

Qualifizierung zum/zur Arbeitszeitberater/in

Modul 5: Partizipation bei der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle



28. Februar 2011

gefördert im Rahmen des Förderschwerpunktes 2009-II Arbeitszeitberatung

Projektverbund



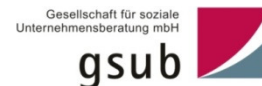
gefördert durch



fachlich begleitet durch



Projekträger



PARTIZIPATION UND EINFÜHRUNG NEUER ARBEITSZEITMODELLE

Referentinnen: Prof. Dr. Ulrike Hellert
Katja Sträde

8.11.10	Modul 1: Rechtliche Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Zu berücksichtigende Gesetze • ...
6.12.10	Modul 2: Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Humane Arbeitsgestaltung • Wettbewerbsstrategien • ...
24.01.11	Modul 3: Gestaltungsformen der Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitmodelle • Pausengestaltung • ...
14.02.11	Modul 4: Schichtarbeit & Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> • Schichtmodelle • Schlaf & Ernährung • ...
28.02.11	Modul 5: Partizipation, Einführung neuer Arbeitszeitmodelle, meistern schwieriger Situationen	<ul style="list-style-type: none"> • Einführungspyramide • 3-Z-Methode • ...
14.03.11	Nachholtermin	<ul style="list-style-type: none"> • Wiederholung & Zusammenfassung

- Vorgehensweise
- Einführungspyramide
- Partizipation
- Beispiel
- Kriterien familienbewusster und altersgerechter Arbeitszeitgestaltung
- Umgang mit schwierigen Situationen
- Zeitpsychologie

Ziel:

Die Vorgehensweise und mögliche Hemmnisse bei der Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells sollen kennengelernt werden und im Rahmen von Gruppenarbeiten angewendet werden.

„Warum sollten nur max. 2-3 Nachtschichten in Folge gearbeitet werden?“



Definition

- Ziele, Machbarkeit, Stärken/Schwächen-Analyse, Stakeholder, Projektteam

Planung

- Strukturplan, Terminplan, Kostenplan, Ressourcenplan, Arbeitsplan

Kontrolle

- Analyse Ist/Soll, Korrekturmaßnahmen,
- Meilensteintrendanalyse, Gantt-Chart

Abschluss

- Abnahme, Präsentation, Vereinbarung, Know-how Transfer sichern, Abschlussgespräch

	Benefit	Zustimmung
1	Allgemeine Fort- und Weiterbildungsangebote	77%
2	Flexible Arbeitszeit / Gleitzeit	75%
3	Spezifische Fort- und Weiterbildung für den aktuellen Job	74%
4	Regelmäßige Mitarbeiter-, Feedback- oder Jahresgespräche zur Personalentwicklung	64%
5	Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung	61%
6	Karriere- und Laufbahnplanung, gezielte Fortentwicklung	61%
7	Vermögenswirksame Leistungen	60%
8	Berufsunfähigkeitsversicherung	45%
9	Fahrtkostenzuschuss	45%
10	Betriebliche Altersversorgung aus Entgeldumwandlung (z.B. Direktversicherung)	44%

Quelle: „Welche Benefits sind für Arbeitnehmer wirklich interessant?“

Watson Wyatt Heissmann und Fiebes in Company

	Info-Workshop		
Anzahl Nachtschichten in Folge laut Schichtplan	ohne Info-Workshop TN, (Unternehmen)	mit Info-Workshop TN, (Unternehmen)	Teilnehmer N = 525
2-4 Nachtschichten	224 (2)	164 (3)	388
5-7 Nachtschichten	65 (2)	72 (1)	137
TN - Summe	289	236	525

Hellert 2008

Partizipation =

Beteiligung von Beschäftigten an Entscheidungsprozessen

Vorteile

- Steigerung der Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen
- Steigerung der Motivation und Zufriedenheit
- Abnahme der Fehlzeiten und Fluktuation

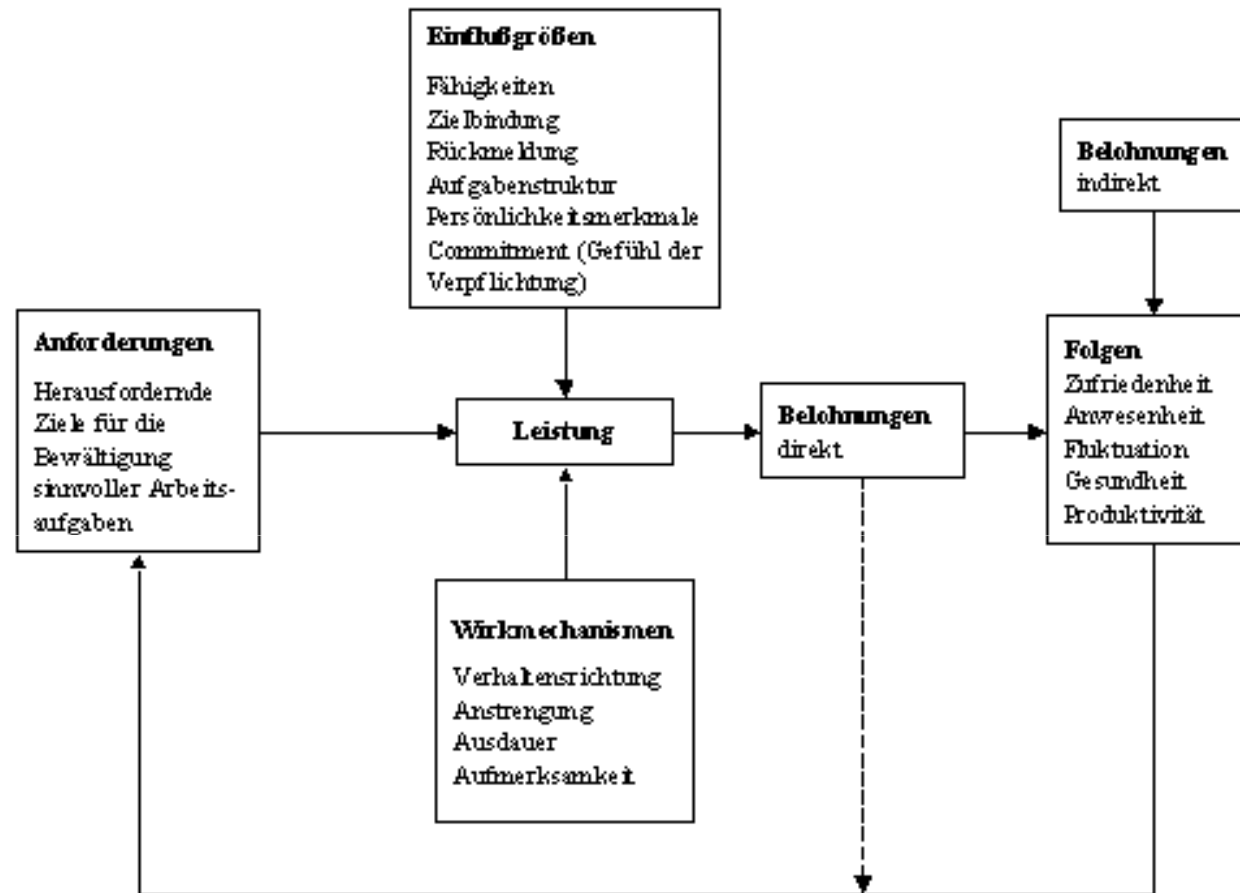
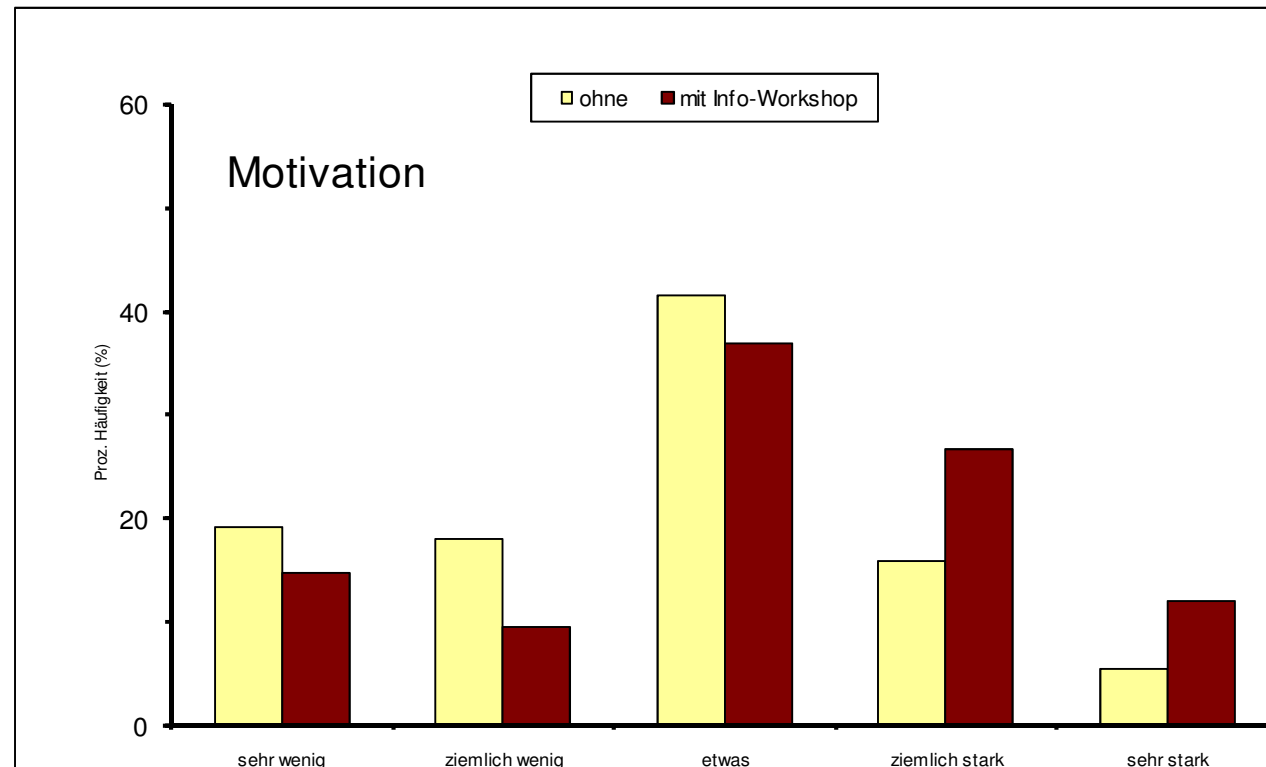
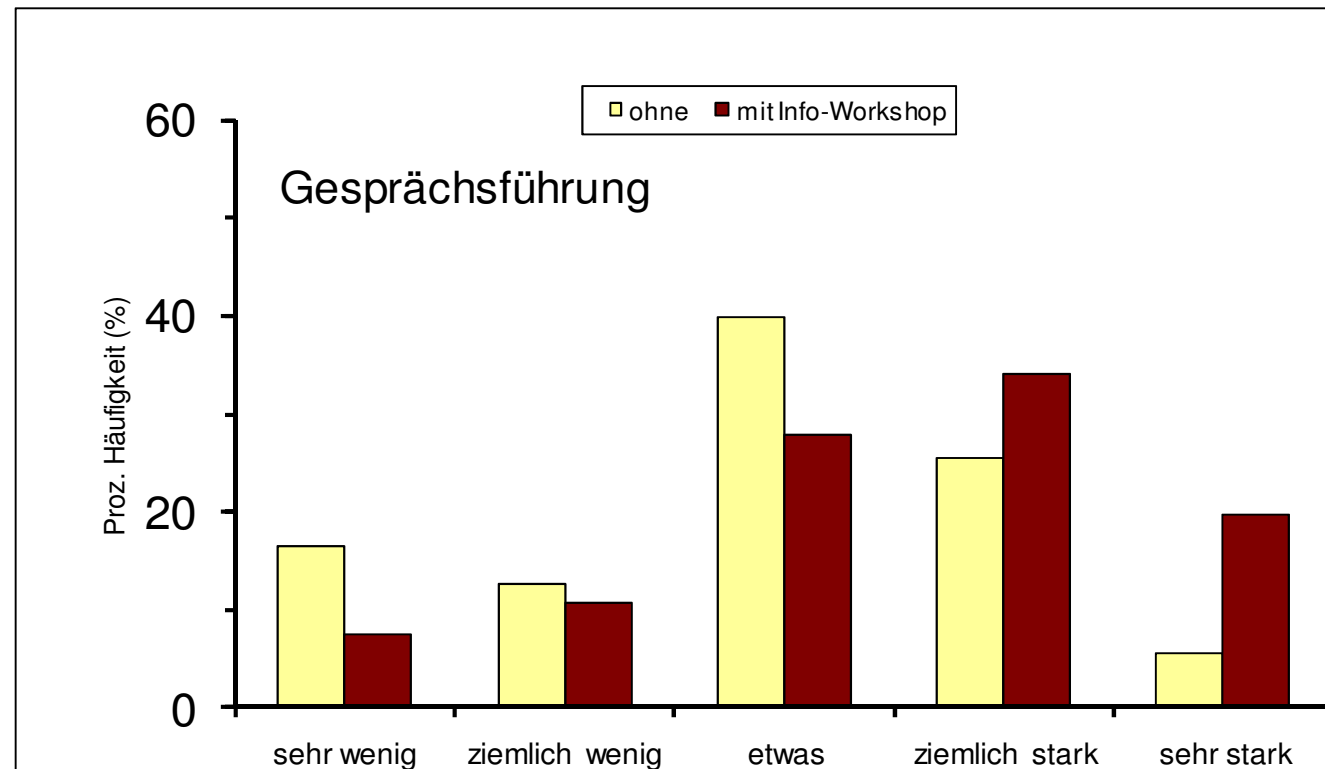


Abb. 2: Die motivationspsychologischen Bedingungen und Folgen von Leistung (The High Performance Cycle)
Aus: Kleinbeck 1996, S. 85 (ergänzt um eine Aufzählung im Bereich Einflußgrößen).

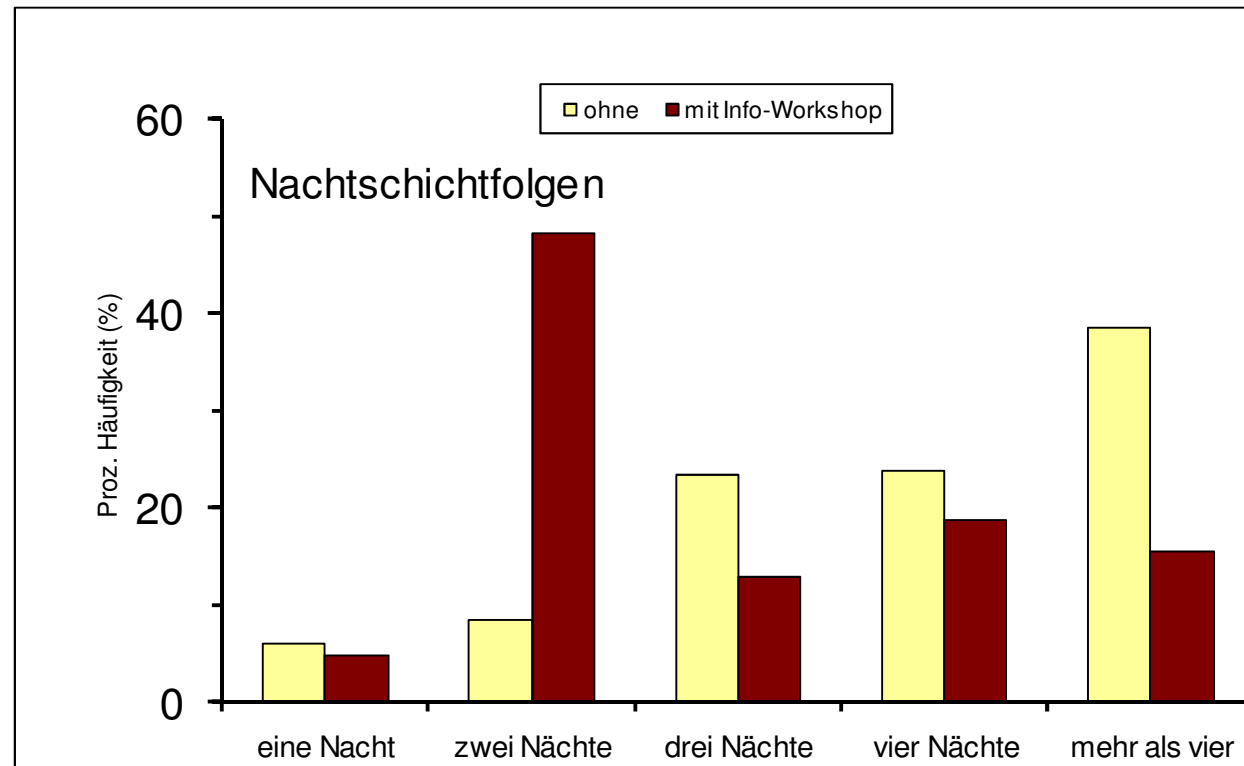
1. Motivation durch Vorgesetzte
2. Zielorientierte Gesprächsführung
3. Nachtschichten in Folge



1. Motivation durch Vorgesetzte
2. Zielorientierte Gesprächsführung
3. Nachtschichten in Folge



1. Motivation durch Vorgesetzte
2. Zielorientierte Gesprächsführung
3. Nachtschichten in Folge



Die Einführungspyramide konkret

- Probleme und Hemmnisse
- Lösungen und Ansatzpunkte

Probleme und Hemmnisse bei der Einführung

- Bei der Geschäftsführung
 - Flexibilisierung und Entgeltsysteme
 - Dokumentation, aber wie
 - Reisezeiten, wer bestimmt ?

- Im Arbeitskreis
 - Wechselnde Teilnehmerinnen im Arbeitskreis
 - Arbeitszeiterfassung, warum?
 - Anfangs- und Endzeiten, alles ist möglich?
 - Umgang mit Reisezeiten
 - Pausen auch in stressigen Zeiten, muss das sein?

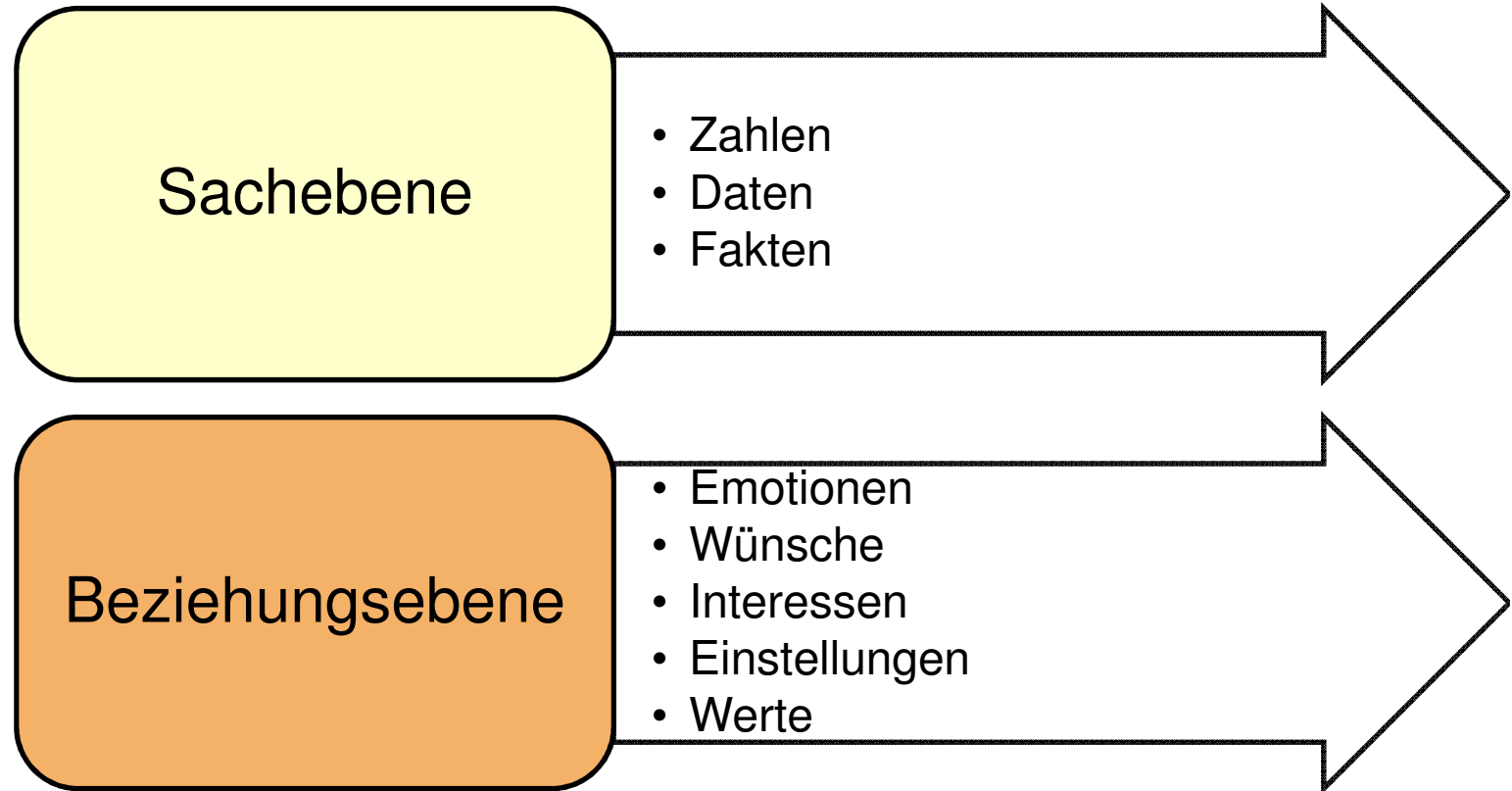
- Teilzeit und vollzeitnahe Teilzeit
- Home office
- Job-Sharing
- Vertrauensarbeitszeit
- Funktionszeit
- Sabbatical
- Flankierende Maßnahmen: Kinderbetreuung, Wäscheservice, Nachhilfeservice, Sport- und Musikunterricht, Ferienbetreuung



- Teilzeit und vollzeitnahe Teilzeit
- Home office
- Job-Sharing
- Vertrauensarbeitszeit
- Funktionszeit
- Sabbatical

- Kriterien altersgerechter Arbeitszeiten
- Kriterien familienbewusster Arbeitszeiten

- Schwierigkeiten im Team
- Schwierigkeiten in der Testphase



Soziale Konflikte = Unvereinbarkeit im Denken und Fühlen zwischen Menschen oder Teams, die von mindestens einer Person als beeinträchtigend empfunden wird.

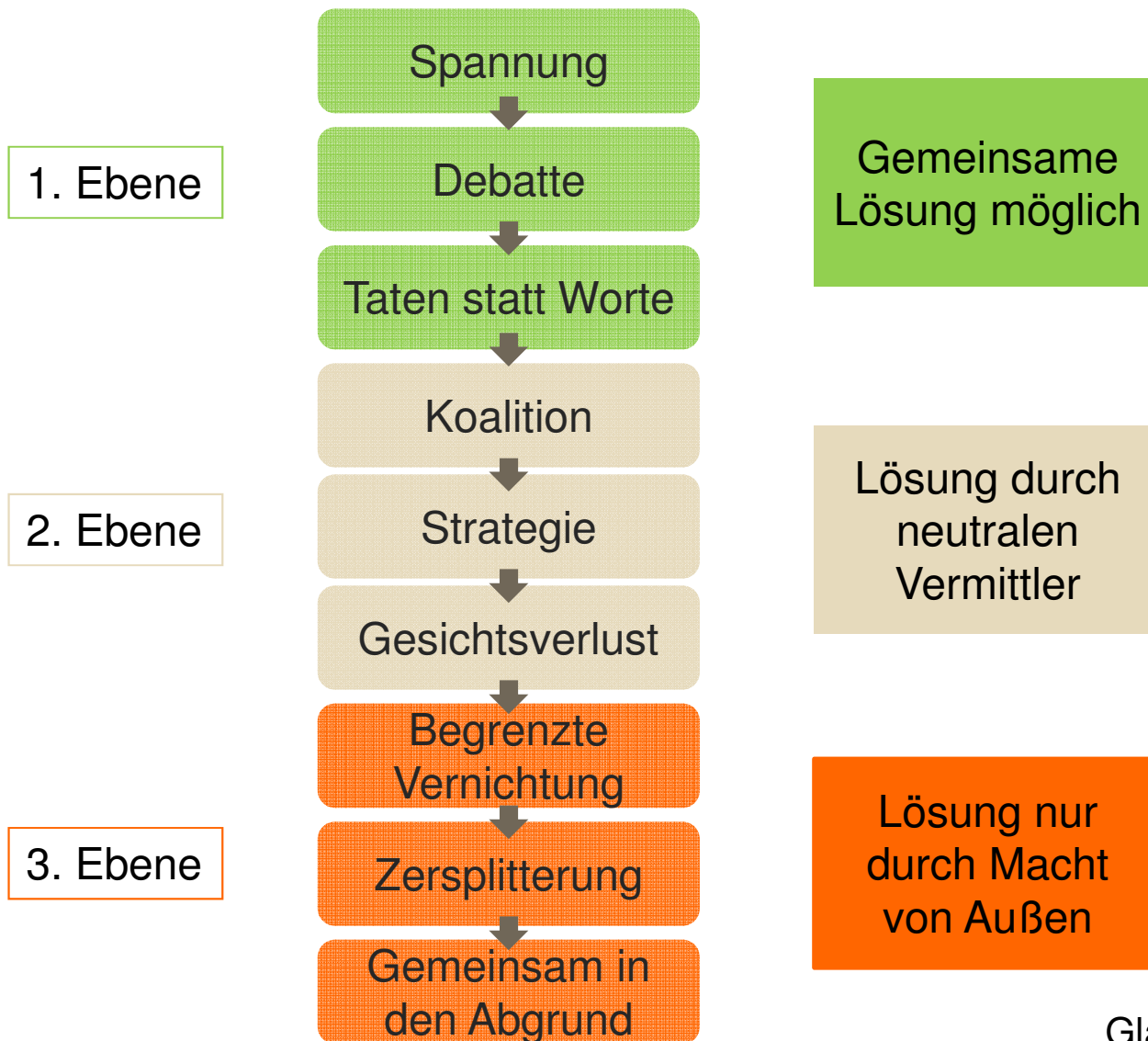
z. B.: Konkurrenzdenken

Innere Konflikte = Unvereinbarkeit innerhalb der Person

z. B.: Überstundensituation

Strukturelle Konflikte = Unvereinbarkeit durch den Aufbau und Ablauf einer Organisation, organisationsbedingter Konflikt

z. B.: Projektorganisation



Glasl, F. 2007

Nach dem **SAG ES - Format**

S Sichtweise schildern: „mir ist aufgefallen, dass...“

A Auswirkungen beschreiben: „ für mich bedeutet das,“

G Gefühle benennen: „ich fühle mich dabei....“

E Erfragen, wie der Andere die Situation sieht: „was denken Sie darüber...?“

S Schlussfolgerungen ziehen: „ich wünsche mir, dass....“

- Zeitperspektive – Kognitive Ebene ↪ Denken
- Zeiterleben – Emotionale Ebene ↪ Fühlen
- Umgang mit Zeit – Aktionale Ebene ↪ Handeln

- Zeit muss „nützlich“ sein
- Angst vor Leere
- Die Unfähigkeit NEIN zu sagen
- Kleckerzeiten
- Die Sehnsucht frei zu sein
- Nun fangen wir gleich an
- Unser Zeitsinn tickt anders als die Uhr



ArbeitsZeitGewinn
in kleinen und mittleren Unternehmen

modell Arbeit und Gesundheit
programm

„In der Gewohnheit ruht das einzige Behagen des Menschen; selbst das Unangenehme, woran wir uns gewöhnten, vermischen wir ungern.“

J. W. von Goethe



www.baua.de/modellprogramm