

# Arbeitszeitbox – Praxishilfen für die Arbeitszeitgestaltung

Zukunft Personal 2016  
Köln, 20. Oktober 2016



**Dipl.-Ing. Robert Stranzenbach**

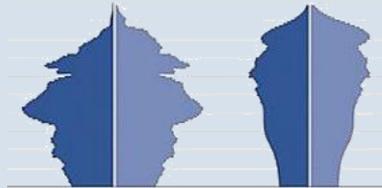
Dr.-Ing. Susanne Mütze-Niewöhner

Prof. Dr.-Ing. Dipl.-Wirt.-Ing. Christopher M. Schlick

Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft  
der RWTH Aachen University

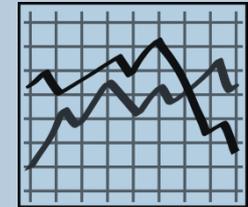
## Demografische Entwicklung (alternde Belegschaften, Fachkräftemangel):

- Hohe Anforderungen an die alters- und gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung sowie die Attraktivität in bzw. von KMU.



## Dynamische Märkte und steigender Konkurrenzdruck für Unternehmen im internationalen Wettbewerb:

- Hohe Anforderungen an die Flexibilität von KMU und ihrer Beschäftigten.



Demografierobuste  
Arbeitssysteme

Flexible  
Arbeitssysteme

**Flexible, demografierobuste Arbeitssysteme erfordern auch flexible, demografierobuste Arbeitszeitsysteme!**



Geteilt durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



## Zielsetzungen

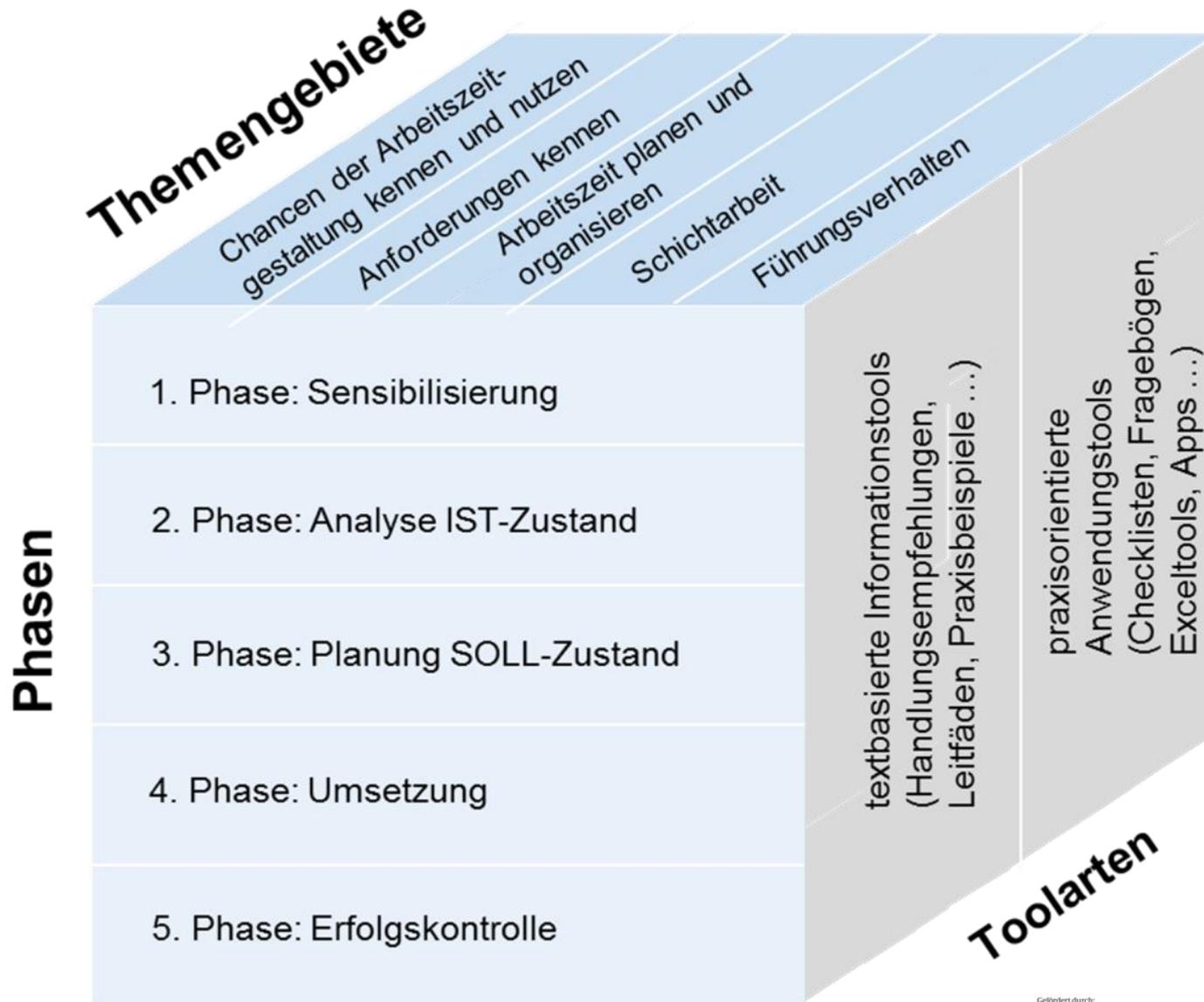
Transfer von Erkenntnissen und Erfahrungen aus Forschung und Praxis in KMU.

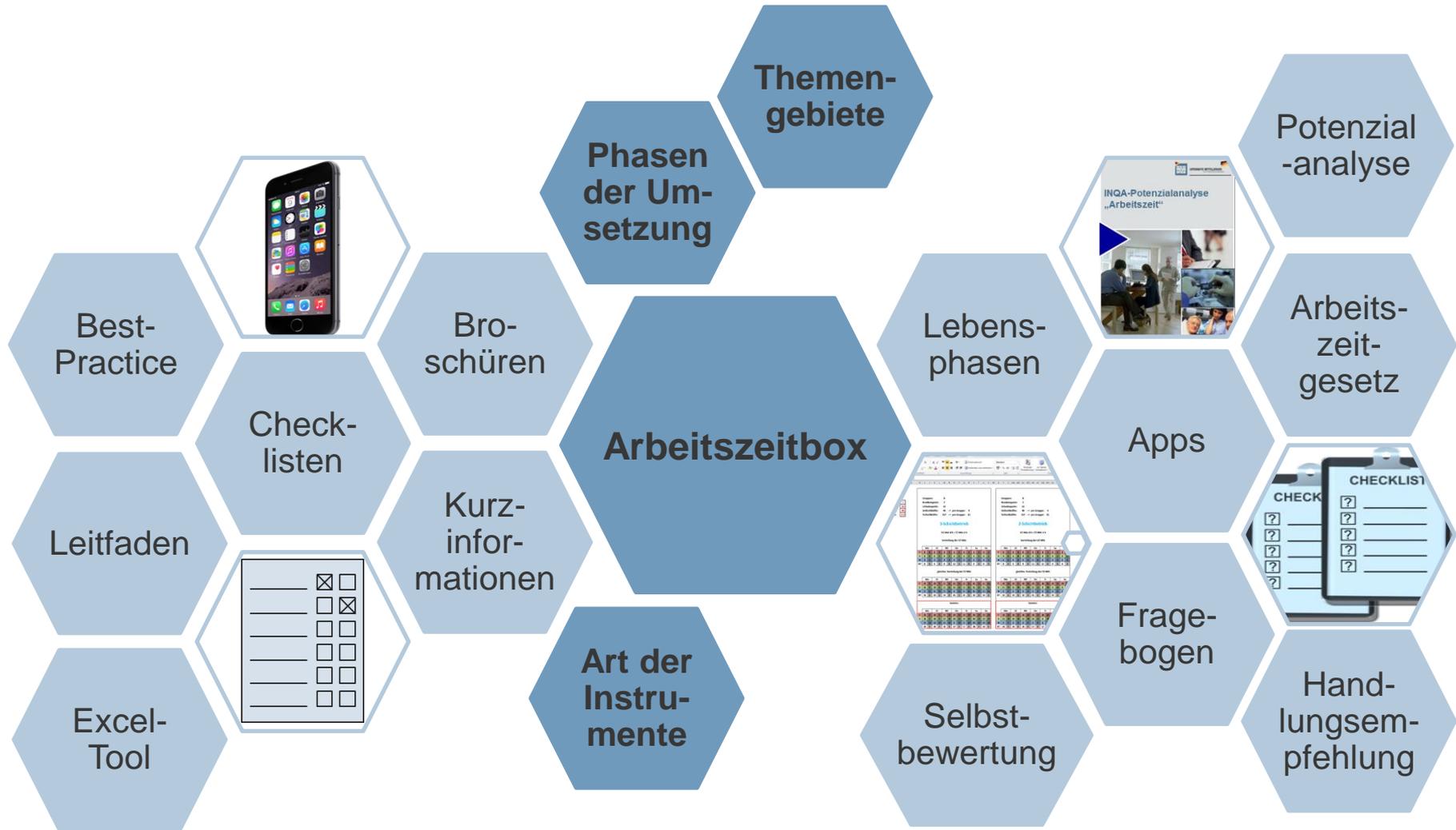
Praxisgerechte Aufbereitung bereits existierender Instrumente und Konzepte zum Thema Arbeitszeit.

Verständliche Beschreibung der wichtigsten Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeitmodellen.

Entwicklung, Erprobung und Bereitstellung neuer, einfacher Tools.

ARBEITSZEIT  
BOX 





## Themen der INQA-Potenzialanalyse „Arbeitszeit“ I/II

- **Potenziale der Arbeitszeit kennen und nutzen**
  - Produktivität und Zufriedenheit fördern
  - Arbeitgeberattraktivität durch individuelle und attraktive Arbeitszeitmodelle
  - Unser Ziel: Chancen der Arbeitszeit nutzen und allen deutlich machen
  
- **Anforderungen und Potenziale kennen**
  - Kundenanforderungen
  - Bedürfnisse der Beschäftigten
  - Erfassung wichtiger Einflussfaktoren für die Arbeitszeitplanung
  - Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen
  - Umsetzung ergonomischer Gestaltungsempfehlungen
  
- **Arbeitszeit planen und organisieren**
  - Arbeitszeitplanung (Personalbedarfsplanung)
  - Arbeitszeitmodell anpassen
  - Beteiligung der Beschäftigten bei Anpassung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle



**INQA-Potenzialanalyse „Arbeitszeit“**

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.  
In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

**Handlungsbedarf**

► 8.1 Arbeitgeberattraktivität entwickeln

Wir machen uns unsere Stärken als Arbeitgeber bewusst, können sie benennen und weiterentwickeln.

**Arbeitgeberattraktivität wird zum Beispiel erlebbar in:**

- Gutem Betriebsklima
- Wertschätzender Führung
- Angemessener Entlohnung
- Flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Gut gestalteten Arbeitsplätzen
- Hilfen bei familiären und persönlichen Angelegenheiten
- Kundenorientierung
- Guter Qualität der Leistungen und Produkte
- Engagement in der Region

**Handlungsbedarf**

Zunehmender Handlungsbedarf

Weniger Handlungsbedarf

Dringender Handlungsbedarf

Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



### ■ Schichtarbeit

- Entwicklung des Schichtsystems
- Umsetzung der wesentlichen ergonomischen Gestaltungsempfehlungen
- Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen

### ■ Führungsverhalten

- Führungskraft als Vorbild
- Führungskraft als Unterstützer
- Kontrolle und Verbesserung




### INQA-Potenzialanalyse „Arbeitszeit“





Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.  
In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

**Handlungsbedarf**

▶ 8.1 Arbeitgeberattraktivität entwickeln

Wir machen uns unsere Stärken als Arbeitgeber bewusst, können sie benennen und weiterentwickeln.

**Arbeitgeberattraktivität wird zum Beispiel erlebbar in:**

- ▶ Gutem Betriebsklima
- ▶ Wertschätzender Führung
- ▶ Angemessener Entlohnung
- ▶ Flexiblen Arbeitszeitmodellen
- ▶ Gut gestalteten Arbeitsplätzen
- ▶ Hilfen bei familiären und persönlichen Angelegenheiten
- ▶ Kundenorientierung
- ▶ Guter Qualität der Leistungen und Produkte
- ▶ Engagement in der Region



- 9. November 2016 Launch der Arbeitszeitbox

[www.arbeitszeitbox.de](http://www.arbeitszeitbox.de)



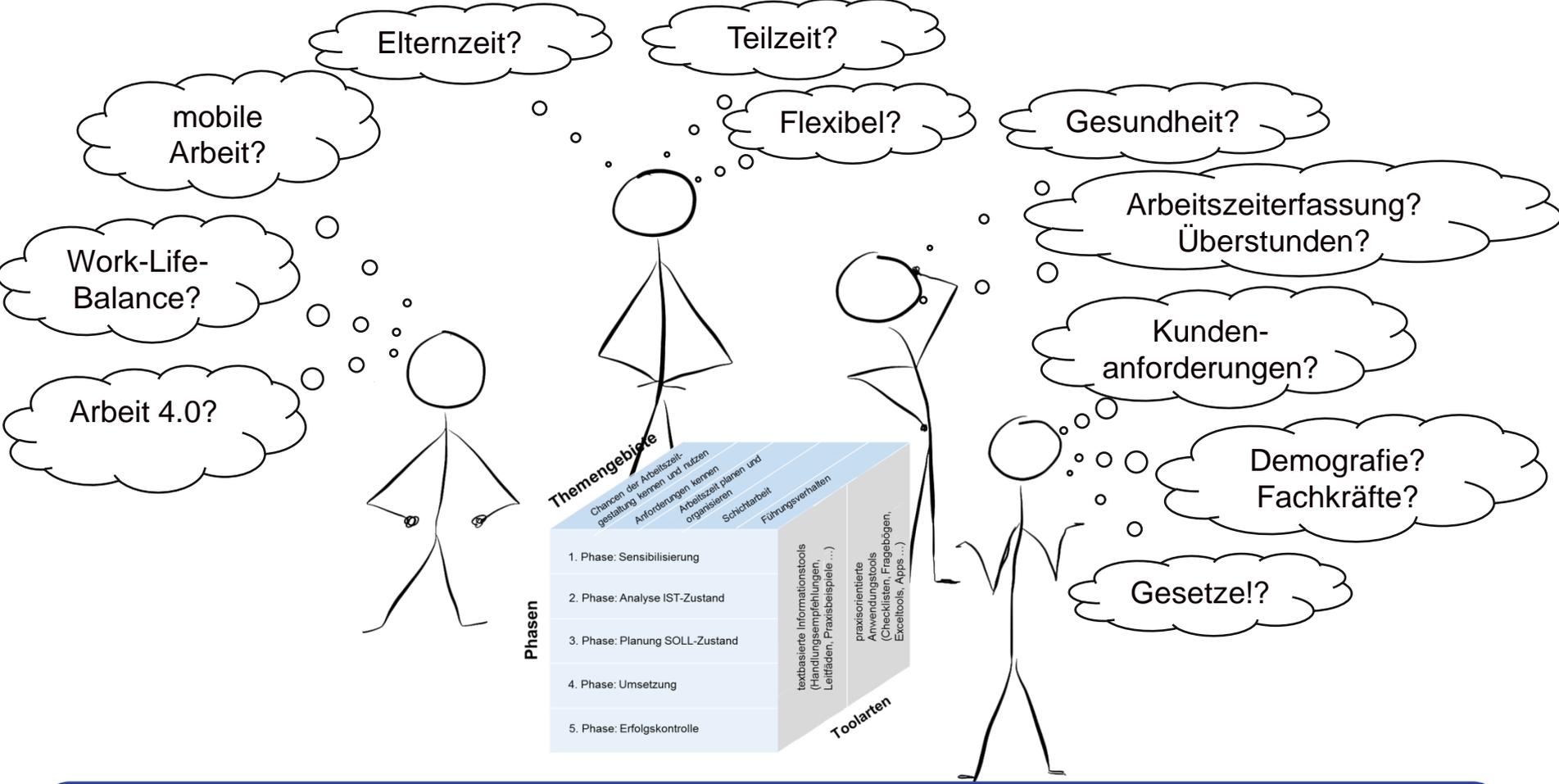
- Ab Januar 2017 Multiplikatorschulungen zu den Inhalten der Arbeitszeitbox

	Aachen	Berlin	Lübeck	Wuppertal
Basisschulung zur Arbeitszeitbox	07.02.2017	21.02.2017	12.01.2017	26.01.2017
Vertiefung flexible Arbeitszeiten	01.03.2017	-	29.03.2017	14.03.2017
Vertiefung Schichtarbeit	-	05.04.2017	10.05.2017	28.04.2017

- Fertigstellung der INQA-Potenzialanalyse Arbeitszeit  
Frühjahr 2017

- Projektabschluss  
Oktober 2017

## Flexible Arbeitszeiten?



- Die Arbeitszeitbox liefert Informationen und Instrumente
- Die Diskussion und individuelle Lösung erfolgt in den Unternehmen

Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen 

**Dr.-Ing. Susanne Mütze-Niewöhner**  
Abteilungsleiterin Arbeitsorganisation

Bergdriesch 27  
D-52062 Aachen  
Telefon 0241 80-99 451  
Telefax 0241 80-92 131  
s.muetze@iaw.rwth-aachen.de  
www.iaw.rwth-aachen.de



Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit!



Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen 

**Dipl.-Ing. Robert Stranzenbach**  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Bergdriesch 27  
D-52062 Aachen  
Telefon 0241 80-99 452  
Telefax 0241 80-92 131  
r.stranzenbach@iaw.rwth-aachen.de  
www.iaw.rwth-aachen.de



**d-ialogo** 

**Dipl.-Ök. Hans-Jürgen Dorr**  
Geschäftsführer d-ialogo

VillaMedia, Viehhofstr. 119  
D-42117 Wuppertal  
Telefon 0202 2427 - 280/281  
Telefax 0202 2427 - 282  
dorr@d-ialogo.de  
www.d-ialogo.de