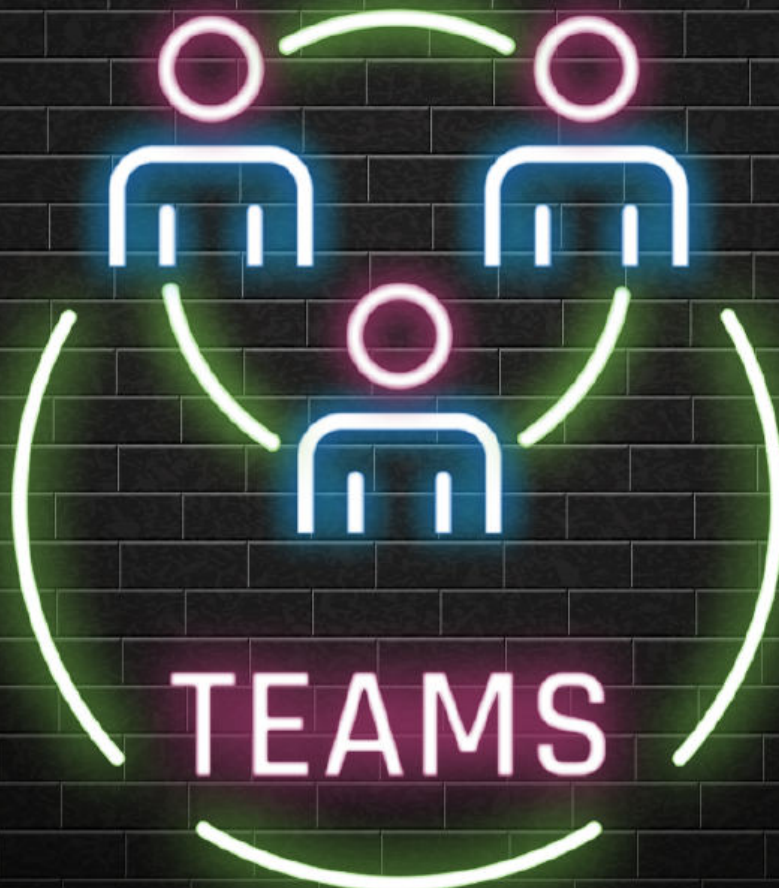


Empfehlungen für Beschäftigte & Teams

zum Umgang mit flexiblen Arbeitszeiten



Flexible Arbeitszeiten



Lesen Sie mehr über die einzelnen Arbeitszeitmodelle in der Rubrik « Wissen kompakt »

Flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit aber auch Teilzeitarbeit können viele Vorteile für Beschäftigte und für Arbeitgeber haben. Sie stellen alle beteiligten Teammitglieder und Führungskräfte allerdings auch vor Herausforderungen: Freiheiten und Vorteile für die einen können für andere Kolleg*innen mit Nachteilen verbunden sein. Die folgenden Empfehlungen richten sich an Teammitglieder und sollen dabei helfen, Konflikte im Team zu vermeiden.

Grundsätzliches

- ▶ Machen Sie sich bewusst, dass flexible Arbeitszeitmodelle oftmals ein hohes Maß an Selbstverantwortung und Selbstorganisation sowie Absprachen mit den übrigen Teammitgliedern erfordern.
- ▶ Kommunizieren Sie Ihre Arbeitszeiten und beachten Sie, dass Teammitglieder, die teilzeitbeschäftigt sind, in Gleitzeit oder nach anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeiten, sich nicht rechtfertigen müssen, wenn sie später kommen oder früher gehen als die Kolleg*innen. Von allen wird das Gleiche erwartet, nämlich die Aufgaben zu erfüllen und die Arbeitszeit einzuhalten.



Kommunikation und Organisation der Arbeit

- ▶ Achten Sie darauf, dass Sie Ihre Arbeits- und Erreichbarkeitszeiten kommunizieren. Transparenz über die Arbeitszeiten hilft, Ansprüche und Erwartungen verlässlich zu definieren.

« Seien Sie nach Möglichkeit flexibel bei Ihren Arbeitszeiten. »

- ▶ Bemühen Sie sich um Flexibilität bei Ihren Arbeitszeiten, damit auch die Belange des Betriebs/der Organisation und der Kolleg*innen (z. B. Teamsitzungen oder Besprechungen) berücksichtigt werden können.
- ▶ Nehmen Sie an den regelmäßig stattfindenden Terminen und Besprechungen des Teams teil. Wenn Sie nicht teilnehmen können, organisieren Sie die Informationen auf anderem Wege.

« Achten Sie auf regelmäßige Treffen mit Kolleg*innen und Vorgesetzten. »

- ▶ Treffen Sie sich regelmäßig mit Ihren Kolleg*innen und Vorgesetzten auch jenseits von Arbeitsterminen. Persönliche Treffen sind durch Video-konferenzen nicht zu ersetzen. Sie fördern Kreativität, Zufriedenheit und das „Wir-Gefühl“ im Unternehmen.
- ▶ Informieren Sie Ihre Führungskraft regelmäßig über ihre Arbeit und nennenswerte Besonderheiten. So sind Sie präsenter in der Wahrnehmung.
- ▶ Berücksichtigen Sie auch die persönlichen Bedürfnisse, Termine und Aufgaben anderer Kolleg*innen im Team.



Vollzeitbeschäftigte haben bspw. manchmal den Eindruck, stärker als ihre teilzeitarbeitenden Kolleg*innen in Anspruch genommen zu werden oder bei der Übernahme unattraktiver Arbeitszeiten benachteiligt zu sein.

- ▶ Melden Sie sich zu Wort, wenn Sie das Gefühl haben, nicht ausreichend informiert oder eingebunden zu werden. Suchen Sie das Gespräch mit Ihren Kolleg*innen oder wenden Sie sich an Ihre Führungskraft, Ihren Betriebs- oder Personalrat oder eine andere Person Ihres Vertrauens.
- ▶ Bedenken Sie bei Zuarbeiten, auf die Sie für Ihre Aufgabenerledigung angewiesen sind, dass Kolleg*innen zu anderen Zeiten arbeiten als Sie. Berücksichtigen Sie dies bei Ihrer eigenen Arbeits- und Zeitplanung und vereinbaren Sie ggf. gemeinsame Termine.

« Behalten Sie Ihre eigene Fortbildung im Blick. »

- ▶ Denken Sie an Ihre eigene Fortbildung – unabhängig von Ihrem Arbeitszeitmodell, denn erfahrungsgemäß nehmen Teilzeitbeschäftigte seltener an Fortbildungen teil als ihre in Vollzeit arbeitenden Kolleg*innen.

Impressum

Die vorliegenden Ausführungen sind eine Veröffentlichung aus den Projekten „ZEITREICH – Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitpolitik lösen. Innovative Arbeitszeitmodelle für KMU in der Metall- und Elektroindustrie, im Einzelhandel, in der Chemieindustrie sowie in der öffentlichen Verwaltung“ sowie „ZEITREICH@orga – Zielkonflikte in der Arbeitsorganisation lösen – Beschäftigung sichern“. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat das Projekt im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert. Die fachliche Begleitung der ersten Projektphase lag bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Autorenteam:

Cornelia Rieke und Stefan Stracke, wmp consult – Wilke Maack GmbH; Hartmut Seifert
© Institut für Beschäftigung und Employability IBE

Bildnachweis: istockphoto.com

I. Auflage, Januar 2021

Projektkonsortium:



Institut für Beschäftigung
und Employability IBE



wmp consult –
Wilke Maack GmbH



Dr. Hartmut Seifert

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:

