Stand: 29.03.2023

Flexible Arbeitszeitmodelle

Produktiv sein, Pendeln, Familie und Beruf vereinbaren und gleichzeitig Karriere machen. Anforderungen, die viele Arbeitnehmer in Einklang bringen müssen. Attraktive Arbeitszeitbedingungen, die eine gute Work-Life-Balance ermöglichen, sind daher für Fachkräfte ein ausschlaggebender Faktor bei der Wahl eines Arbeitsplatzes. Auf das typische Arbeitsmodell mit vorgeschriebenen Dienstzeiten setzen dementsprechend nur noch wenige Unternehmen. Für die konkrete Umsetzung eignen sich verschiedene Modelle – ob Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit, Lebensarbeitszeitkonto, Jobsharing, mobiles Arbeiten oder Homeoffice.
Der Wandel durch die Pandemie hat gezeigt, wie relevant moderne Arbeitszeitmodelle sind. Mithilfe betrieblicher Evaluationen können die gewonnenen Erfahrungen systematisch analysiert und neue Prozesse eingeführt werden.

Einführung von neuen Zeitmodellen

Die Einführung von neuen Arbeitszeitmodellen stellt Betriebe vor neue Herausforderungen. Neue Maßnahmen sollten daher in einzelnen Schritten eingeführt werden und nach angemessener Zeit evaluiert werden, um den Erfolg zu verifizieren.

Vorbereitung und Bedarfsermittlung

Lebenslanges Arbeitszeitkonto, Führen in Teilzeit, oder mobiles Arbeiten? Das Ziel muss nicht sein, möglichst viele Maßnahmen umzusetzen, sondern die für das Unternehmen geeignete Lösung zu wählen. Die tätigkeitsbezogene Eignung für das jeweilige Modell, der Betriebliche Bedarf (z.B. Kundenanforderungen), sowie rechtliche Bestimmungen sollten vor der Entwicklung einer neuen Idee berücksichtigt werden. Mitarbeitergespräche oder Mitarbeiterumfragen können schließlich Aufschluss darüber geben, welche Formen der Flexibilisierung von den Beschäftigten gewünscht werden.

Verantwortlichkeiten festlegen und Prozessbegleitung

Um die Umsetzung eines Modells strukturiert zu steuern ist es hilfreich, neben Einbezug der Personalabteilung bzw. in kleineren Betrieben der Geschäftsführung, eine Projektgruppe zu bilden, die die einzelnen Schritte begleitet. Der Prozess sollte zudem von den Verantwortlichen an die Beschäftigten im Betrieb kommuniziert werden.

Testen, evaluieren und einführen

Bei der Einführung eines neuen Modells kann eine Testphase hilfreich sein um das Modell auszuprobieren und entsprechend zu verbessern. Welche Herausforderungen oder Erfahrungen gab es mit dem neuen

Arbeitszeitmodell? Erst nach einer anschließenden Evaluierung sollte entschieden werden, ob das Modell fest etabliert werden kann.

ANSPRECHPARTNER



Standortpolitik

STEFAN ROMMELFANGER

Tel.: 0651 9777-930
Fax: 0651 9777-505
stefan.rommelfanger@trier.ihk.de



Standortpolitik

DR. MATTHIAS SCHMITT

Tel.: 0651 9777-901
Fax: 0651 9777-505
schmitt@trier.ihk.de

DOWNLOAD

Flexible Arbeitszeitmodelle -KOFA
https://www.ihk-trier.de/ihk-trier/Integrale?MODULE=Frontend.Media&ACTION=ViewMediaObject&Media.PK=18671&Media.Object.ObjectType=full