

Arbeitszeitbox – Praxishilfen für die Arbeitszeitgestaltung

Zukunft Personal 2016
Köln, 20. Oktober 2016



Dipl.-Ing. Robert Stranzenbach

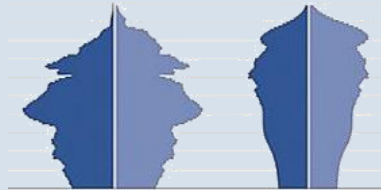
Dr.-Ing. Susanne Mütze-Niewöhner

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

Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft
der RWTH Aachen University

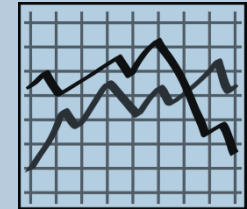
Demografische Entwicklung (alternde Belegschaften, Fachkräftemangel):

- 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:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Zielsetzungen

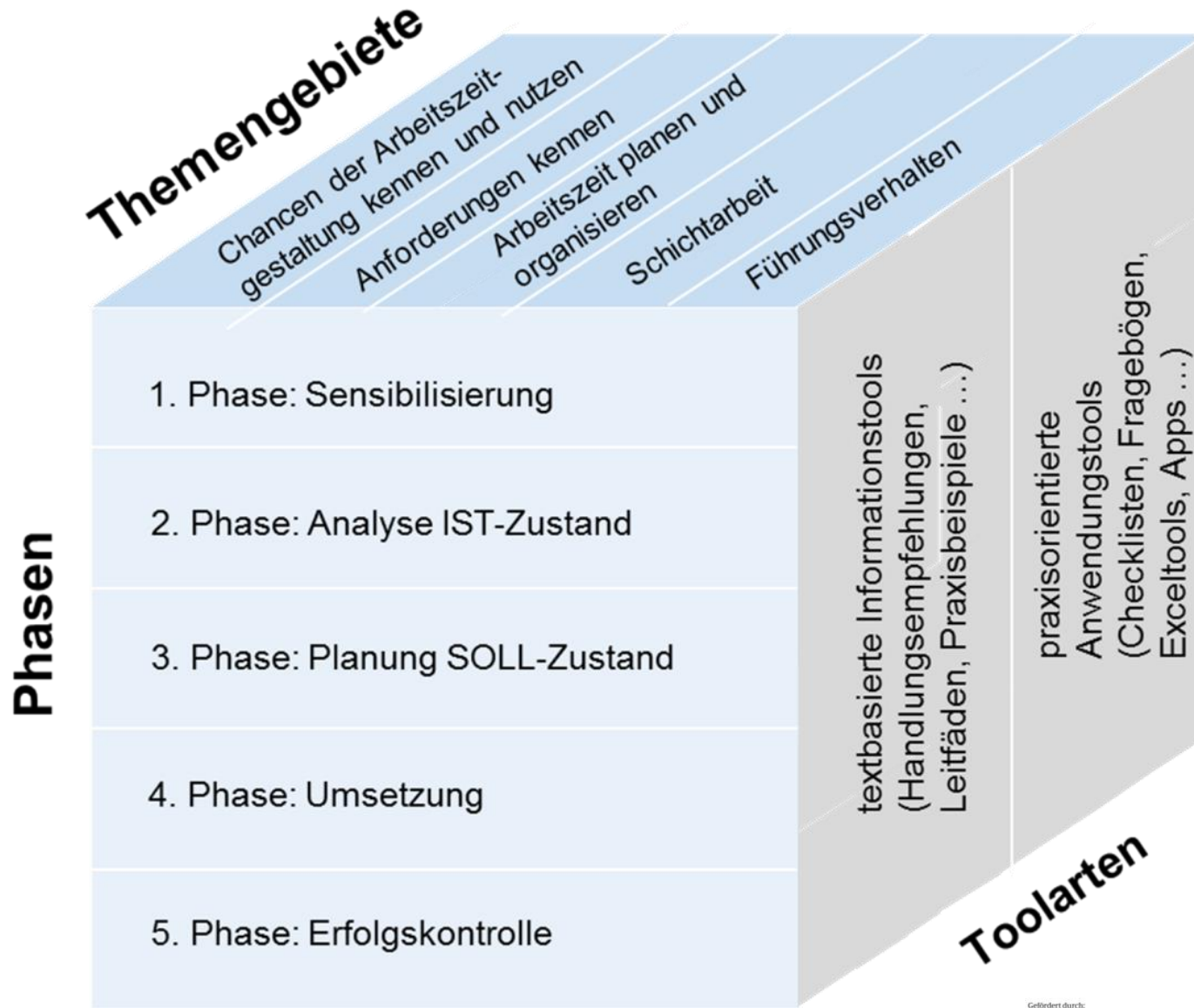
Transfer von Erkenntnissen und Erfahrungen aus Forschung und Praxis in KMU.

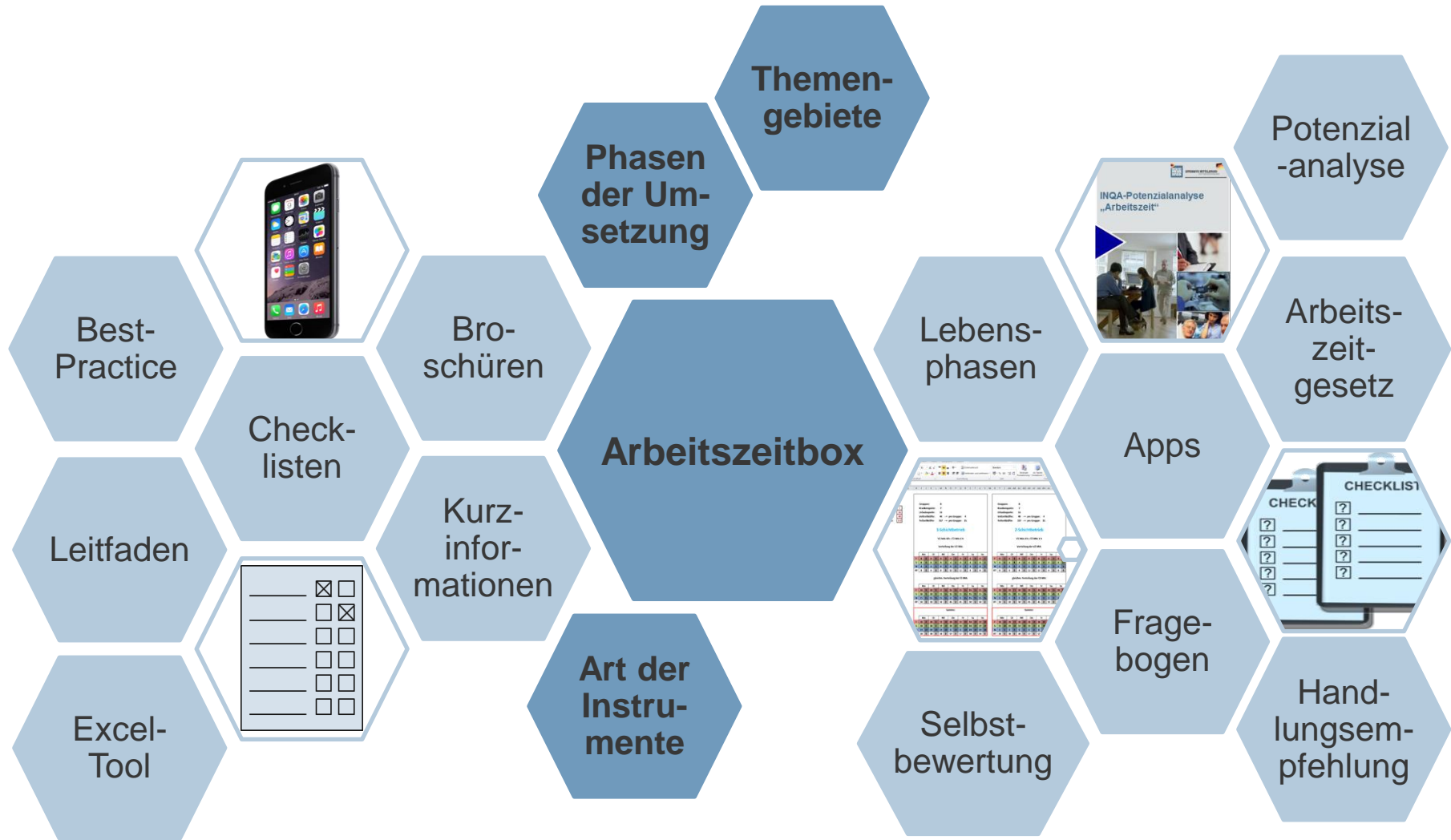
Praxisgerechte Aufbereitung bereits existierender Instrumente und Konzepte zum Thema Arbeitszeit.

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



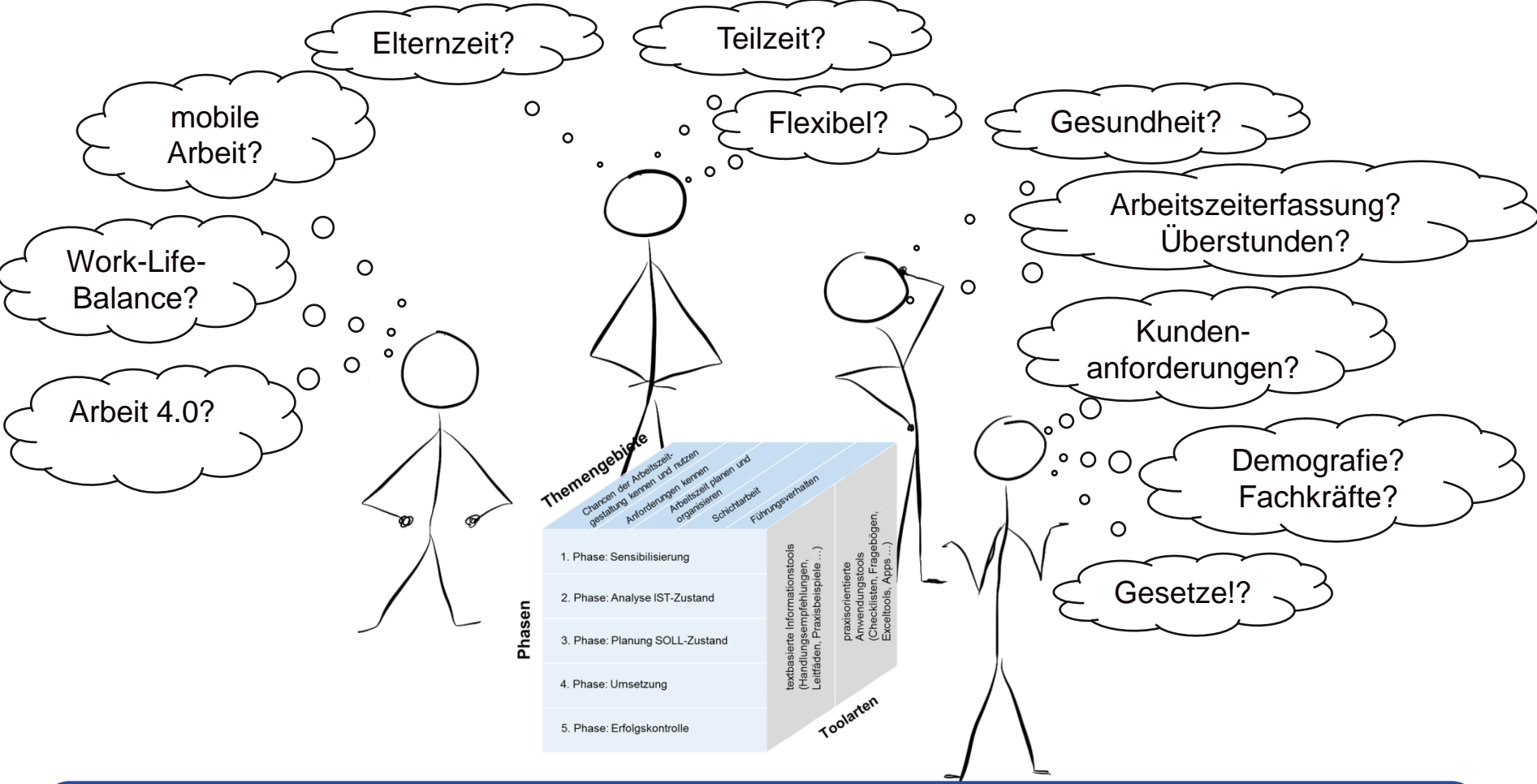
- Ab Januar 2017 Multiplikatorschulungen zu den Inhalten der Arbeitszeitbox

	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