



Fotos: www.fotolia.de

Projekt Neue ArbeitsZeitPraxis

Zukunftsorientierte Arbeitszeitberatung für kleine und mittlere Betriebe

www.neue-arbeitszeit-praxis.de

Dr. Volker Hielscher

Förderschwerpunktbeirat 15.09.2010, Berlin

Ein Kooperationsprojekt der Partner

Institut für Sozialforschung
und Sozialwirtschaft e.V.
Saarbrücken



inmit
Institut für Wirtschaftsökonomie
an der Universität

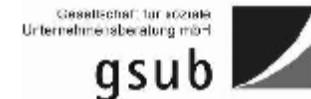
gefördert durch



fachlich begleitet durch



Projekträger



Agenda

Ziele des Projekts

Beratungsverständnis

Prozess

Beraterpool

Beratungsprozess

Qualitätssicherung

Evaluation

Öffentlichkeitsarbeit

Transferansatz

Arbeitsstand und nächste Schritte

iso

- n Hohe Flexibilitätsanforderungen in kleinen und mittleren Unternehmen – mit belastenden Arbeitszeitstrukturen
 - n „Muddling through“ in KMU – wenig systematische Arbeitszeitstrategien, in der Regel marginale Rolle der Interessenvertretung
 - n Arbeitszeit bei KMU „kein Thema“ im Sinne von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen
 - n Beschäftigte: Differenzierte Arbeitszeitinteressen, nicht selten Präferenz für Geld- statt Zeitausgleich bzw. statt gesundheitsförderliche Arbeitszeitgestaltung
- ➔ Evidenter **Bedarf** an qualifizierter Arbeitszeitberatung
- ➔ Evidente **Nachfrage?**

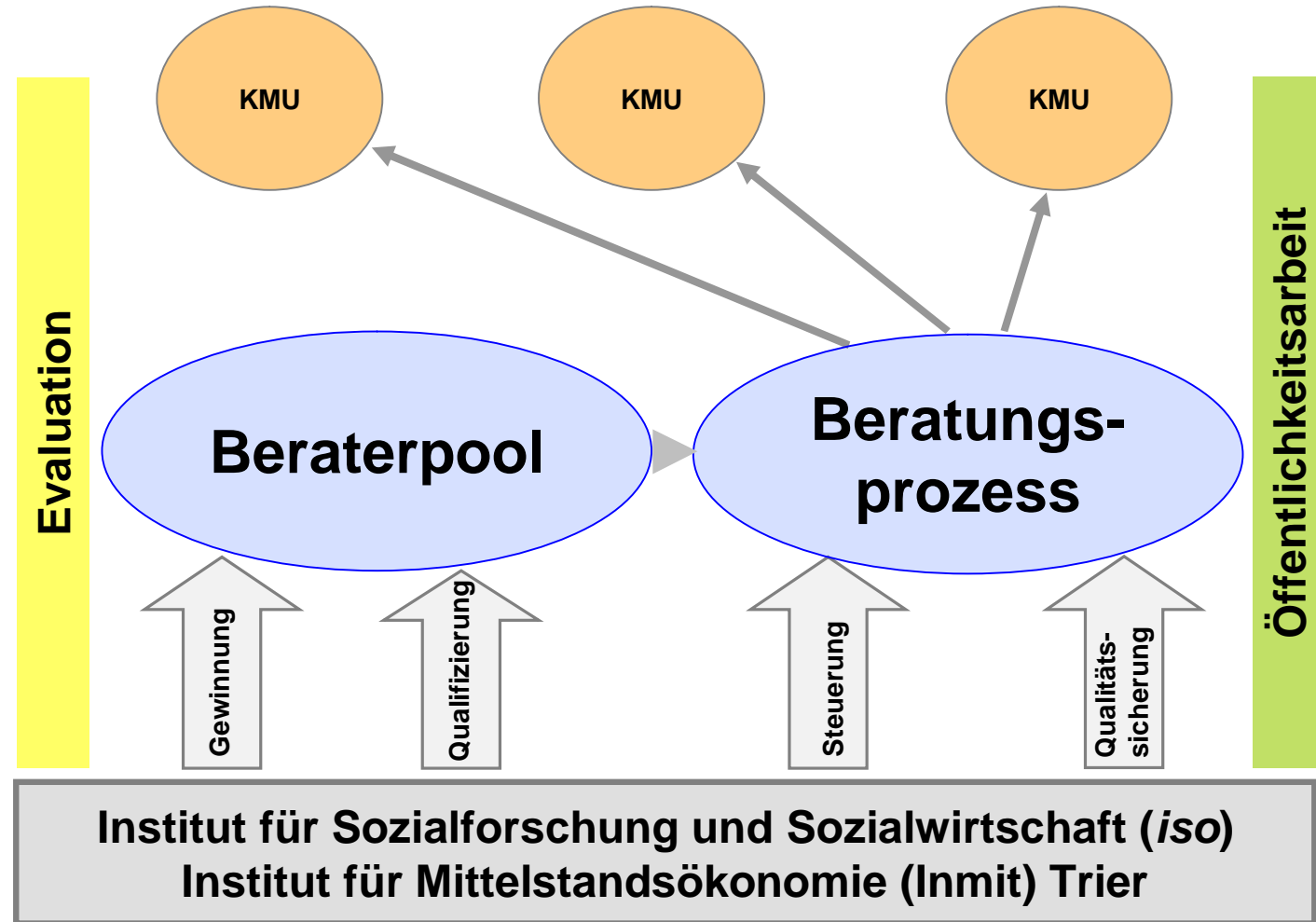
Ziele des Projekts

- n das quantitative Ziel einer *vermehrten* Inanspruchnahme von betriebsspezifischen Arbeitszeitberatungen durch Klein- und Mittelbetriebe
- n das qualitative Ziel der Entwicklung und Erprobung einer *demografie- und gendersensiblen Arbeitszeitberatung*, die u.a. Fragestellungen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, altersgerechte Arbeitszeitmodelle und Zeitsouveränität der Beschäftigten integriert
- n das methodische Ziel eines den Bedürfnissen von KMU *angemessenen ganzheitlichen Beratungsansatzes*, der auf der bestehenden Arbeitszeitkultur im Betrieb aufsetzt
- n das strukturelle Ziel der Entwicklung und Umsetzung eines – regional übertragbaren – Geschäftsmodells zur Implementierung einer *nachhaltigen Beratungsstruktur*

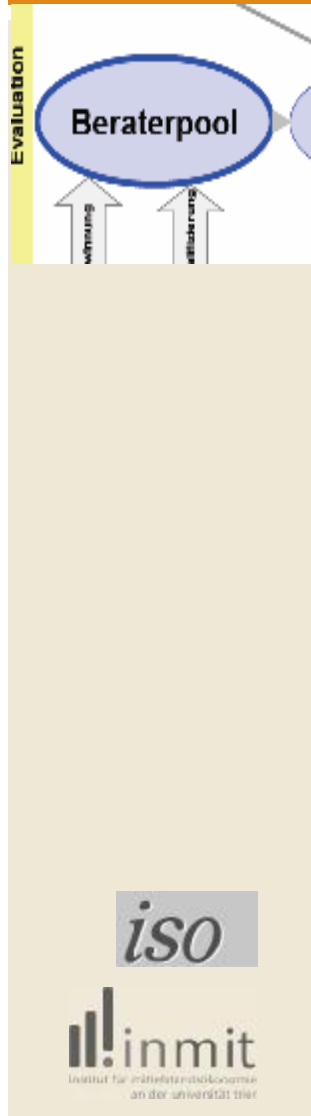
- n Humanzentrierter, Interessen ausgleichender und beteiligungsorientierter Beratungsansatz
- n Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen in kontextsensiblen Rahmen
- n Reflexive Entwicklung und Weiterentwicklung des Beratungsansatzes
- n Differenzierte, bedarfsorientierte Beratungstiefe

Laufzeit:
05/2010 – 04/2013

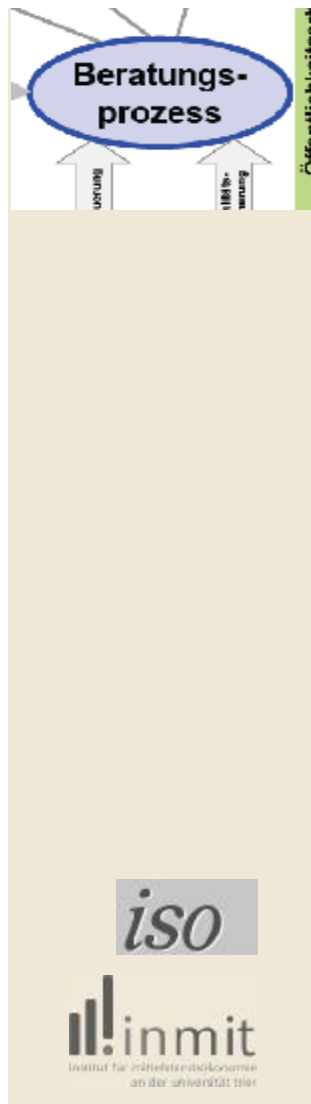
Modellregion:
Saarland
Kammerbezirke
Trier und Pfalz



Beraterpool

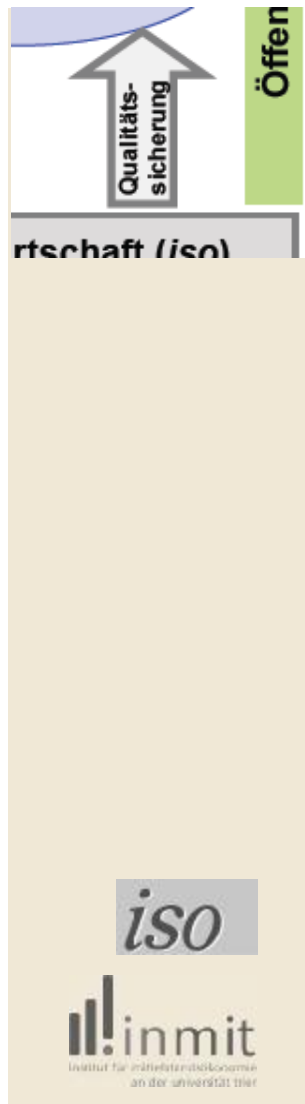


- n Mindestens fünfzehn erfahrene professionelle Berater
- n Mix aus KMU-erfahrenen Beratern und ausgewiesenen Arbeitszeitexperten
- n Vertragliche Verpflichtung zu Teilnahme an Qualifizierung, zu Dokumentation des Beratungsprozesses (Betriebliche Analyse, Evaluation) und zu Einhaltung von Qualitätsstandards
- n Vertragliche Regelung zu den Rahmenbedingungen für die Durchführung von Betriebsprojekten, die über die Projektförderung hinaus laufen (Qualität, kostenreduzierte Tagessätze)



Differenzierung der Beratung in vier Beratungsphasen

- n Gewinnung der Betriebe durch Anfragen an das Projekt und durch aktive Akquise der Berater (Erstgespräch/Phase 1)
- n Kostenfreie Erstanalyse und Erstberatung (Phase 2) für die Betriebe mit einem Einsatz von durchschnittlich 2 Beratertagen mit Deckelung des Beraterhonorars auf 500 Euro (netto)
- n Vertiefender betrieblicher Beratungsprozess bis zur Modellentwicklung (Phase 3) oder Begleitung der Umsetzung der Modelle (Phase 4) mit Finanzierung durch Betriebe zu Tagessätzen, die im Rahmenvertrag gedeckelt sind
- n Verpflichtung der Berater auf die Weiterführung der Dokumentation des Beratungsprozesses und auf die Projektziele auch in Phase 3 und Phase 4



I. Qualifizierung der Berater

- n mehrtägiger Qualifizierungsworkshop zum Beratungsansatz und –ablauf, zur Fachspezifik der Arbeitszeitberatung und zur Qualitätssicherung
- n Ca. halbjährliche Reflexionsworkshops zu den Beratungserfahrungen im Feld, spezifischen Gestaltungsansätzen und Arbeitszeitmodellen sowie zur Optimierung bzw. Weiterentwicklung des Beratungsansatzes

II. Definition von Qualitätsstandards

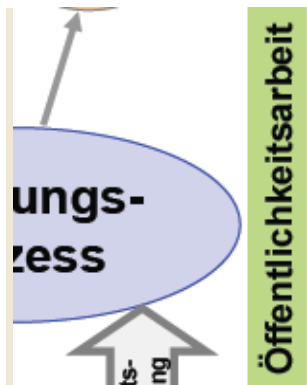
- n Zum Prozess der Beratung (z.B. Beteiligung, Interessenausgleich)
- n Zu den Ergebnissen des Beratungsprozesses (z.B. Gesundheit fördernde, demographiesensible, Work-Life-Balance unterstützende AZ-Modelle)

III. Einsatz von Instrumenten zur Qualitätssicherung

- n Erhebungsleitfaden Kerndaten Betrieb
- n Protokollbogen Betriebsberatung
- n Eckpunkte für die Abgabe eines Betriebsberichtes

- I. Bestandsaufnahme zu Arbeitszeitgestaltung und –beratung in der Modellregion
 - Themenfelder: Verbreitung innovativer AZ-Modelle, Bedarfe an neuen AZ-Modellen, Verbreitung und Akzeptanz von AZ-Beratung
 - Telefonische Befragung von 300 KMU
 - Leitfaden gestützte Befragung von Experten

- II. Evaluation der Beratungsintervention
 - Betriebliche IST-Analyse und Bedarfserhebung zu Beginn des Beratungsprozesses
 - Strukturierte Berichtslegung des Beratungsprozesses und seiner Resultate (vgl. Instrumente zur Qualitätssicherung)
 - Exemplarische vertiefende Betriebsfallstudien zu Passfähigkeit und zu Erfolgsbedingungen der AZ-Beratung für KMU
 - Telefonische Befragung aller beratenen Betriebe zu den Effekten der Beratungsintervention
 - Wissenschaftliche Zuarbeit für die externe Evaluation

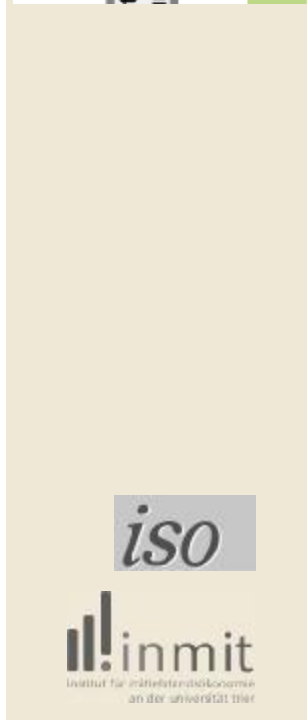


Ziel

- Nachfragegenerierung: Bekannt machen des Beratungsangebots in Unternehmen und in der breiten Öffentlichkeit
- Verankerung des Projekts und seiner Ziele bei Multiplikatoren, Verbänden und in der Fachöffentlichkeit
- Unterstützung einer nachhaltigen Verankerung der Arbeitszeitberatung in der Modellregion und in Transferregionen

Vorgehen

- Zielgruppenspezifische Materialien (Projektflyer, ggf. branchenspezifische Kurzinformationen etc.)
- Auftakt- und Abschlussveranstaltungen
- Pressearbeit
- Fachvorträge auf Tagungen und Veranstaltungen von INQA-TIK
- Gewinnung der Beiratsmitglieder als Multiplikatoren
- Internetplattform: gestaffelte Informationstiefe für unterschiedliche Nutzergruppen; Information und Austausch für die Berater



- n Entwicklung eines Geschäftsmodells auf der Basis der Praxiserfahrungen im Modellprojekt
- n Institutionelle Verankerung der Arbeitszeitberatung als dauerhafte Infrastruktur in der Modellregion
- n Transfer in zwei Branchen bzw. Regionen: Identifizierung und Ansprache entsprechender Protagonisten, Erarbeitung eines Transferkonzepts und Durchführung von Transfer-Workshops
- n Erarbeitung einer Beratungstool-Box mit einem Beratungshandbuch und einer CD-ROM als Transfer unterstützende Materialien

Arbeitsstand

- n Projektinfo und Flyer erstellt
- n Webseite konzipiert und eingestellt: www.neue-arbeitszeit-praxis.de
- n Beraterpool aufgebaut
- n Qualifizierungskonzept Berater erstellt
- n Evaluationskonzept entwickelt

Nächste Schritte

- n 14.10./15.10.
und 19.11.2010: Durchführung der Beraterqualifizierung
- n 29.10.2010: Auftaktkonferenz im Schloss Saarbrücken
- n Okt./Nov. 2010: Erhebungen zur Bestandsaufnahme
- n ab Dez. 2010: Gewinnung der Betriebe und Start der Beratungen

Kooperationsprojekt



Dr. Volker Hielscher (Projektleitung)

Kerstin Blass

Dr. Ingrid Matthäi

Dr. Alexander Neumann

Josef Reindl



Martina Josten (Projektleitung beim inmit)

Dr. Karen von Auer

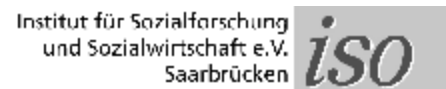


Zukunftsorientierte Arbeitszeitberatung
für kleine und mittlere Betriebe



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ein Kooperationsprojekt der Partner



www.baua.de/modellprogramm
www.neue-arbeitszeit-praxis.de