

Arbeitszeit-Analyse: Feedback und Ideenlieferant für gute Lösungen bei der Tholander Ablufttechnik in Viernheim

Von flexiblen und innovativen Arbeitszeitmodellen können sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte profitieren. Oft wissen gerade kleinere Unternehmen nicht: Wie gut passt unsere Arbeitszeitregelung noch zu unserem Unternehmensalltag? Welche Modelle kämen in unserem Fall noch in Frage und was muss man dabei berücksichtigen?

>>> Analyse der Arbeitszeitregelungen

„Wir wollten einfach wissen, ob wir mit unseren Arbeitszeitlösungen auf der Höhe der Zeit sind“, schildert Thomas Pfliegensdörfer, Geschäftsführer der Tholander Ablufttechnik in Viernheim. Das kleine, hochspezialisierte Ingenieurbüro mitten in der Metropolregion Rhein-Neckar konstruiert Abluftanlagen für Kunden weltweit. Bisher zeigten sich die zwölf Beschäftigten mit den festgelegten Arbeitszeiten durchaus zufrieden.

Für Thomas Pfliegensdörfer stellte sich aber die Frage, inwieweit das Modell noch zeitgemäß ist. Zuletzt wurde ein Mitarbeiter eingestellt, der überwiegend im entfernten Stuttgarter Home Office arbeitet, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Sollte diese Regelung nun die Ausnahme bilden oder auch für anderen Mitarbeiter gelten? Eine Arbeitszeitanalyse sollte hier Anregungen geben. Thomas Pfliegensdörfer entschied sich, die Mitarbeiter nicht einzubinden, sondern im ersten Schritt Rückmeldungen und Anregungen für sich selbst zu sammeln.

>>> Potenziale diskutieren

Gemeinsam mit Simone Back vom RKW Hessen wurden in einem rund zweistündigen Gespräch und einer Dokumentensichtung die aktuellen Regelungen analysiert und auch Fragen zu Produktivität, Überstunden, Führungsstil und Informationsflüssen im Unternehmen besprochen. Diese Daten wurden mit Hilfe eines Analyse-Tools ausgewertet und in einem zweiten Gespräch wenige Wochen später erneut mit der Geschäftsführung diskutiert.

Was könnten wir tun, um unseren Beschäftigten möglichst attraktive Arbeitszeiten zu bieten? Hier bietet eine Arbeitszeit-Analyse, wie sie das RKW Hessen im Rahmen des Projekts ArbeitsZeitGewinn entwickelt hat, einen optimalen Einstieg in das Thema.

Das Ergebnis: Insgesamt waren die Arbeitszeitregelungen sauber gelöst. Dringender Handlungsbedarf bestand nicht. Interessanter war daher die Frage, inwieweit das starre Arbeitszeitmodell noch attraktiv und kundengerecht ist.

Das leistet die Arbeitszeit-Analyse des RKW Hessen:

Fundierte Rückmeldung zur aktuellen Arbeitszeitgestaltung bei geringem Aufwand – das ist der Nutzen einer Arbeitszeit-Analyse, die mit ihren konkreten Empfehlungen auch als Einstiegsberatung beschrieben werden könnte. Die Analyse besteht aus einem ausführlichen Interview mit der Unternehmensleitung. Optional werden auch die Beschäftigten oder der Betriebsrat zu ihrer Erfahrung und Einstellung zur aktuellen Arbeitszeit befragt. Anhand der Daten werden Wirtschaftlichkeit, Arbeitgeber-Attraktivität, Rechtssicherheit und Gesundheitsverträglichkeit des bestehenden Arbeitszeitmodells bewertet. Die Analyse bündelt die Ergebnisse zu konkreten Empfehlungen, wie das bestehende Modell unternehmensgerecht weiterentwickelt werden könnte. Diese Empfehlungen kann das Unternehmen anschließend in Eigenregie oder aber mit Unterstützung eines qualifizierten Beraters realisieren.

Weitere Informationen:

www.arbeitszeitgewinn.de unter „Beratung“

Bei Tholander erfordern bestimmte Projektphasen immer wieder Mehrarbeit, die derzeit verfällt. Um auch zukünftig attraktiv für die Zielgruppe Ingenieure zu sein, böte sich die Einführung einer Vertrauensarbeitszeit an. In diesem Modell werden die Beschäftigten über Ziele (statt über defi-

nierte Anwesenheit) geführt und können in einem verabredeten Rahmen frei entscheiden, wann und wo sie arbeiten.

Die Beraterin schilderte, dass Vertrauensarbeitszeit immer dann bei beiden Seiten Zustimmung findet, wenn im Unternehmen eine ausgeprägte Vertrauenskultur und hinlänglich Erfahrung mit Zielvereinbarungen bestehe. Das Modell könne auch über den Zwischenschritt einer Funktionszeit eingeführt werden. In einer regen Diskussion wurden diese und weitere Möglichkeiten erörtert, um als Kleinstunternehmen für die Zielgruppe der hochqualifizierten Ingenieure attraktiv zu bleiben. „Ein inspirierendes Gespräch!“, urteilt Thomas Pfliegensdörfer im Anschluss.



„Kurz, präzise, inspirierend – dieses Analysegespräch hat uns viele Ideen gebracht, wie wir als kleiner, hochspezialisierter Arbeitgeber attraktive Arbeitsbedingungen schaffen können.“

Thomas Pfliegensdörfer,
Geschäftsführer Tholander Ablufttechnik.

>>> Vorgehen vereinbaren

Gemeinsam mit der Beraterin vereinbarte Thomas Pfliegensdörfer, das neue Arbeitszeitmodell nach Abschluss einiger unternehmensinterner Vorarbeiten mit den Mitarbeitern zu diskutieren – denn eine frühzeitige Einbindung der Beschäftigten gehört zu den wesentlichen Erfolgskriterien bei der Veränderung von Arbeitszeiten. Bei der Einführung einer Vertrauensarbeitszeit will Tholander dann auf jeden Fall eine externe Beratung hinzuziehen.

>>> Mit oder ohne Beteiligung der Beschäftigten?

Die Arbeitszeit-Analyse bietet die Möglichkeit, neben der Geschäftsführung auch den Betriebsrat und/oder eine Auswahl von Mitarbeitern zu ihrer Einstellung zur aktuellen Arbeitszeit-Regelung zu befragen.

Wofür sich das Unternehmen entscheidet hängt stark von der Ausgangslage ab. In bestimmten Situationen ist es sinnvoll, nur einen Fakten-Überblick zu gewinnen, ohne im Unternehmen „schlafende Hunde zu wecken“: Werden die Beschäftigten nämlich in die Analyse aktiv eingebunden, muss das Unternehmen auf eventuelle Kritik und Wünsche auch reagieren, um glaubwürdig zu bleiben. Wer sich wie Thomas Pfliegensdörfer zunächst nur für ein externes Feedback interessiert und wissen will, welche Möglichkeiten überhaupt bestehen, entscheidet sich daher oft für die „kleine Lösung“, bestehend aus Interview und Analyse der Unterlagen. Will das Unternehmen auf bereits spürbare Unzufriedenheit und Kritik an bestehenden Regelungen reagieren oder ein Stimmungsbild bei den Beschäftigten ermitteln, sollten diese bereits in die Analyse eingebunden werden.

Arbeitszeitregelungen sind mitbestimmungspflichtig. Ein Betriebsrat sollte daher immer von Anfang an eingebunden werden und mitentscheiden können, ob er selbst und/oder die Beschäftigten direkt befragt werden. Dies bietet von Anfang an die beste Voraussetzung, um Missverständnisse zu vermeiden und in der Folge gemeinsam und kooperativ gute Arbeitszeit-Lösungen für das Unternehmen und die Beschäftigten zu finden.

Weitere Informationen zum Projekt „ArbeitsZeitGewinn in kleinen und mittleren Unternehmen“ finden Sie auch auf unserer Internetseite www.arbeitszeitgewinn.de.

Bei Fragen zum Projekt, zur Arbeitszeit-Analyse und zum Beratungsbeispiel:

Simone Back, RKW Hessen, s.back@rkw-hessen.de



Impressum:

Herausgeber: RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.
Kompetenzzentrum
Düsseldorfer Straße 40a, 65760 Eschborn

Stand: März 2013

Download: www.arbeitszeitgewinn.de



gefördert durch:



fachlich begleitet durch:



Projekträger:

