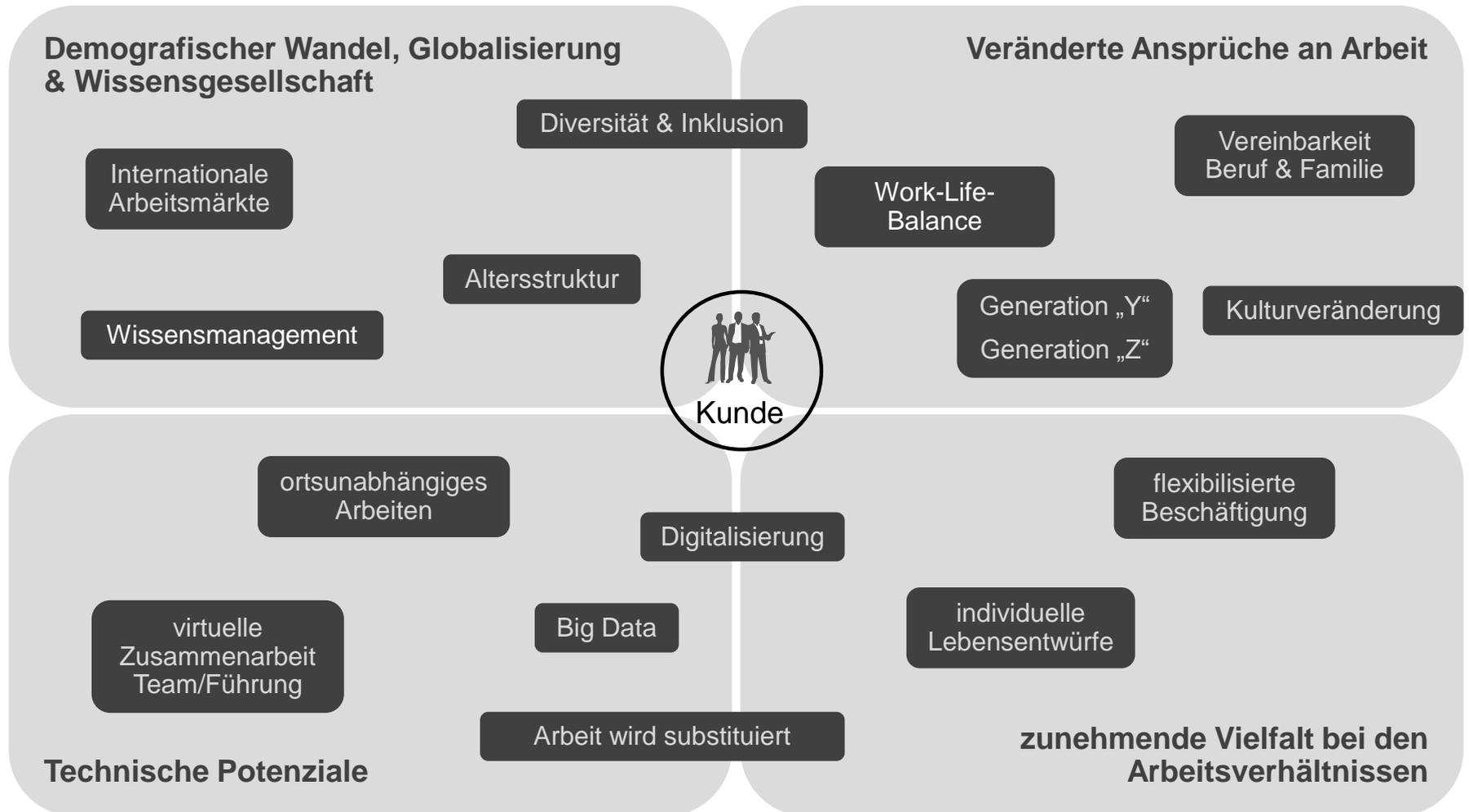


Die Zukunft der Arbeitszeitgestaltung

Kickoff und Beiratssitzung Projekt Zeitreich 22.11.16



Die BA als Arbeitgeberin muss auf die Herausforderungen von volatiler Gesellschaft und Arbeitsmarkt vorbereitet sein.





Demografie

- Beschäftigungsfähigkeit (Kompetenz, Gesundheit, Engagement)
- Arbeitgeberattraktivität
- Mobilität
- Wissenstransfer
- Lebenslanges Lernen



Diversity und Inklusion

- Generationen (Alter)
- Gender/ Partnerschaftliche Familienförderung
- Förderung schwerbehinderter Menschen
- Interkulturelle Öffnung
- Sexuelle Identität

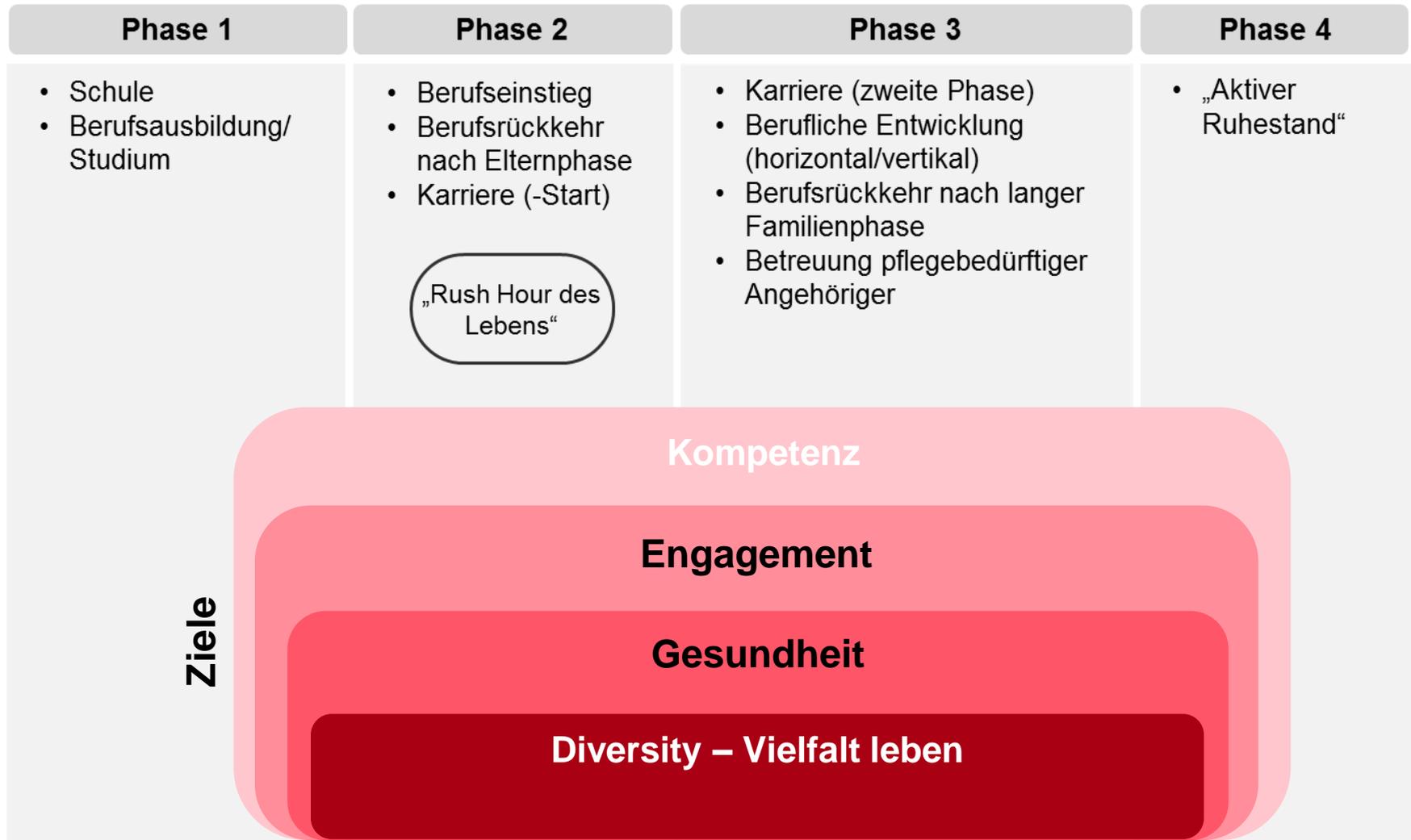


Digitalisierung

- Kompetenzen
- Gesundheit/Resilienz
- Mitarbeiterorientierte Führung
- Qualität der Arbeit und gute Arbeitsbeziehungen
- Entgrenzung Beruf und Privatleben
- Digitale Sozialisation (Digital Natives und Digital Immigrants)

**Kompetent,
gesund und
engagiert
arbeiten**

Lebensphasen als strategischer Rahmen für personalpolitische Ziele



Lebensphasenorientierte Personalpolitik - Ausgewählte Angebote, Instrumente & Maßnahmen

Phase 2

Telearbeit, Mobilarbeit, Teilzeit, Organisationservice Kinder und Pflege (OKiP), Langzeitkonten zur Steuerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Ausbildung und Qualifizierung in Teilzeit
- Qualifizierung mit Kinderbetreuung
- 3-Phasen-Konzept für den beruflichen Wiedereinstieg
- externer Zugriff auf Intranet bei längerer Abwesenheit

Phase 3

- Rekrutierung von Bewerberinnen und Bewerbern 50+
- Kompetenzen fördern im Rahmen des lebenslangen Lernens
- Vertikale und horizontale Personalentwicklung ohne Altersgrenze

Phase 4

- Zeitlich befristete Rekrutierung von Ruheständlern
- Trainertätigkeiten
- Mentorings, Lernpatenschaften
- Beratung bei Projekten
- Aufbau und Beratung internationaler Arbeitsverwaltungen

Mobiles Arbeiten und Telearbeit

Citrix-Zugang – Bring your own device

teambezogene Laptops



„Mini-PCs“

positionsbezogene Laptops

Flexibles Arbeiten

Gleitzeit

„aktiver“ Ruhestand



Langzeitkonten

unterschiedl. Teilzeitmodelle

Werte- und Kulturwandel hin zu einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Immer mehr jüngere Frauen und Männer wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Beruf und Karriere sowie Erziehungs- und Pflegeaufgaben

Generation Y = „Generation Vereinbarkeit“

Für 83% ist die partnerschaftliche Aufteilung Voraussetzung zur Familiengründung*

98% meinen, dass familiäres Engagement für Väter selbstverständlich sein sollte*

Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers ist für 84% mindestens genauso wichtig wie die Vergütung*

- Ausrichtung der Personalpolitik der BA hin zur „partnerschaftlichen Familie“

Sensibilität für das Engagement von Männern bei Erziehung und Pflege erzeugen

Tabus aufbrechen

Einstellungswandel anstoßen

* Quelle: Umfrage „Generation Y Check“ von „Erfolgsfaktor Familie“, 2014

Zukunftsworkshops zu Partnerschaftlicher Vereinbarkeit - Herausbildung neuer Beschäftigentypologien

Typ A: mehr Raum für die eigenverantwortliche Wahrnehmung privater Aufgaben

Möchte Privatleben eigenständig und im Gleichgewicht mit dem Beruf planen

- Benötigt Flexibilität bei den Arbeitsanforderungen
- Erfordert größere Eigenständigkeit und mehr Vertrauen
- Akzeptiert im Gegenzug eine gewisse Entgrenzung des Privatlebens
- Karriere möglich, wenn Leistung statt Anwesenheit zählt
- Kulturwandel erforderlich
- Entspricht den Stereotypen „Generation Y“ und „Generation Z“

Typ B: Entlastung bei der Wahrnehmung privater Aufgaben bis zur Auslagerung in die BA

Möchte, dass die Arbeitgeberin sie/ihn von möglichst vielen privaten Aufgaben befreit

- Orientiert sich am klassischen und bislang verstärkt durch Männer wahrgenommenen Präsenzmodell mit Vorrang für die Karriere
- Erwartet ein breiteres Spektrum an Leistungen vom Arbeitgeber, die eigenen Alltag erleichtern (kurzer Arbeitsweg, Parkmöglichkeiten, Gesundheit, Sport, Betreuung, Urlaub)
- Verlagert Entgrenzung eher an den Arbeitsplatz
- Ist kaum auf eine Änderung der Führungskultur angewiesen

Neue Typologie löst bisherige Zuordnung der Interessen zu Männern/Frauen bzw. MA/FK ab!

Mitarbeiterbefragung zur Vereinbarkeit: Flexible Arbeitszeiten sind die wichtigsten Angebote

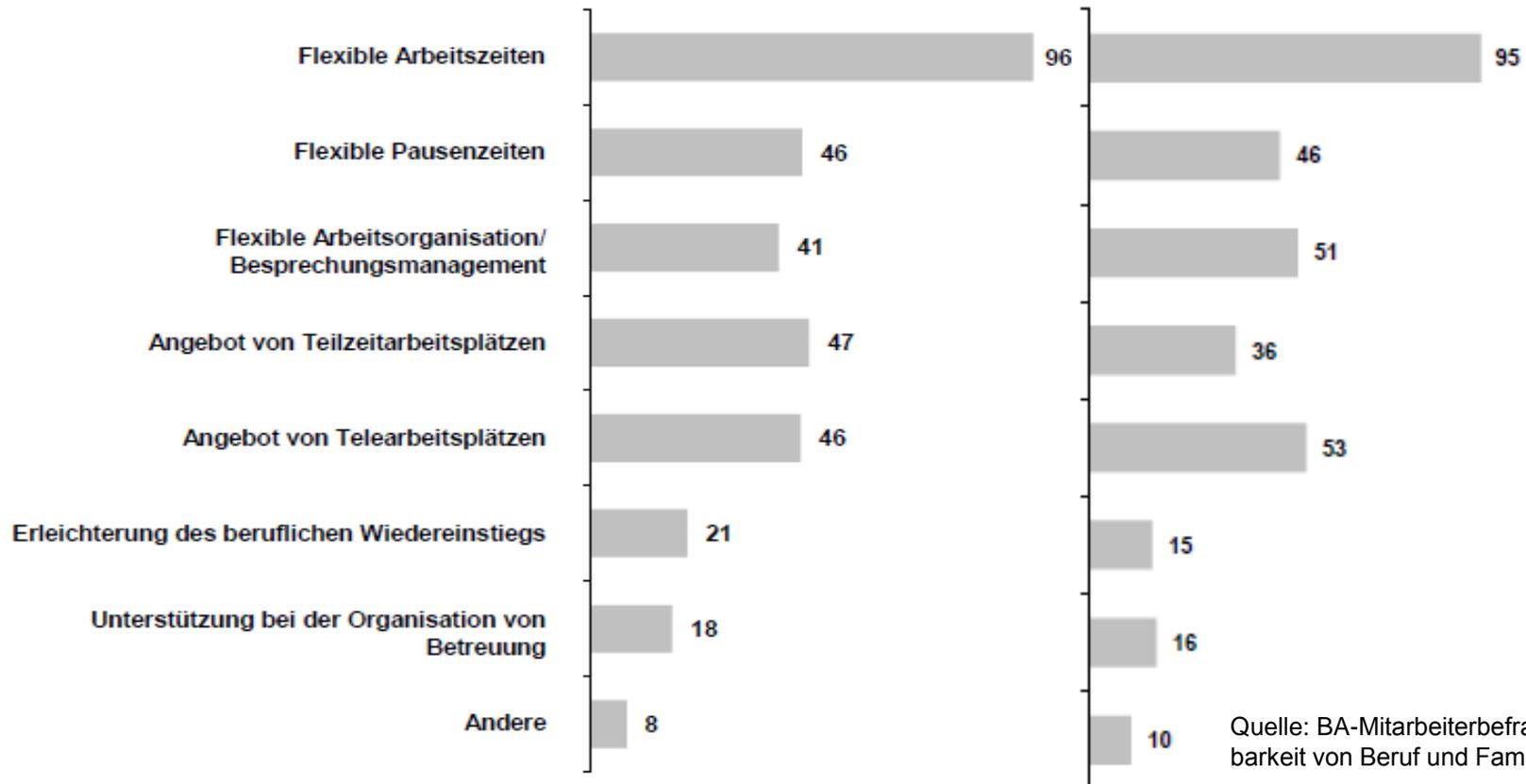
Welche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben sind hinsichtlich der persönlichen Bedürfnisse bedeutsam?

Gesamt

Anteile in %

Führungskräfte

Anteile in %



Quelle: BA-Mitarbeiterbefragung „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ 2010/11

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Beatrix Behrens

Bereichsleiterin Personalpolitik

Bundesagentur für Arbeit

E-Mail: Beatrix.Behrens@arbeitsagentur.de

