

## QBB zu personalwirtschaftlichen Fragen für Klein- und Kleinstbetrieben bis 50 MitarbeiterInnen

Klein(st)betriebe bis maximal 50 MitarbeiterInnen haben häufig wichtige **personalwirtschaftliche Fragestellungen**, für die es im Unternehmen keine Lösungen gibt, weil **Zeit, Personalressourcen und/oder Know How fehlen**. Diesen Betrieben kann die geförderte lebenszyklusorientierte Qualifizierungsberatung oder Beratung zur Organisations- und Personalentwicklung im Rahmen der QBB zu folgenden Fragestellungen angeboten werden:

| Die Fragestellung   | Das Angebot der QBB  |
|---|--|
| Das Unternehmen plant <b>Qualifizierungsmaßnahmen</b> zur Höherqualifizierung bestimmter MitarbeiterInnen, zur Ausbildung von Führungskräften oder zur Sicherung von Schlüsselfunktionen. | <b>Lebenszyklusorientierter Bildungspläne</b> erarbeiten, konkrete Qualifizierungsmaßnahmen planen, Suche nach geeigneten Bildungsträgern unterstützen, Förderungen mit dem AMS klären.  |
| Gewerbliche oder handwerkliche Betriebe möchten ihre <b>Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlicher und alternsgerechter</b> gestalten.  | Altersstrukturanalyse, Arbeitsplätze auf lern-, alters- und gesundheitskritische Faktoren überprüfen, <b>Gesundheitszirkel</b> moderieren, Maßnahmenplan erarbeiten.   |
| Das Unternehmen möchte MitarbeiterInnen in mehreren Abteilungen oder für <b>mehrere Arbeitstätigkeiten</b> einsetzen.   | Qualifizierungsmatrix erarbeiten, Qualifizierungsmaßnahmen für verschiedene MitarbeiterInnen-Gruppen planen, ältere und geringqualifizierte MitarbeiterInnen einbeziehen, über Unterstützungsmaßnahmen und Förderungen informieren   |
| Der Betrieb klagt über <b>Fachkräftemangel</b> und kann wichtige Funktionen nicht besetzen.   | Anforderungsprofil überprüfen und eventuell erweitern, Entwicklungspotenziale von MitarbeiterInnen und Qualifikationsmöglichkeiten überprüfen, <b>Anregungen für das Personalmanagement geben</b> , Alternativstrategien erarbeiten. |
| Der Betrieb hat Interesse an der Erarbeitung von <b>flexiblen Arbeitszeitmodellen</b> oder an der Gestaltung von Teilzeit-Arbeitsmodellen für KarenzrückkehrerInnen.                      | Evaluierung vorhandener Arbeitszeitmodelle, Input zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Identifikation von <b>Flexibilisierungspotenzialen</b> .   |
| Die Geschäftsfelder des Unternehmens verändern sich oder das kleine Unternehmen wächst stark und braucht Unterstützung bei der Anpassung der <b>Organisationsstruktur</b> .               | Organisationsstruktur analysieren, Chancen und Risiken identifizieren, Zukunftsstrategie einbeziehen, notwendige <b>Organisationsentwicklungs-Maßnahmen</b> ableiten, Umsetzung planen.  |

|   |  |
|---|--|
| <p>Das Unternehmen thematisiert <b>hohe Fluktuation</b> und Rekrutierungsprobleme und möchte etwas dagegen tun.</p>       | <p>Ursachen der Fluktuation analysieren, MitarbeiterInnen befragen, Arbeitgeberimage nach außen überprüfen, Arbeitsabläufe und –belastungen überprüfen, <b>umsetzbare Maßnahmen</b> zur Verbesserung planen.</p> |
| <p>Tourismus- oder Bauunternehmen möchten ihre <b>saisonalen Auslastungsschwankungen</b> personell besser bewältigen.</p> | <p>Auslastungsszenarien erarbeiten, Personalkapazitäten für jedes <b>Szenario</b> festlegen, Arbeitszeitmodelle überprüfen.</p>  |

Bitte nehmen Sie Kontakt auf mit:

MMag.a Petra Kurzthaler  
ÖSB Consulting GmbH  
0699 16 56 53 20  
petra.kurzthaler@oesb.at



**AMS-Kontakt:**

Kontaktieren Sie Ihren/Ihre BeraterIn vom Service für Unternehmen zur ausführlichen Information über das Beratungsangebot.

Service für Unternehmen Vorarlberg  
Tel.: 05574/691-0  
Mail: sfu.vorarlberg@ams.at  
Internet: www.ams.at/vbg

**„AMS - Ihr Partner in Personalfragen“**