

Hätte die halbstandardisierte Befragung der Mitarbeiter keine fruchtbaren Ergebnisse geliefert, gäbe es darüber hinaus die Möglichkeit, Beobachtungen der Arbeitsabläufe im Lager oder ein Beobachtungsinterview durchzuführen. Nach der Sitzung mit der Geschäftsführung und dem Betriebsrat ist Herr L. für die Einführung und Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen im Lager zuständig. Hierzu spricht er mit den Schichtleitern, die die neuen Maßnahmen kommunizieren und umsetzen sollen. Herr L. trägt sich in seinen Kalender ein, dass er vier Wochen nach Einführung der Arbeitsgestaltungsmaßnahmen noch einmal mit den Schichtleitern im Lager spricht, um die Effekte der beschlossenen Maßnahmen zu evaluieren. Darüber hinaus wird Herr L. begleitend an den ersten zwei Besprechungen der Schichtleiter als Moderator teilnehmen.