

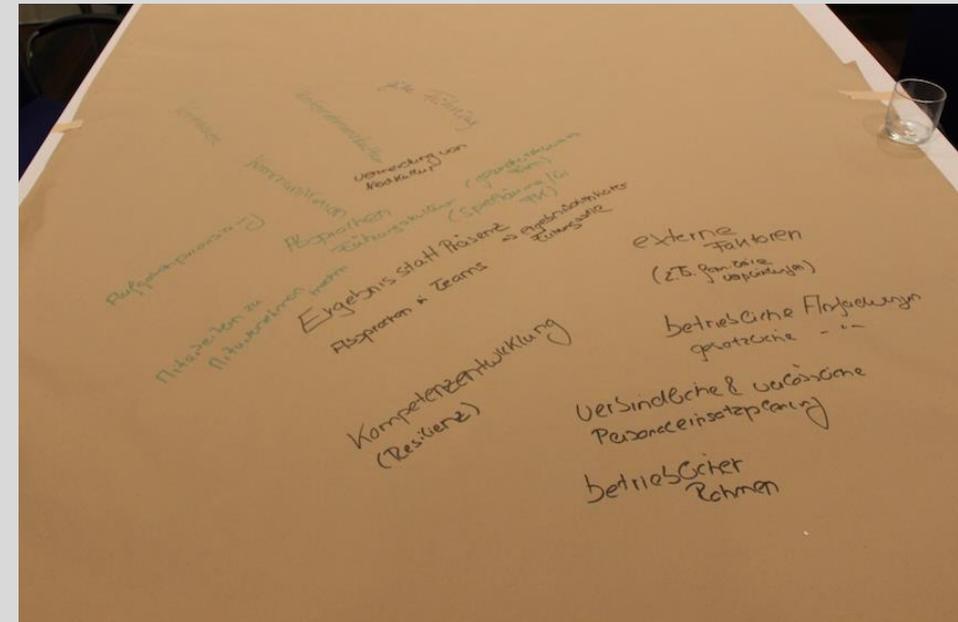
Köln, den 22.11.2016

Ergebnisse des World-Cafés

Foto: I-vista / [pixelio](#)

Gruppe 1: Zeitsouveränität

Wie kann ein eigenverantwortlicher und selbstbestimmter Umgang mit Arbeitszeit erreicht werden?



Ergebnisse Gruppe 1: Zeitsouveränität

▶ Zeitsouveränität bedarf:

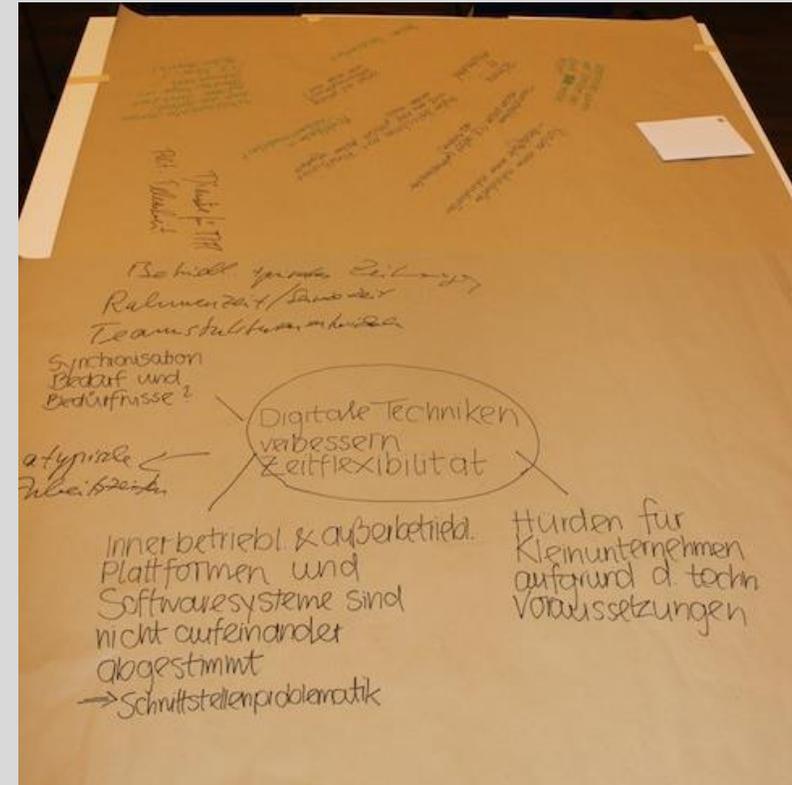
- Schaffung einer Unternehmenskultur, die souveränen Umgang mit Arbeitszeit fördert.
- Selbstbewusster Mitarbeitender: Identifikation und Kommunikation von Taktgebern.
- „Guter“ Führung: Bewertung nach Ergebnissen statt nach Präsenz.
- Gesundheitsbewusster Führung.
- Vertrauen im Team/Unternehmen: Aufbau eines guten Vertrauensklima durch Kommunikation.
- Kommunikation, als wichtiges Instrument zur Förderung von Zeitsouveränität.
- Genauer Absprachen.
- Vermeidung von Neidkultur.
- Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für einen souveränen Umgang mit Arbeitszeit.
- Entwicklung von Kompetenzen und Förderung von Resilienz .
- Aufgabepriorisierung.
- Mitarbeitender als Mitunternehmer.
- Möglichkeit für Führungskräfte auch Spielräume nutzen zu können.

Ergebnisse Gruppe 2: Zeitumverteilung

- ▶ **Überwindung der Geschlechterunterscheidung bei der Aufteilung von Arbeitszeit:**
 - Keine geschlechterspezifische Diskussion der Aufteilung von Arbeitszeit.
 - Anspruch und Wirklichkeit dürfen nicht auseinanderklaffen (Männer in Teilzeit sind noch immer stark unterrepräsentiert).
- ▶ **Mögliche Lösungsansätze für die Zeitumverteilung in Betrieben und Verwaltungen:**
 - Intensivere Nutzung bereits vorhandener Instrumente (z.B. Korridore für Renteneintritt, „echte“ Altersteilzeit, Flexible Renteneintritte).
 - Erfassung des IST-Standes der Bedarfe und Bedürfnisse.
 - Zielgruppengenau Erfassung: Über wen sprechen wir? Schichtarbeiter? Bankmitarbeiter? → Thema ist generell sehr branchenabhängig.
 - Personalentwicklung ernst nehmen.
 - Förderung von Selbstmanagement durch den Betrieb (z.B. Zeitmanagement-Seminare).
 - Alter(n)sgerechte Gestaltung von Arbeit zur besseren Umverteilung (Beachte: Ältere werden immer fitter!).
 - Entwicklung von Instrumenten zur Erfassung von Lernzeiten: Frage nach (innerbetrieblicher) Finanzierung.
 - Bedeutung von Wissenstransfer: Wie soll dieser ablaufen? Wie kann er gestaltet werden?
 - Arbeitszeit so gestalten, dass auch Jüngere die Chance haben, gesund alt zu werden.
 - Ermöglichung von Pilotprojekten in Tarifverträgen, um zu „experimentieren“.
 - Teilzeit darf kein Karrierehemmnis darstellen (Sorgearbeit bezahlen).
 - Bedarf an individuellen und flexiblen Lösungen.

Gruppe 3: Zeitsynchronisation

**Wie können inner- und
außerbetriebliche Zeitstrukturen
besser aufeinander abgestimmt
werden?**



Ergebnisse Gruppe 3: Zeitsynchronisation

▶ Zeitsynchronisation bedarf:

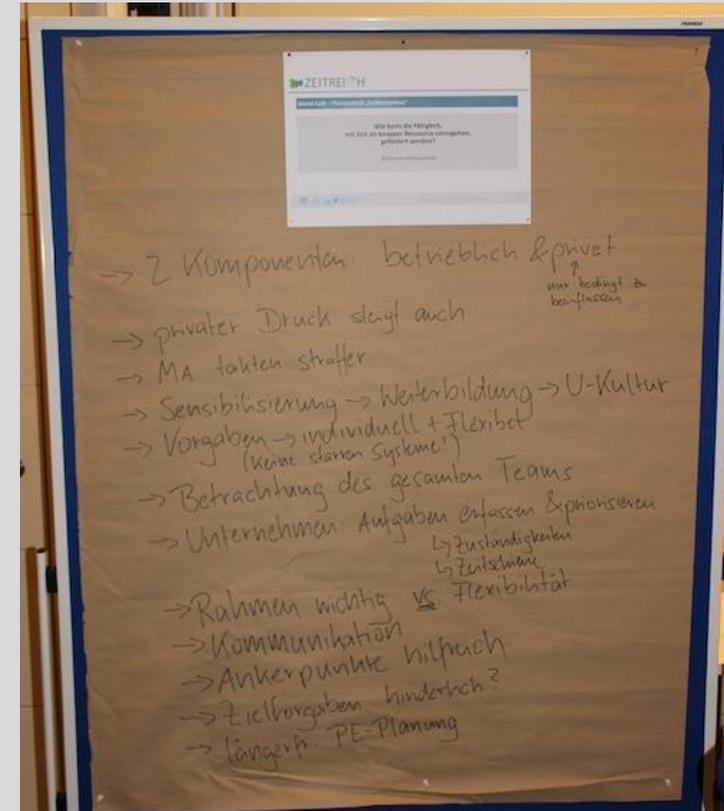
- Digitaler Techniken: Bieten mehr Zeitflexibilität und fördern die Zeitsynchronisation, z.B. auch zur zeitunabhängigen Erledigung von Behördengängen etc.
- Beachtung der Grenzen und Gefahren der digitalen Techniken (Stichwort: Entgrenzung, technische Möglichkeiten gerade in kleinen und mittelständischen Betrieben und Verwaltungen).
- Bessere Abstimmung von Schnittstellen (inner- und außerbetriebliche Plattformen und Softwaresysteme).
- Erfassung der Bedarfe und Bedürfnisse.
- Weiterentwicklung von Teamstrukturen (z.B. bessere Abstimmung untereinander).
- Weiterentwicklung von Führung: Führung ist entscheidend!
- Gestärktes Bewusstsein für Individualität: Kunden sowie Beschäftigte werden immer individueller.

▶ Mögliche Herangehensweisen:

- Verzicht auf Kernarbeitszeiten: Lange Rahmenarbeitszeiten bieten einen größeren Spielraum (atypische Arbeitszeiten), einen großen, flexiblen Zeitrahmen (z.B. wenn Kind plötzlich früher abgeholt werden muss).
- Angebot von Dienstleistungen für die Mitarbeitenden (z.B. Bügelservice, Bäcker usw.).
- Mobiles Arbeiten zur Förderung der Flexibilität – kann bei der Synchronisation helfen (z.B. durch den Wegfall von Wegezeiten). Gewünscht ist hier i.d.R. vor allem alternierende Telearbeit.

Gruppe 4: Zeitkompetenz

Wie kann die Fähigkeit, mit Zeit als knapper Ressource optimal umzugehen, gefördert werden?



Ergebnisse Gruppe 4: Zeitkompetenz

▶ Grundsätzliche Betrachtungen:

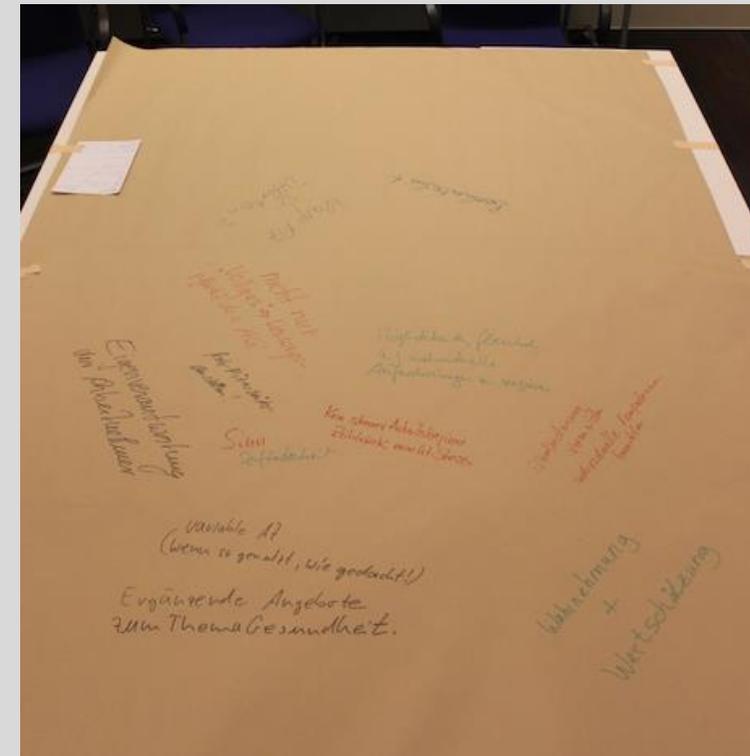
- Zeitkompetenz umfasst zwei Bereiche: betriebliche und private Komponente (letztere ist dabei nur bedingt beeinflussbar).
- Lösungsansätze müssen berücksichtigen, dass Mitarbeitende im Unternehmen immer strafferen Zeitplan haben, aber auch der private Druck steigt.

▶ Mögliche Herangehensweisen:

- Ausgangspunkt: Erfassung und Priorisierung anfallender Aufgaben durch das Unternehmen sowie anschließende Festlegung von Zuständigkeiten und Zeitschienen.
- Sensibilisierung beider Seiten für das Thema.
- Weiterbildung (z.B. Zeit- und Selbstmanagement-Seminare).
- Unterstützung durch Unternehmenskultur.
- Vorgaben/Rahmen sind wichtig – jedoch keine starren Systeme! Flexibilität muss trotzdem gewährleistet sein.
- Lösungen müssen individuell und flexibel sein.
- Trotz aller Individualität muss immer das gesamte Team im Fokus stehen.
- Offene Kommunikation untereinander hilft beim Zeitmanagement.
- Ankerpunkte (z.B. nicht verschiebbare Termine, Kind abholen usw.) können dabei helfen, den Tag besser zu strukturieren.
- Zu straffe Zielvorgaben seitens des Unternehmens können hinderlich sein.
- Langfristige Personalentwicklungsplanung ist unerlässlich.

Gruppe 5: Zeitqualität

Wie kann Arbeitszeit potenzielle und tatsächliche Belastungen vermindern und zur Gesundheit erhaltenden Entlastung beitragen?



Ergebnisse Gruppe 5: Zeitqualität

- ▶ Herangehensweisen für die Schaffung (innerbetrieblicher) Zeitqualität:
 - Verzicht auf starren Arbeitsbeginn: Zeitdruck macht Stress!
 - Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen.
 - Angebot variabler Arbeitszeiten (so lange sie so genutzt werden, wie sie gedacht sind).
 - Förderung der Zeitqualität durch Wahrnehmung und Wertschätzung.
 - Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden.
 - Mehr Mitarbeitende einstellen bedeutet ggf. eine Verbesserung der Zeitqualität.
 - Vermeidung von Überforderungen: Individuelle Kompetenzen herausfinden und beachten.
 - Möglichkeiten schaffen, um flexibel auf die individuellen Anforderungen zu reagieren.
 - Nicht nur „Vollgas“, sondern Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nicht außer Acht lassen.
 - Einstellung und gesellschaftliches Umfeld des Mitarbeitenden beeinflussen Wahrnehmung von Zeitqualität.
 - Ergänzende Angebote zum Thema Gesundheit (z.B. Ernährung, Sport/Bewegung).
- ▶ Fazit:
 - „Heimliche Wünsche“ werden selten erfüllt. Die Kommunikation muss daher gefördert werden.
 - Sinn schafft Zufriedenheit!

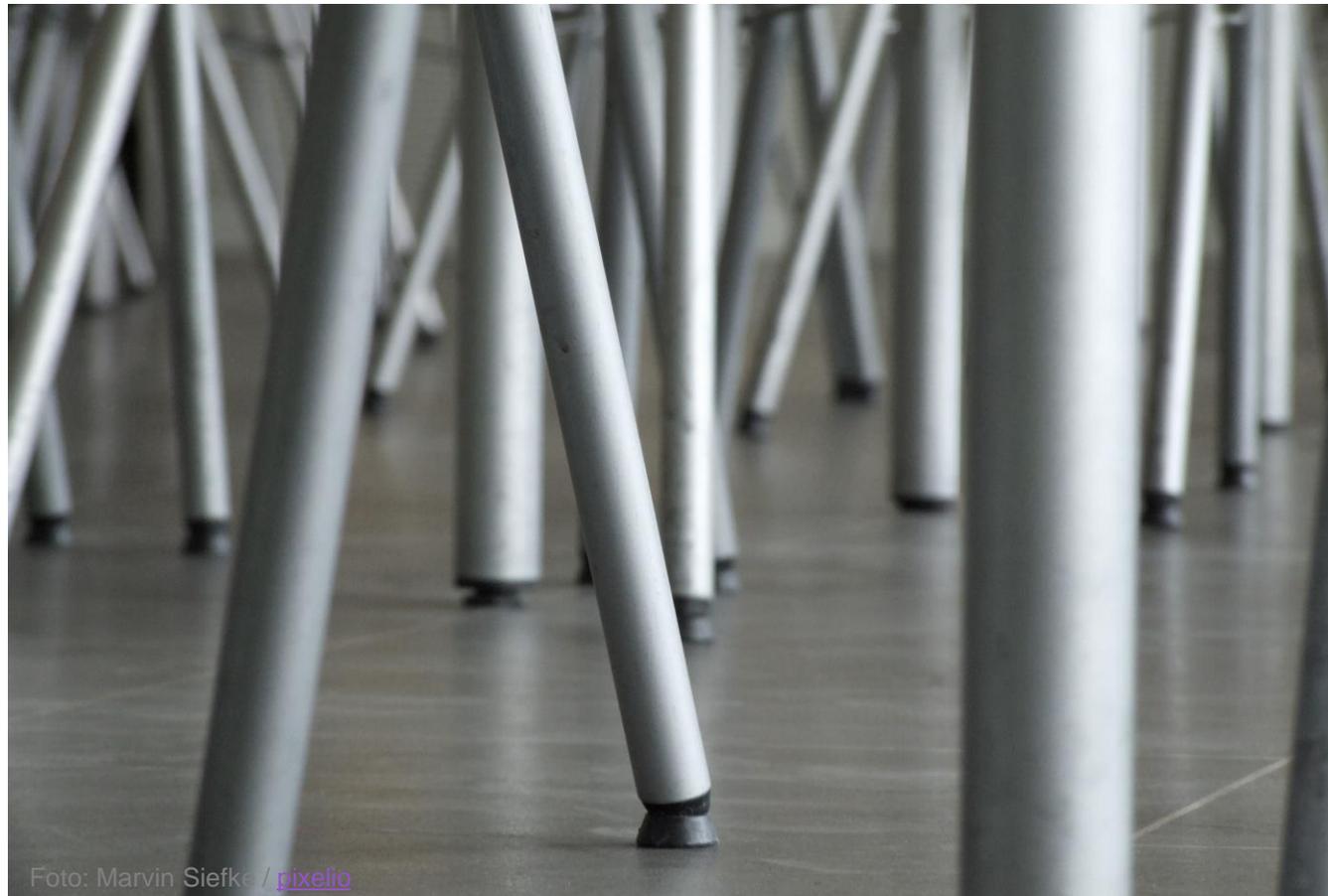


Foto: Marvin Siefke / pixelio

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!



Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

