

Arbeitszeitflexibilisierung

Ein Referat von:
Elena Sandau & Suzanne Jones

S- Konfliktmanagement in Organisationen WS 06/07

Literatur

- Ladwig, H.:
Mobiles Arbeiten – Möglichkeiten der Arbeits(zeit)flexibilisierung für Führungskräfte
- Weidinger, M.:
Strategien zur Arbeitszeitflexibilisierung
- Domsch, Regnet, Rosenstiel (2001): *Führung von Mitarbeitern: Fallstudien zum Personalmanagement*

Gliederung

Theorie

- Einführung
- Modelle

Praxis

- Erwerbstätigkeitsverlauf
- Gruppenarbeit

Gruppenarbeit

- Firma (250 Mitarbeiter)
- stellt Buchhaltungssoftware für Handwerksbetriebe her
- **Bereich Softwareentwicklung**: hauptsächlich junge Männer unter 35 Jahren
- Großteil der Mitarbeiter im **Bereich Marketing, Vertrieb und Schulung**: Mitarbeiterschaft heterogen: Frauen (65%), Alter(20-56), jeder zweite hat Kinder (2/3 im Kleinkind- bzw. Schulalter → außerhäusliche Kinderbetreuung problematisch)
- **Bereich Administration und Finanzbuchhaltung**: überwiegend Frauen
- **Geschäftsleitung**: 2 Männer (einer erwachsene Kinder, andere in Familiengründungsphase), 1 Frau (45 Jahre selbstständig im Bereich Kunst mit eigener Galerie)

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf – Gruppenarbeit

Fragestellung:

- Was wären geeignete Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung?
- Wie würdet ihr als Team von A&O-Psychologen vorgehen?
- Welche Probleme könnten auftauchen?

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

Definition

Verbesserung der kurz- bis mittelfristigen Reaktions- und **Anpassungsmöglichkeiten** auf

- **betriebliche**
- **persönliche**

Bedürfnisschwankungen bzw. –änderungen bezüglich

- **Arbeitsort** (wo)
- **Arbeitslage** (wann)
- **Arbeitsdauer** (wie lange)

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

Gründe

Betrieblich:

- Arbeitszeit nicht verschwenden
- Aktive Steuerung von Arbeits- und Abwesenheitszeiten
- Übergang von anwesenheits- zur leistungs- und ergebnisorientierten Formen der Arbeitszeitgestaltung

Persönlich:

- Zeit für: Weiterbildung, Familie, ehrenamtliches Engagement etc.

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

Modelle –

Ansätze der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung

1. Mobilzeit
2. Konzept der Servicezeit
3. Anwesenheitszeit \neq Arbeitszeit
4. Flexibles Zeitkonto
5. Vertrauensarbeit

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

1. Mobilzeit

- flexible Entkopplung von Betriebs- und Arbeitszeit
- Möglichkeit die neuen Informationstechnologien produktiv zu nutzen
- „Mobilzeit“ = innovative, flexible Arbeitsmodelle
- Fast jeder Arbeitsplatz für qualifizierte Fach-&Führungskräfte mobilzeitfähig, jeder vierte Arbeitsplatz teilbar
- Mobilzeitarbeit = „Karrieresackgasse“?
Frage nach „Burn-out-Syndrom, Workaholismus etc.“

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

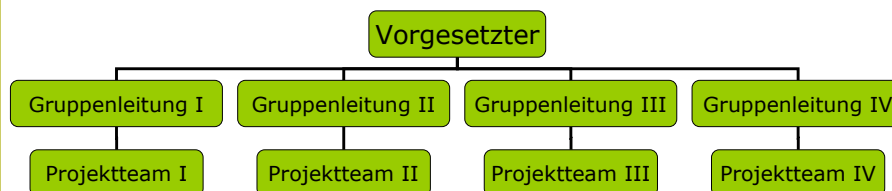
Mobilzeitmodelle

Aufteilung und/oder Umstrukturierung der ursprünglichen Arbeitsinhalte:

- Verkürzung der Arbeitszeit
- Zeitliche Teilung der Arbeit
- Inhaltliche Teilung der Arbeit
- Kombination von zeitlicher & inhaltlicher Teilung: Job sharing

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

Beispiel: Gruppenleitungsposition



Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

2. Konzept der Servicezeit

- Teambezogene Besetzungs- und Leistungsvorgabe statt persönlicher Anwesenheitspflicht
- Arbeitszeitgestaltung: Output statt Input
- Serviceversprechen (Standard-, Spezialleistungen)
- Servicezeit
- Besetzungsstärke

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

3. Anwesenheitszeit \neq Arbeitszeit

- Perspektive: vom Input zum Output
- Voraussetzung: Gestaltungsspielräume vorhanden
- statt objektiver Kontrolle der Arbeitszeit: eigenverantwortliche Zeiterfassung

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

4. Flexibles Zeitkonto

- Ermöglicht sich Schwankungen des geforderten Arbeitsvolumens anzupassen
- Eigenverantwortliche Steuerung durch Mitarbeiter
- Begrenztes Volumen
- Unterstützung der Führungskraft bei Überbelastung verlangen

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

5. Vertrauensarbeitszeit

- Arbeitgeber verzichtet auf Kontrolle und Zeitkontenführung/Zeiterfassung
- Steuerungspflicht des persönlichen Arbeitszeit-Einsatzes durch den Mitarbeiter
- Keine Abrechnung von Plus- oder Minussalden
- Unterstützung der Führungskraft bei Überbelastung verlangen

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

Erwerbstätigkeitsverlauf

- Persönliche Optimalversion
- Familie, Freizeit, Sabbatical, Teilzeit etc.
- Übergänge (Ein- und Ausstiege ins Arbeitsleben)



Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

Gruppenarbeit

- Firma (250 Mitarbeiter)
- stellt Buchhaltungssoftware für Handwerksbetriebe her
- **Bereich Softwareentwicklung**: hauptsächlich junge Männer unter 35 Jahren
- Großteil der Mitarbeiter im **Bereich Marketing, Vertrieb und Schulung**: Mitarbeiterschaft heterogen: Frauen (65%), Alter(20-56), jeder zweite hat Kinder (2/3 im Kleinkind- bzw. Schulalter → außerhäusliche Kinderbetreuung problematisch)
- **Bereich Administration und Finanzbuchhaltung**: überwiegend Frauen
- **Geschäftsleitung**: 2 Männer (einer erwachsene Kinder, andere in Familiengründungsphase), 1 Frau (45 Jahre selbstständig im Bereich Kunst mit eigener Galerie)

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

Fragestellung:

- Was wären geeignete Modelle zur Arbeitszeitflexibilisierung?
- Wie würdet ihr als Team von A&O-Psychologen vorgehen?
- Welche Probleme könnten auftauchen?

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

für Mitarbeiter im Bereich der:

1. Softwareentwicklung,
2. Bereich Marketing, Vertrieb und Schulung,
3. Bereich Administration und Finanzbuchhaltung,
4. Geschäftsleitung

Einführung – Modelle – Erwerbstätigkeitsverlauf - Gruppenarbeit

Vielen Dank

für Eure Aufmerksamkeit!