
Herzlich willkommen!

„Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege“

**Arbeitsgruppe:
Flexible Arbeitszeit und Work-Life Balance**

Münster 4. Mai 2005

Angela Fauth-Herkner

Fauth-Herkner & Partner
München

www.Arbeitswelt.de & www.work-life.de

Umsetzungs- Beratung: 20 Jahre Erfahrung - Human-Resource-Management

- Arbeits(zeit)management, Organisation
- Arbeitsrecht, Entlohnung, EDV
- Kompetenzentwicklung von Führungskräften
- Information und Kommunikation, Mitarbeiterbefragung



Projekte:

Innovative Modelle - Qualifizierte Teilzeit (BMFSFJ)

Moderne Arbeitszeiten für Brandenburg (MASGF)

Systematisches Beschäftigungsmanagement (Bertelsmann Stiftung)

Förderprojekt: Familienbewusste Arbeitswelt - Betriebliche Beratung

Kompetenzzentrum work-life balance

MobilZeit

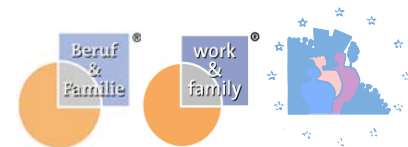


Informationsportal: Mittelstand und Familie

„Allianz für die Familie“, (Bertelsmann Stiftung und BMFSFJ)

Audit Beruf & Familie (GHSt): Entwicklung und Auditierung

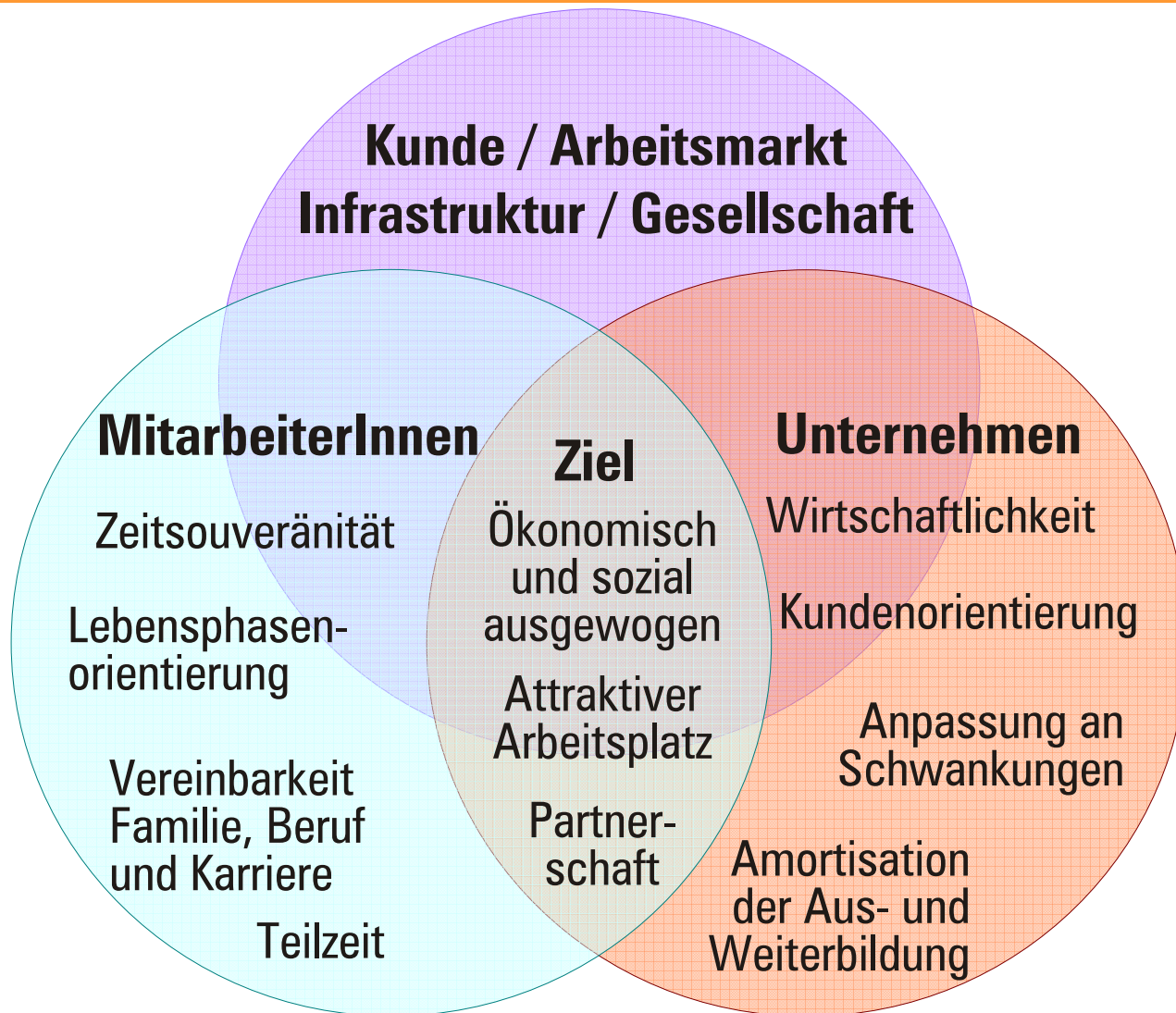
EU-Netzwerk: „Family & Work“



Agenda

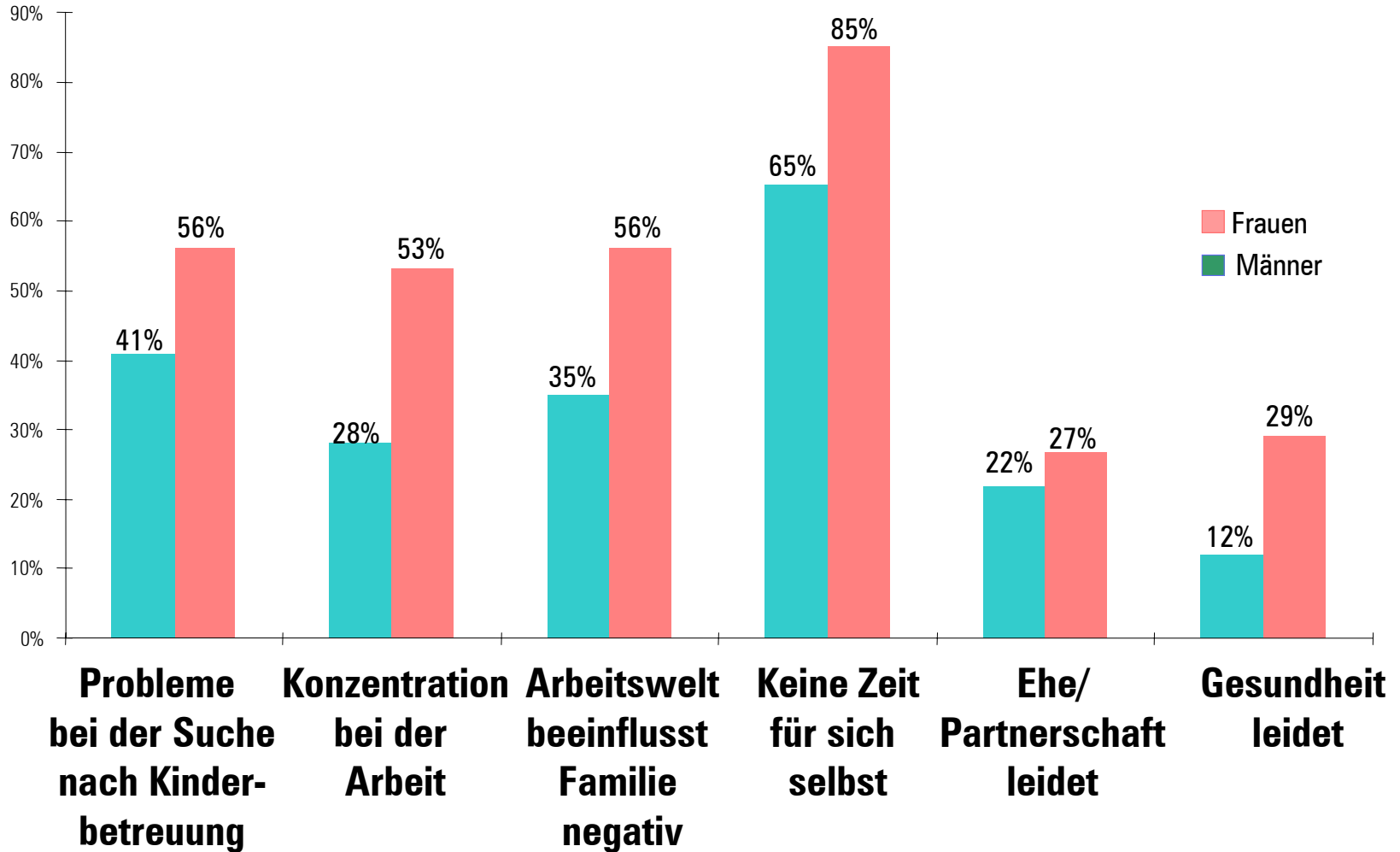
- ◆ Herausforderungen
- ◆ Modelle, Instrumente, Praxisbeispiele
- ◆ Nutzen und Umsetzung

Interessen und Ziele eines Arbeits(zeit)managements



Familie – Arbeitswelt

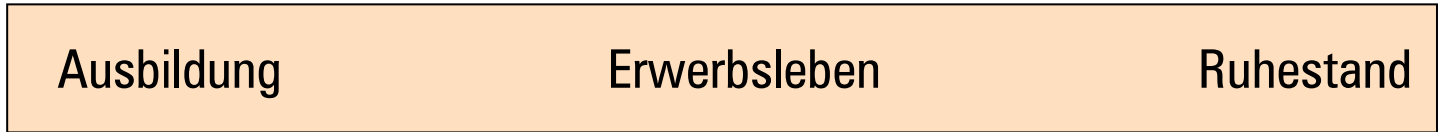
Konflikte, die von Männern und Frauen genannt werden



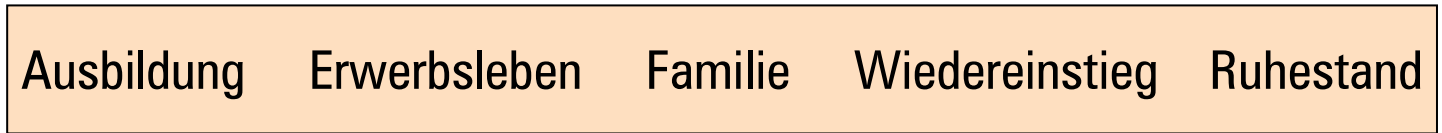
Vom Standard-Erwerbsleben zur Patchwork-Biographie

Standard

Mann



Frau



Wertewandel

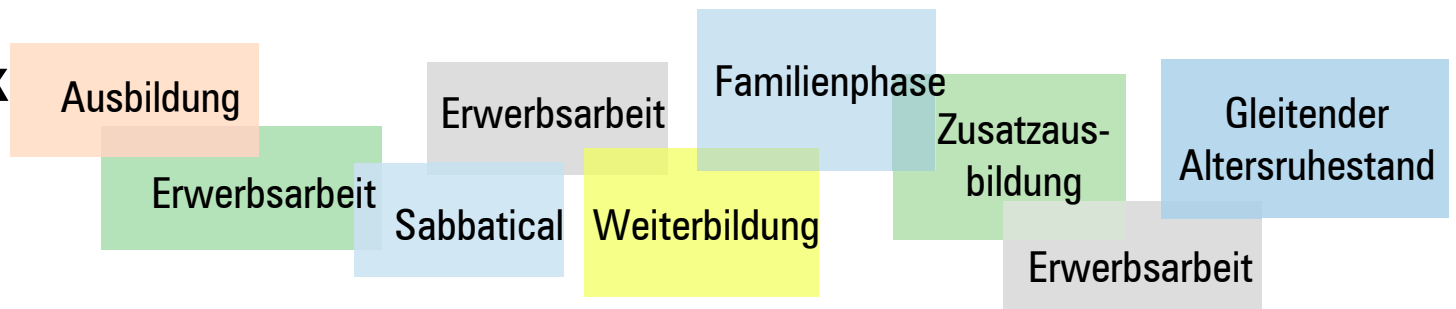
Individualisierung

lebenslanges Lernen

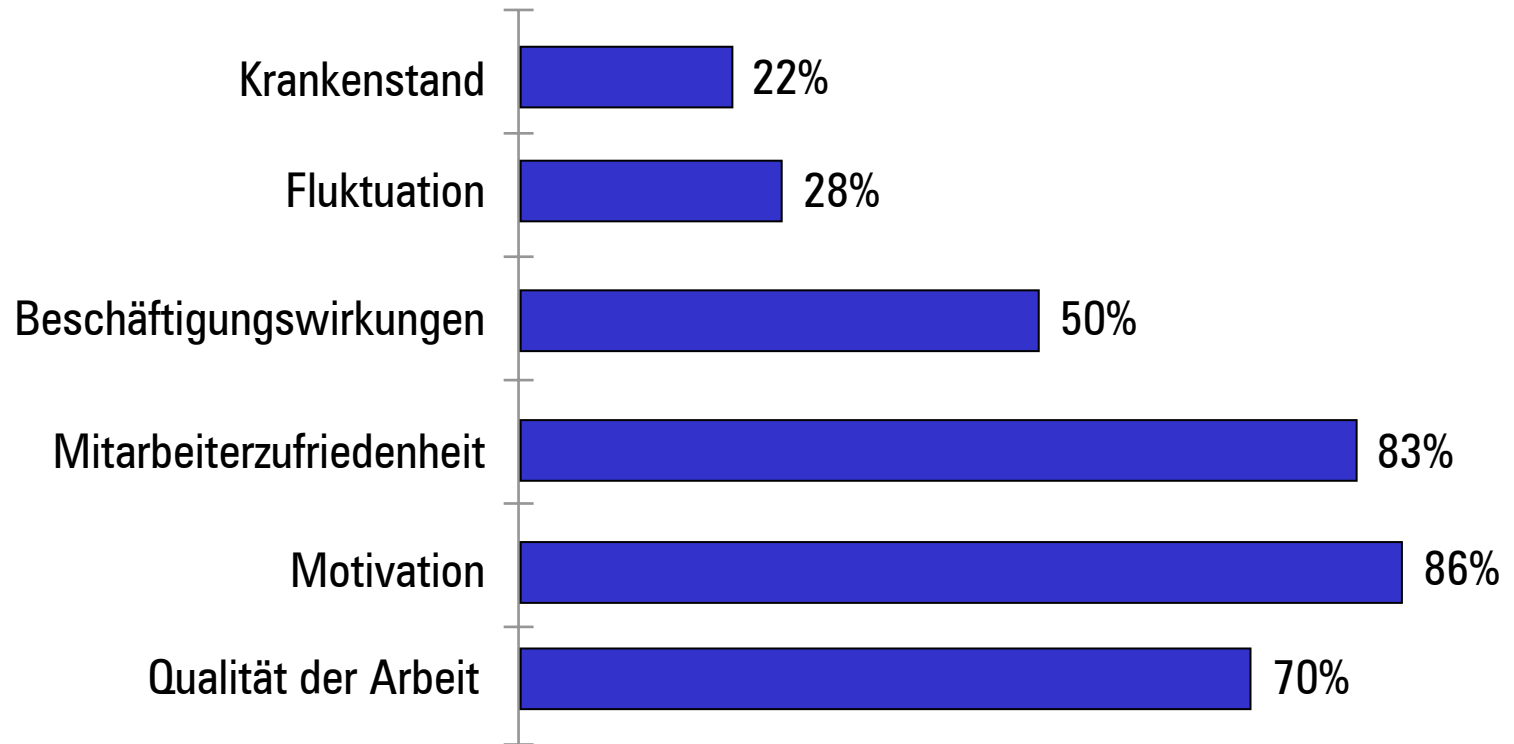
verändertes Rollenverständnis



Patchwork



Familienbewusste Personalpolitik wirkt sich positiv aus auf...



Familienbewusstsein...

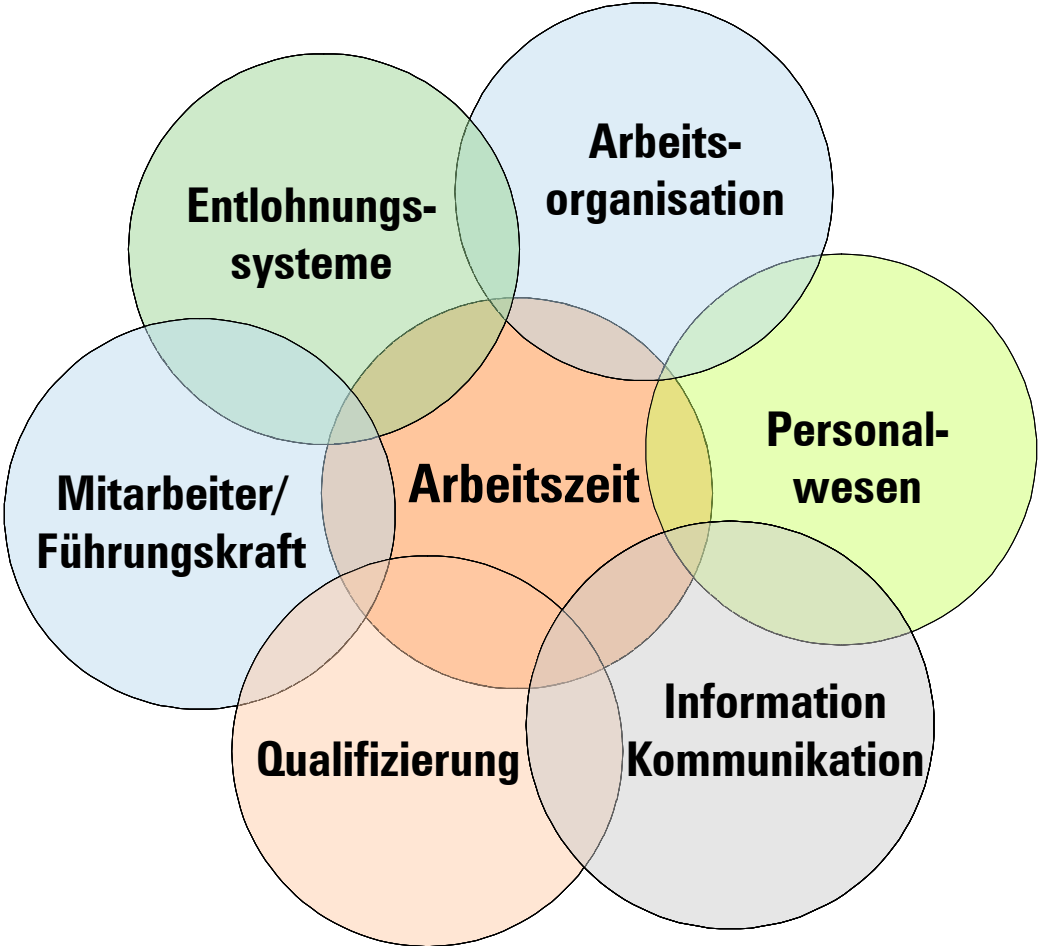
... schafft Vorteile im Wettbewerb um qualifiziertes Personal



(% = Häufigkeit der Nennungen)

Quelle: EMNID-Umfrage bei den auditierten Unternehmen im Juli 2002

Verflechtung der Arbeitszeit in das Unternehmens-Konzept



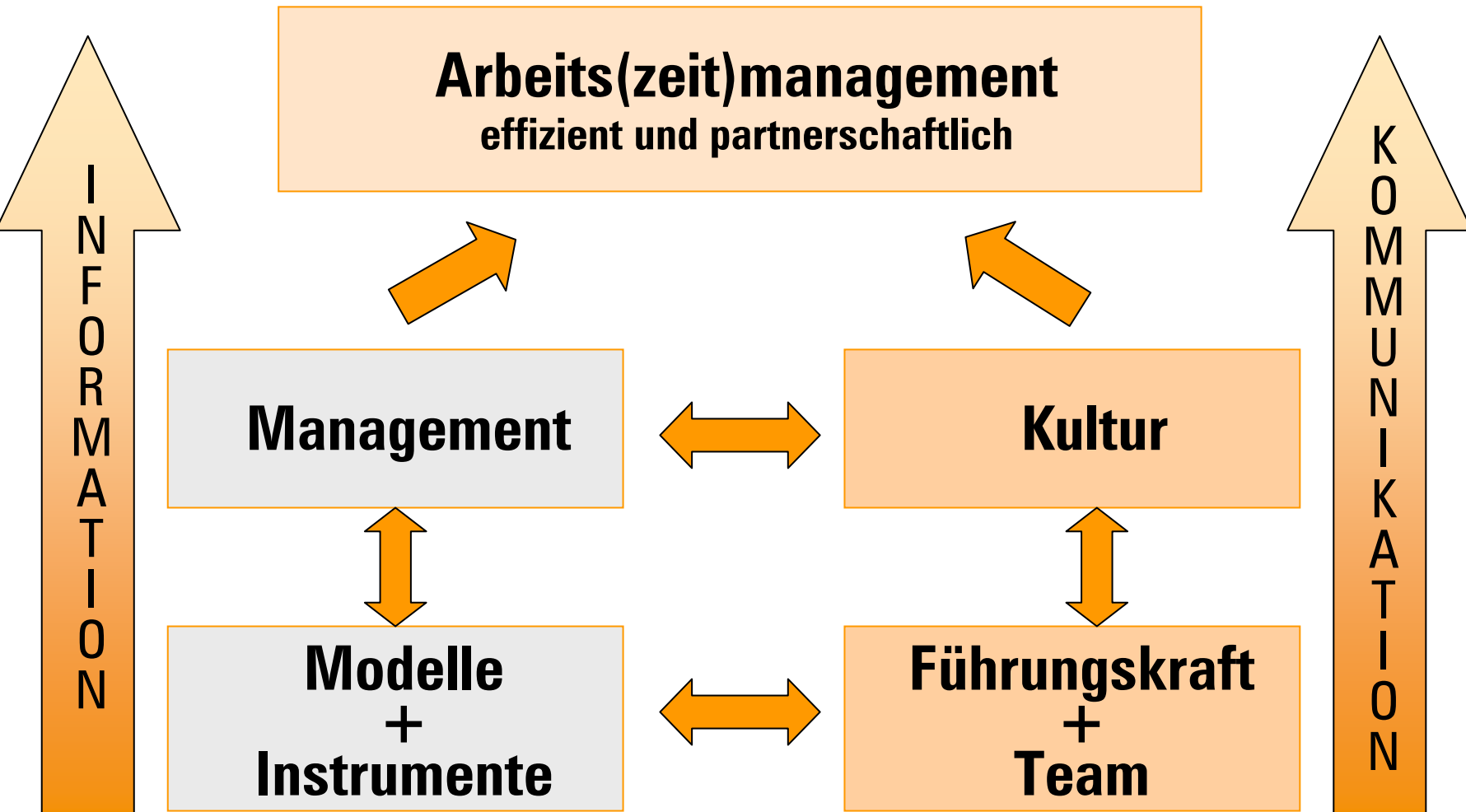
Arbeitsmarkt

Infrastruktur

Kunde

Gesellschaft

Der Weg zu einem Arbeits(zeit)management



Vorteile eines optimalen Arbeitszeitmanagements

- Bessere Auslastung der Personalkapazität
- Bessere Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall
- Erhöhung der Produktivität und Mitarbeiterleistung
- Reduktion von Fluktuation und Fehlzeiten
- Transparente, aktuelle Informationen für kurzfristige Reaktionsmöglichkeiten
- Motivierte, informierte Mitarbeiter
- Attraktiver Arbeitsplatz
- Flexibles Unternehmen, gewappnet für zukünftige Anforderungen

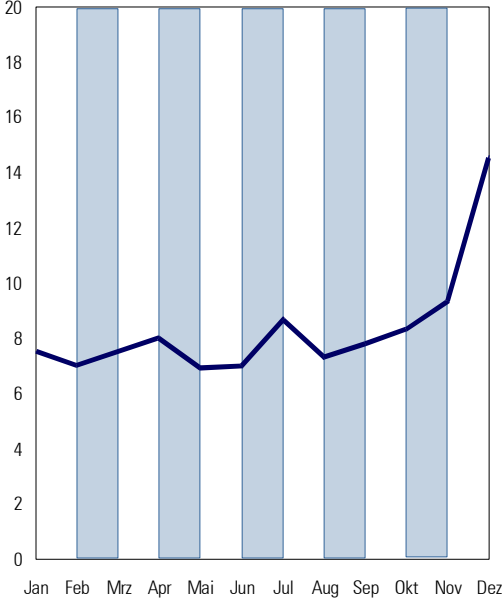
Ausgangssituation Belastungsschwankungen

Jahr

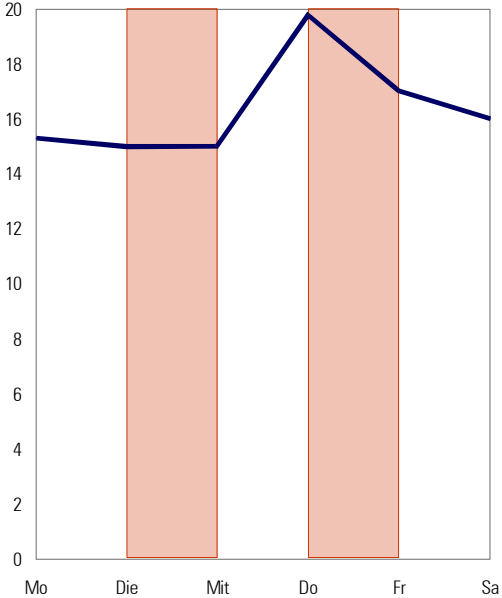
Woche

Tag

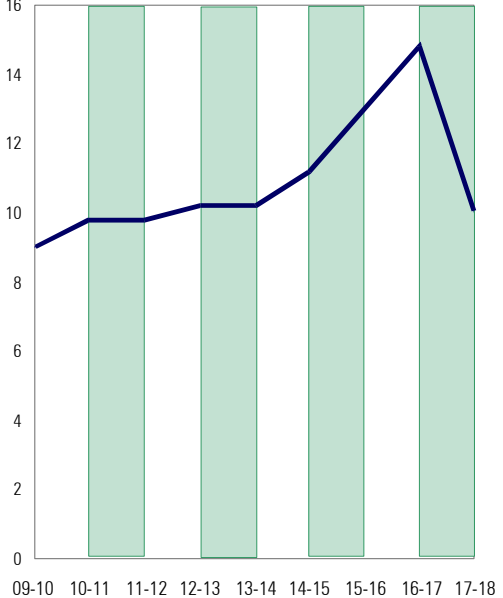
Anteile in Prozent



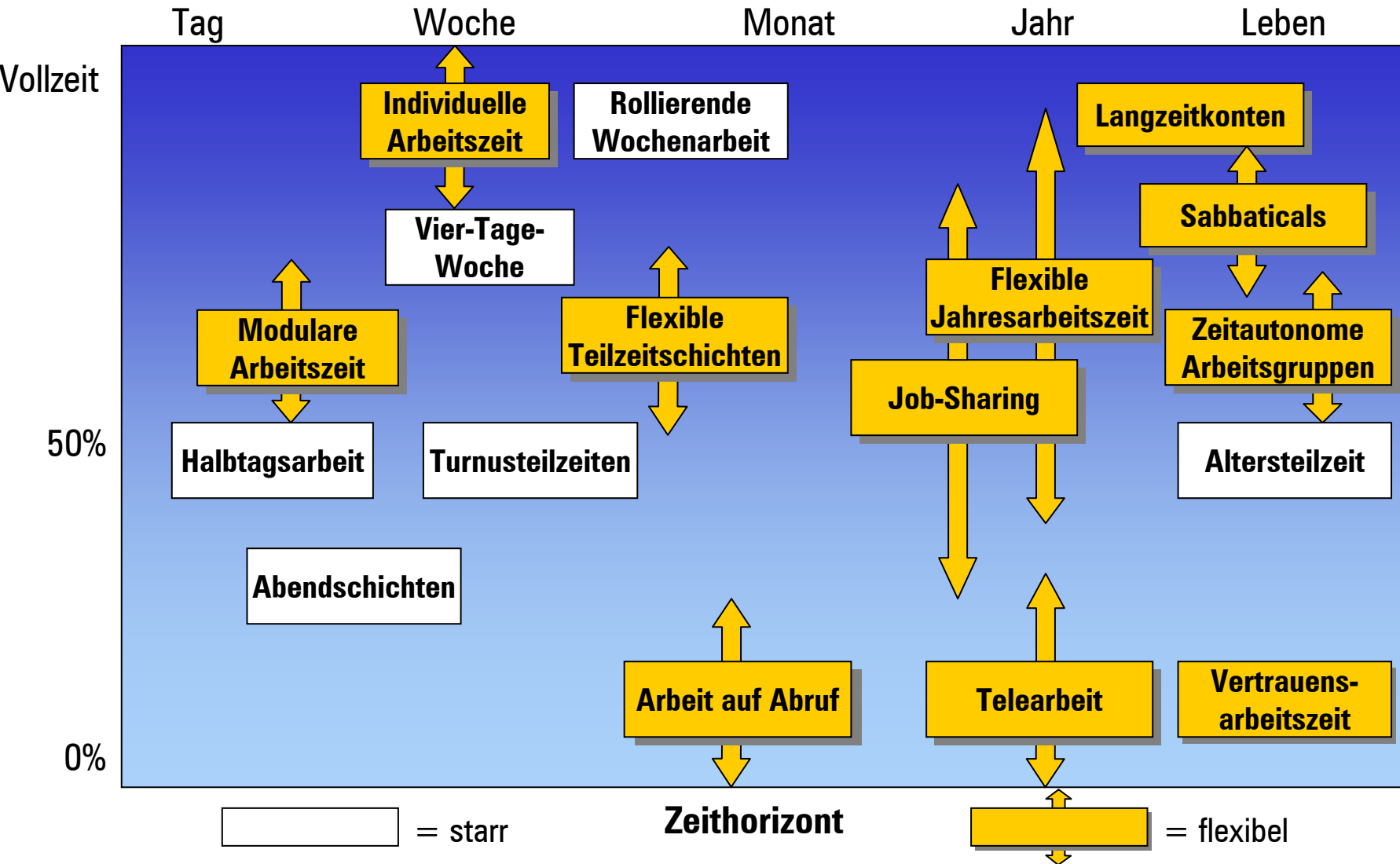
Anteile in Prozent



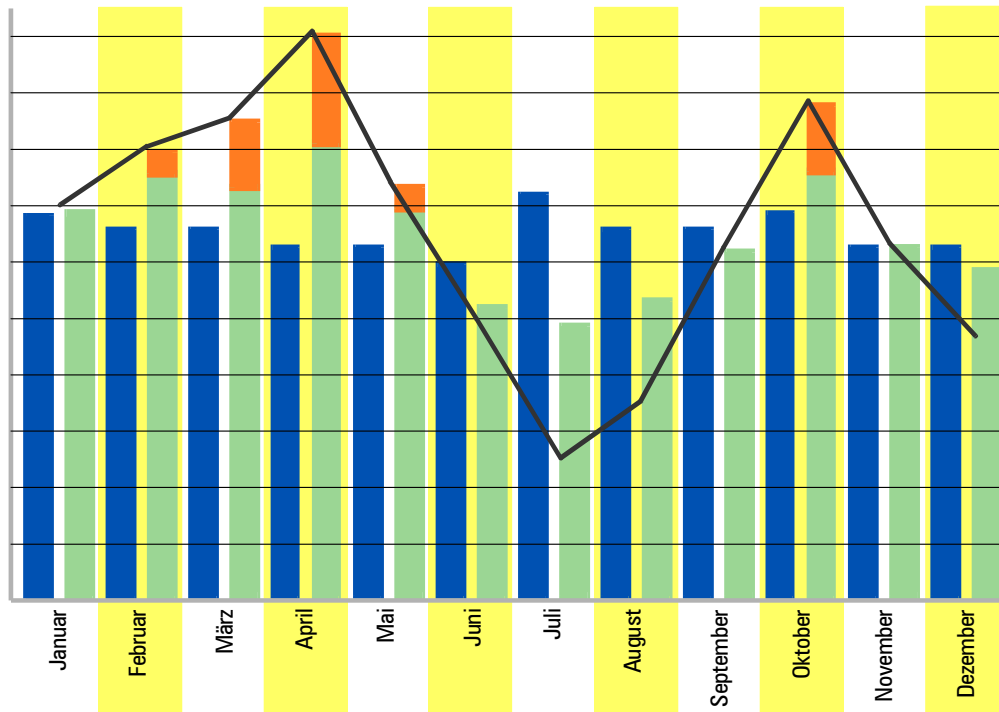
Anteile in Prozent



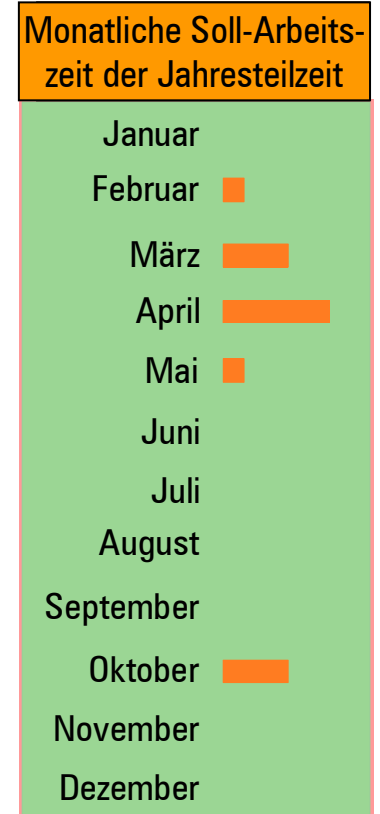
Innovative Arbeitszeitmodelle



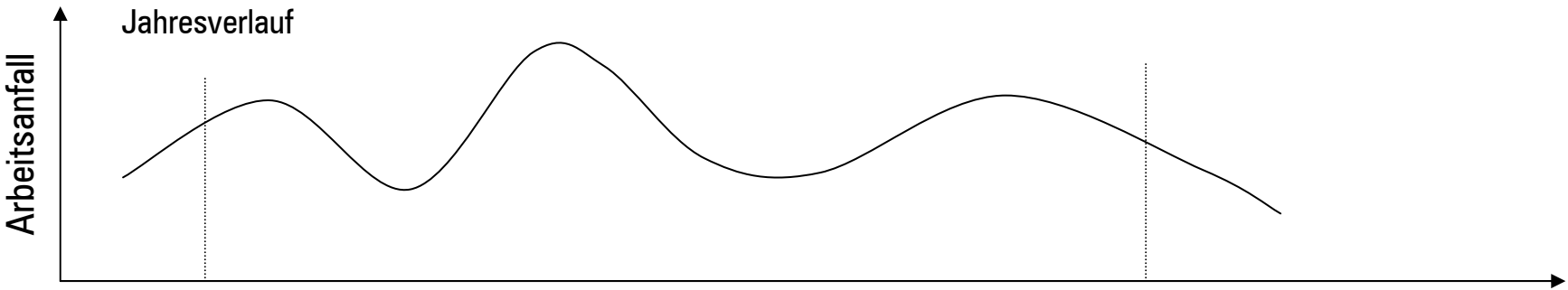
Flexible Jahresarbeitszeit



- Monatliche Soll-Arbeitszeit (Vollzeit kalendarisch)
- Maximale Anpassungsmöglichkeit im Rahmen der Flexiblen Jahresarbeitszeit
- Monatliche Soll-Arbeitszeit Teilzeit
- Arbeitsanfall / Umsatz / Kundenfrequenz

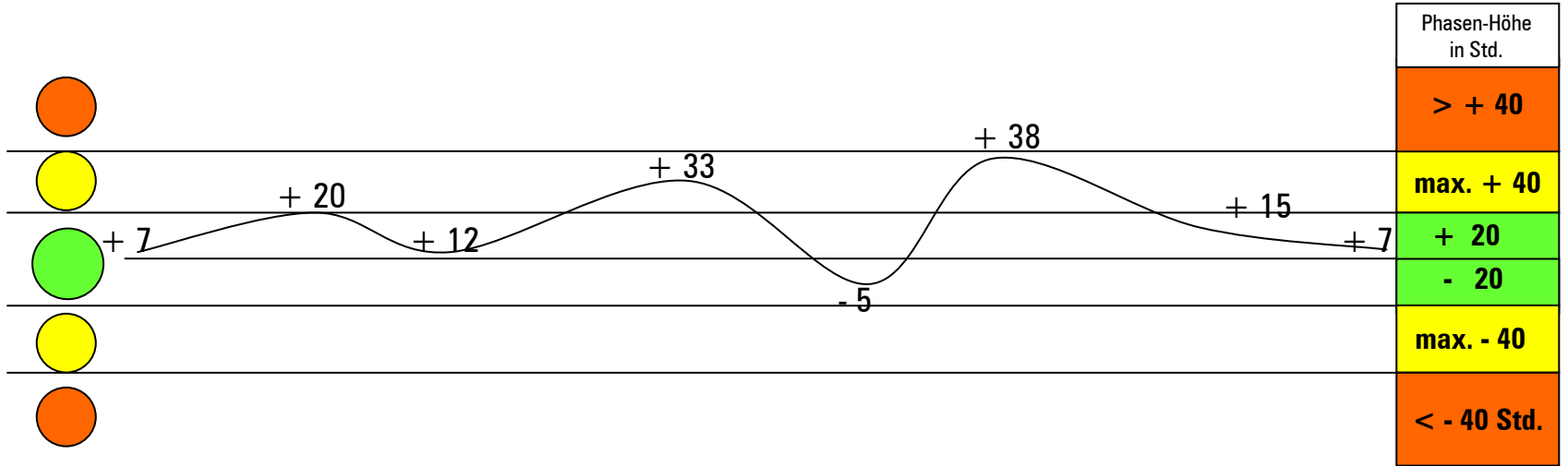


Jahresarbeitszeitkonten



Beginn des Abrechnungszeitraums

Ausgleichs-stichtag



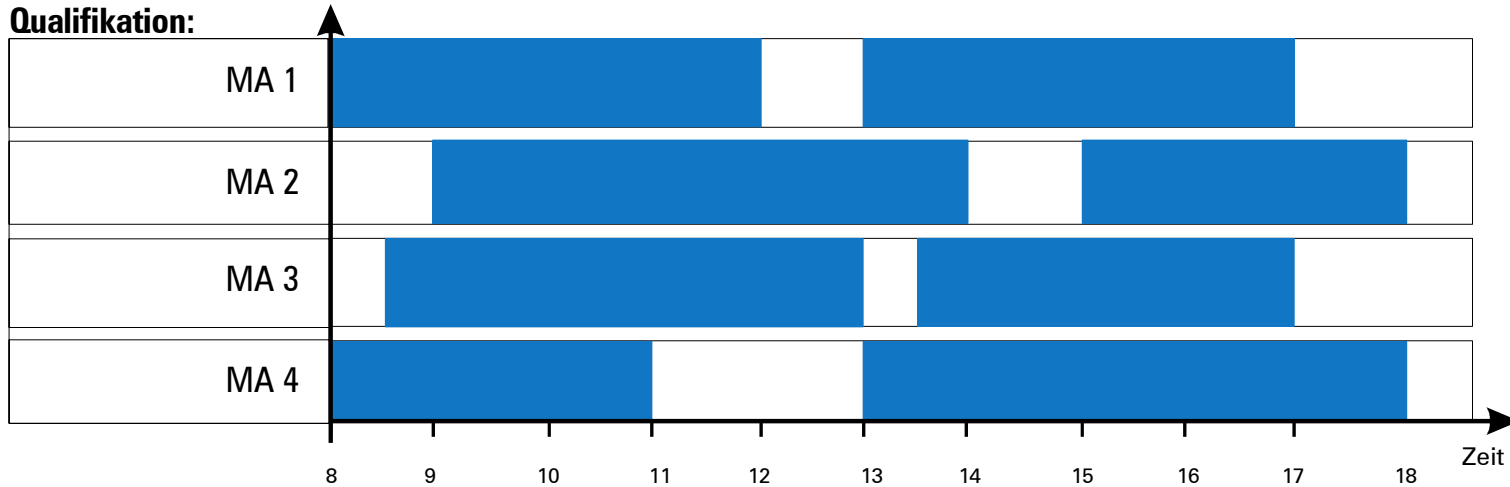
Ampelkonto

Steuerung der Kumulation in Zeitkonten

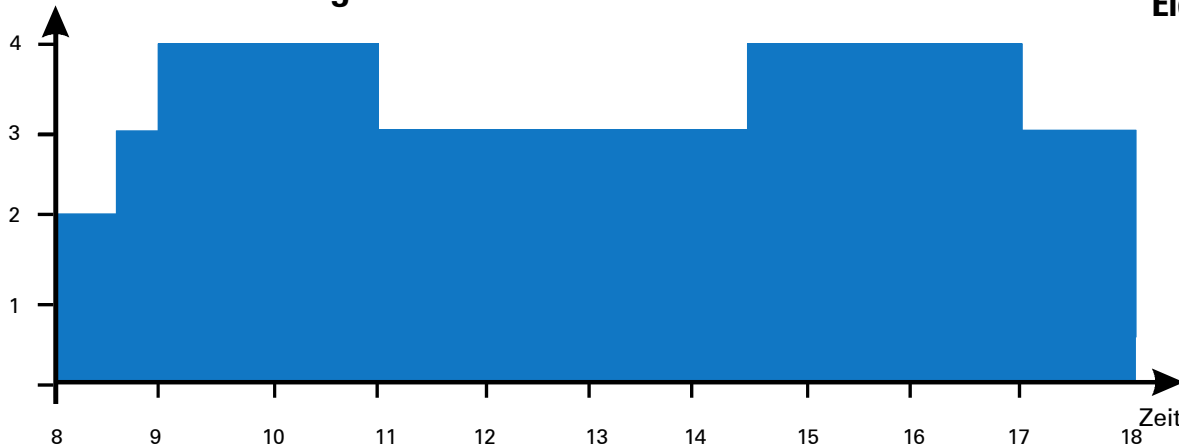
+150	 Rot	Schriftlicher Abbauplan
+100	 Gelb	Weitere Kumulation nur in Absprache mit der Führungskraft
+ 50	 Grün	Im Kompetenzbereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
0		Disposition der Arbeitszeit durch die Beschäftigten
- 50	 Gelb	Weitere Kumulation nur in Absprache mit der Führungskraft
- 100		Schriftlicher Maßnahmenplan
- 150	 Rot	Schriftlicher Maßnahmenplan

Variable Arbeitszeit und Kapazität

Qualifikation:



Personelle Besetzungsdichte



Elemente variabler Arbeitszeit:

- Nur Rahmenrichtlinien
- Ziel:
weitgehende Zeitsouveränität,
Eigenverantwortung
- Selbstorganisation als Lernprozeß
- Aktives Kapazitätsmanagement,
Planung und Steuerung
- Führung durch Ziele

Flexibler Personaleinsatz: Planungs- und Informationsablauf

Praxisbeispiel:

Jahresplanung

z. B. Information über Arbeitsanfall, Projekte
Ausgleichszeitraum, Urlaubsplanung, Zeitentnahme



Monatsplanung

z. B. Urlaub, freie Stunden und Tage, Krankheit, Seminare
Zeitausgleich, Abbauplan



Tagesplanung

z. B. Mindestbesetzung, freie Stunden und Tage

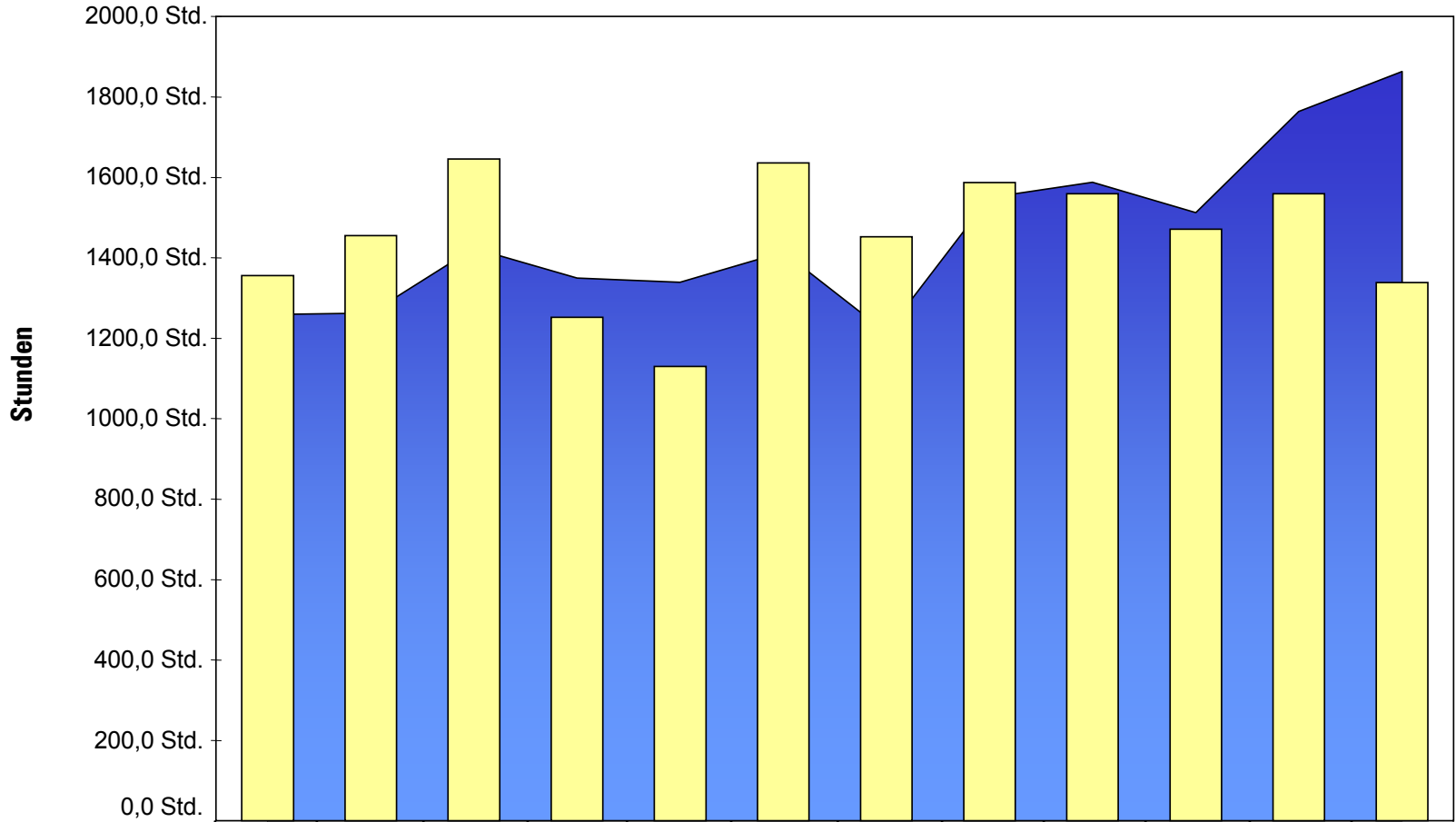


Ist-Situation

Kurzfristige Reaktion und Absprache im Team

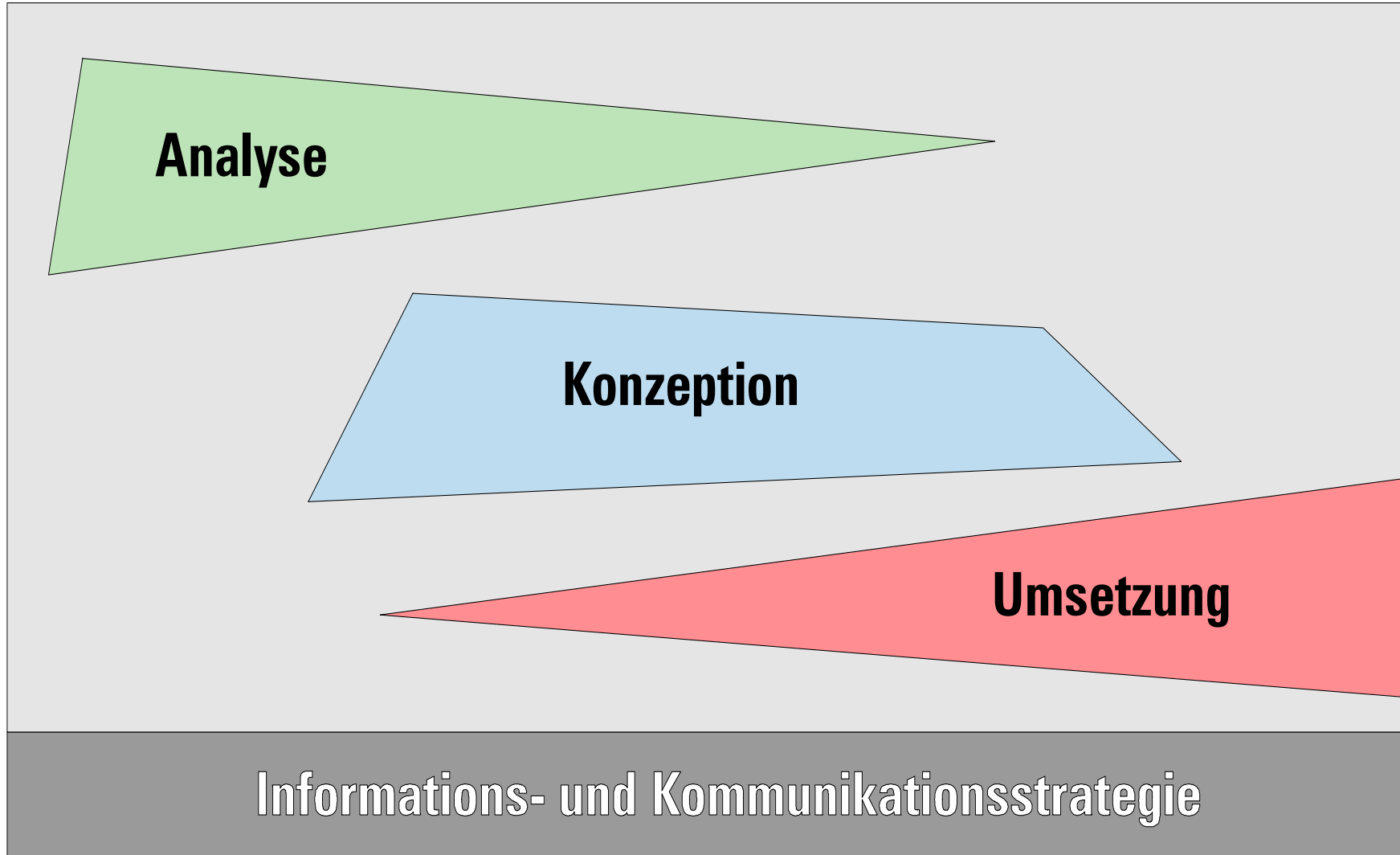
Gegenüberstellung: Arbeitsanfall - Teamkapazität

Im Jahresverlauf



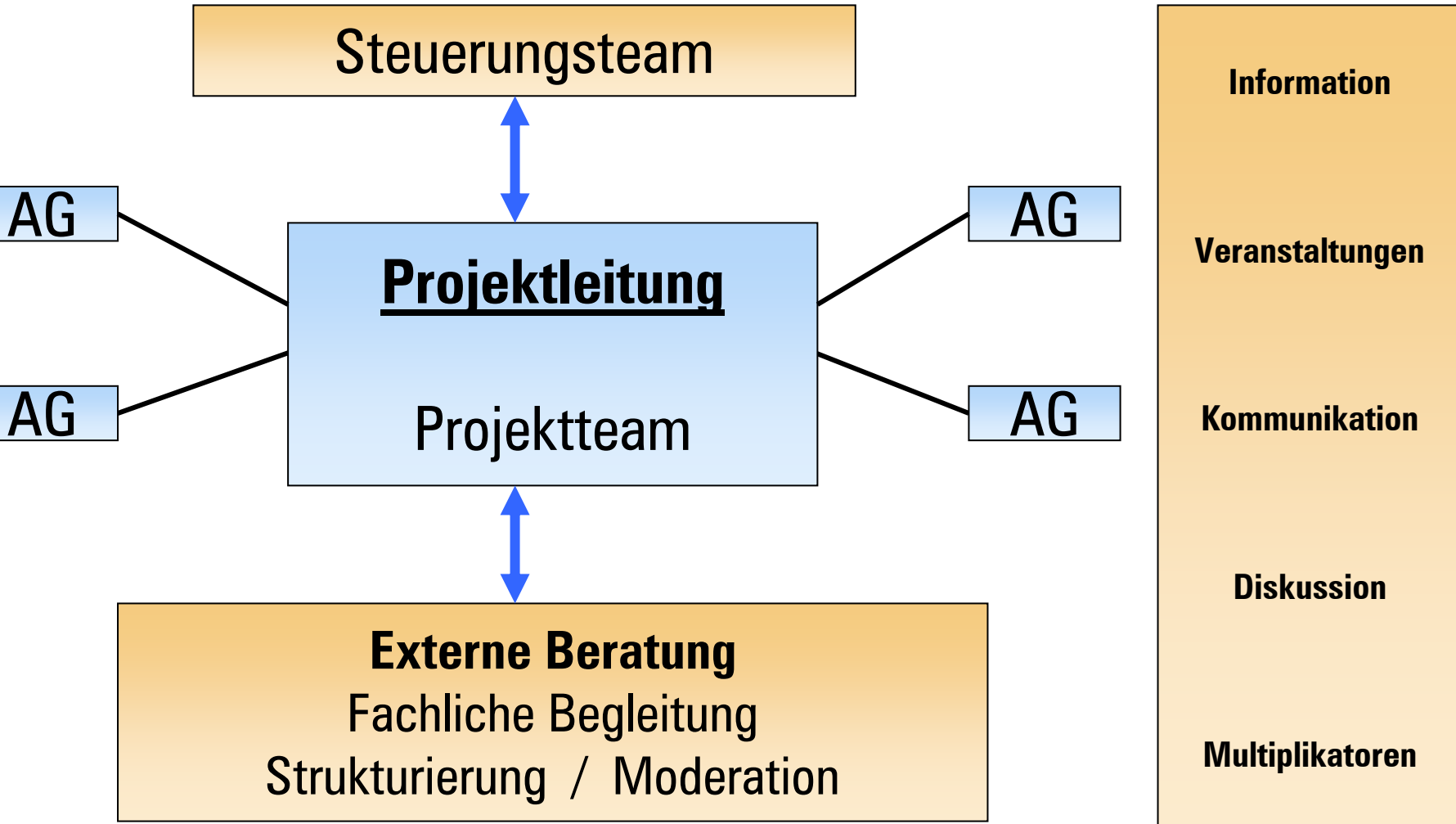
	Jan.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.
■ Teamkapazität in Stunden	1259,1	1262,4	1423,8	1349,6	1339,2	1414,6	1214,5	1549,7	1587,9	1512,3	1764,0	1863,3
■ Arbeitsanfall in Stunden	1355,7	1544,1	1645,4	1252,1	1129,8	1636,0	1452,5	1587,1	1558,9	1471,5	1559,5	1338,2

Umsetzungsprozess im Betrieb



Flexibles Arbeits(zeit)management

Projektmanagement



Was ist das Audit?

- ◆ Multifunktionales Instrumentarium
- ◆ Management-Instrumentarium zur kontinuierlichen Verbesserung einer familienbewussten Personalpolitik
- ◆ Umfassender Katalog praktizierender Maßnahmen mit vereinbarkeitsfördernden Effekten
- ◆ Systematisierung der Maßnahmen nach acht Handlungsfeldern
- ◆ „Check-up“ der angebotenen Maßnahmen und deren Umsetzung

Die Handlungsfelder

Service für Familien

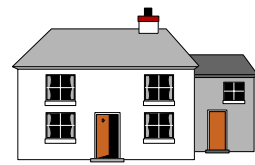
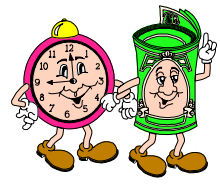


Arbeitszeit



Organisation

Entgeltbestandteile / geldwerte Leistungen



Arbeitsort

Personalentwicklung



Führungskompetenz

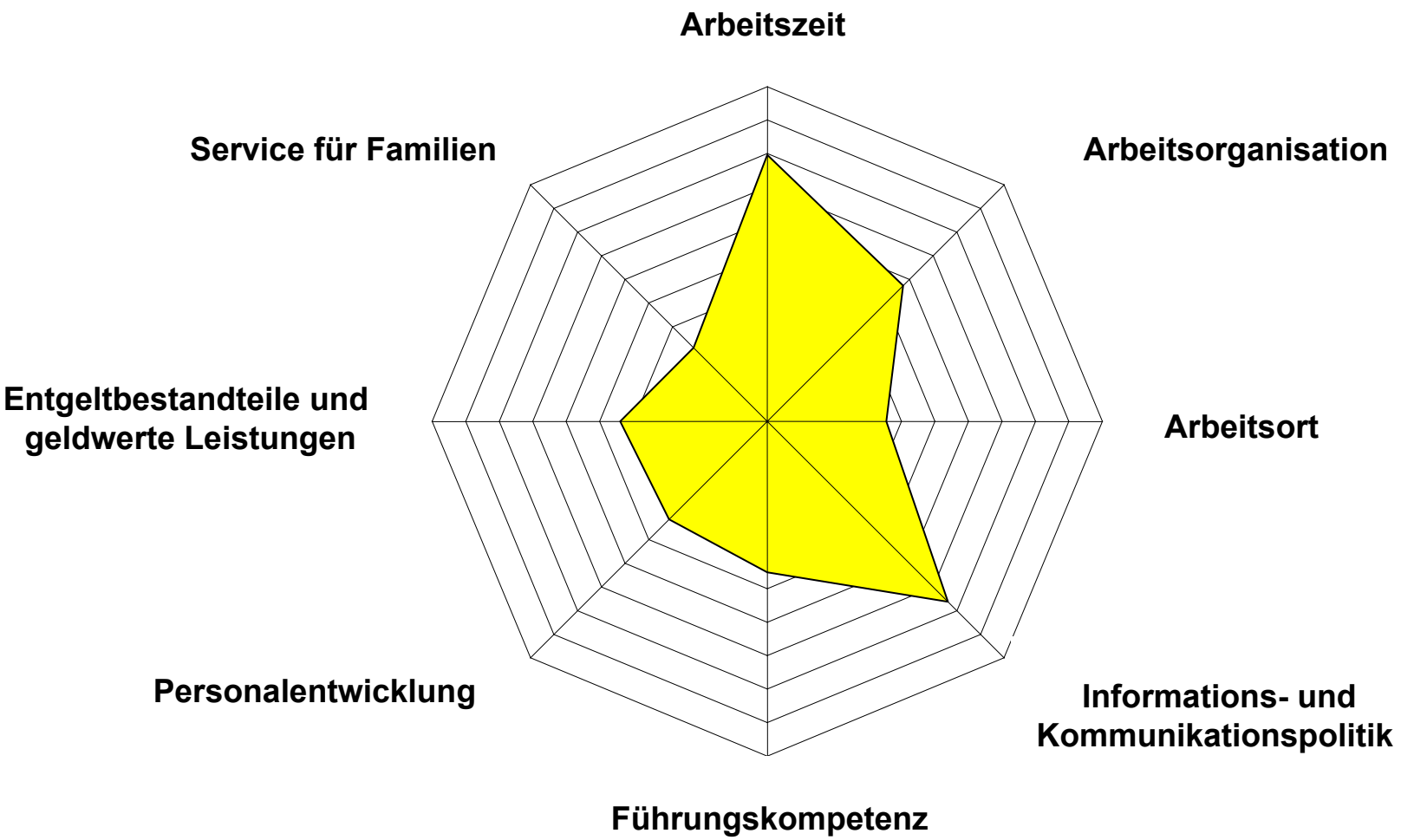


Informations- und Kommunikationspolitik

Vorgehensweise bei der Umsetzung

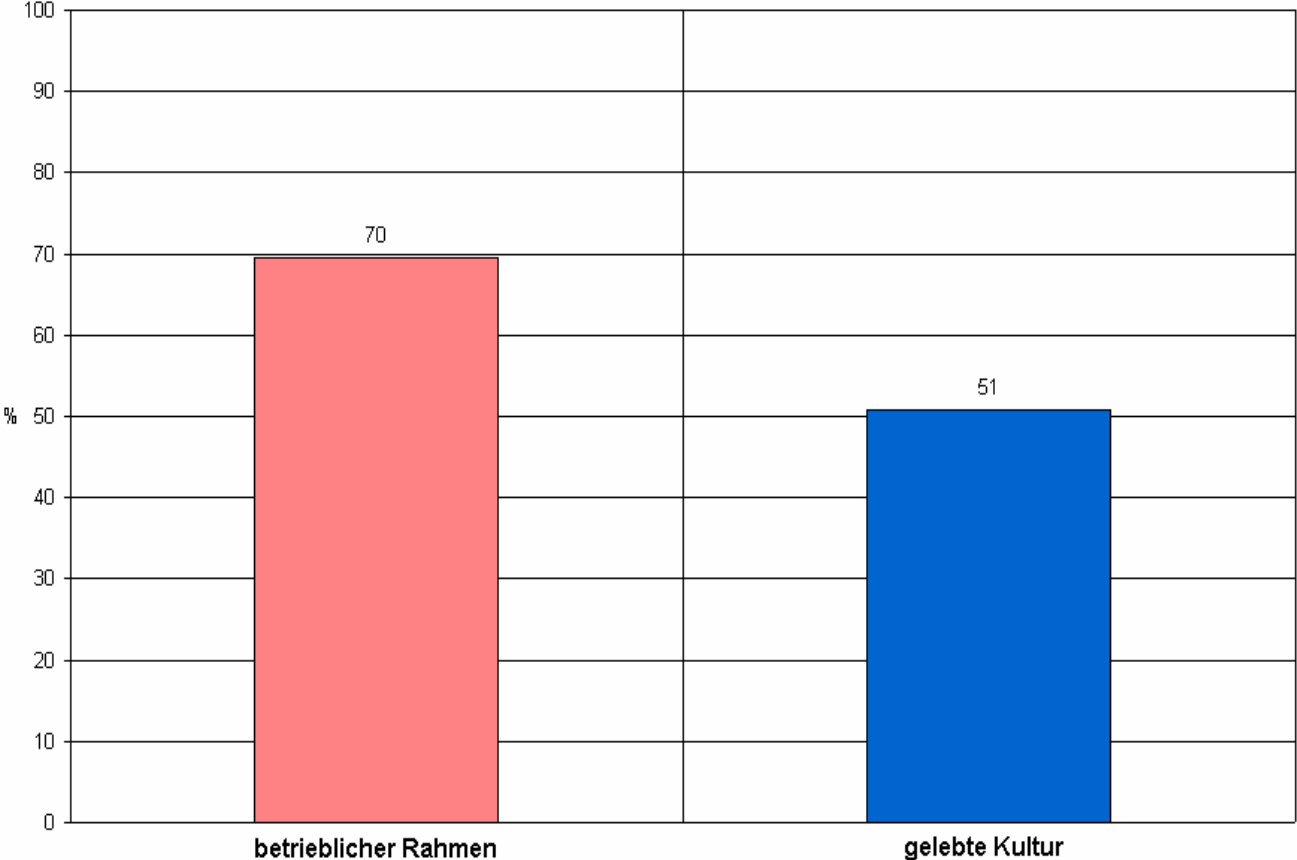


Handlungsfelder 1 - 8 Darstellung Ist-Zustand (prozentual)



Auswertungsbeispiel

**HF 1 Arbeitszeit
betrieblicher Rahmen und gelebte Kultur**



Nutzen des Audits

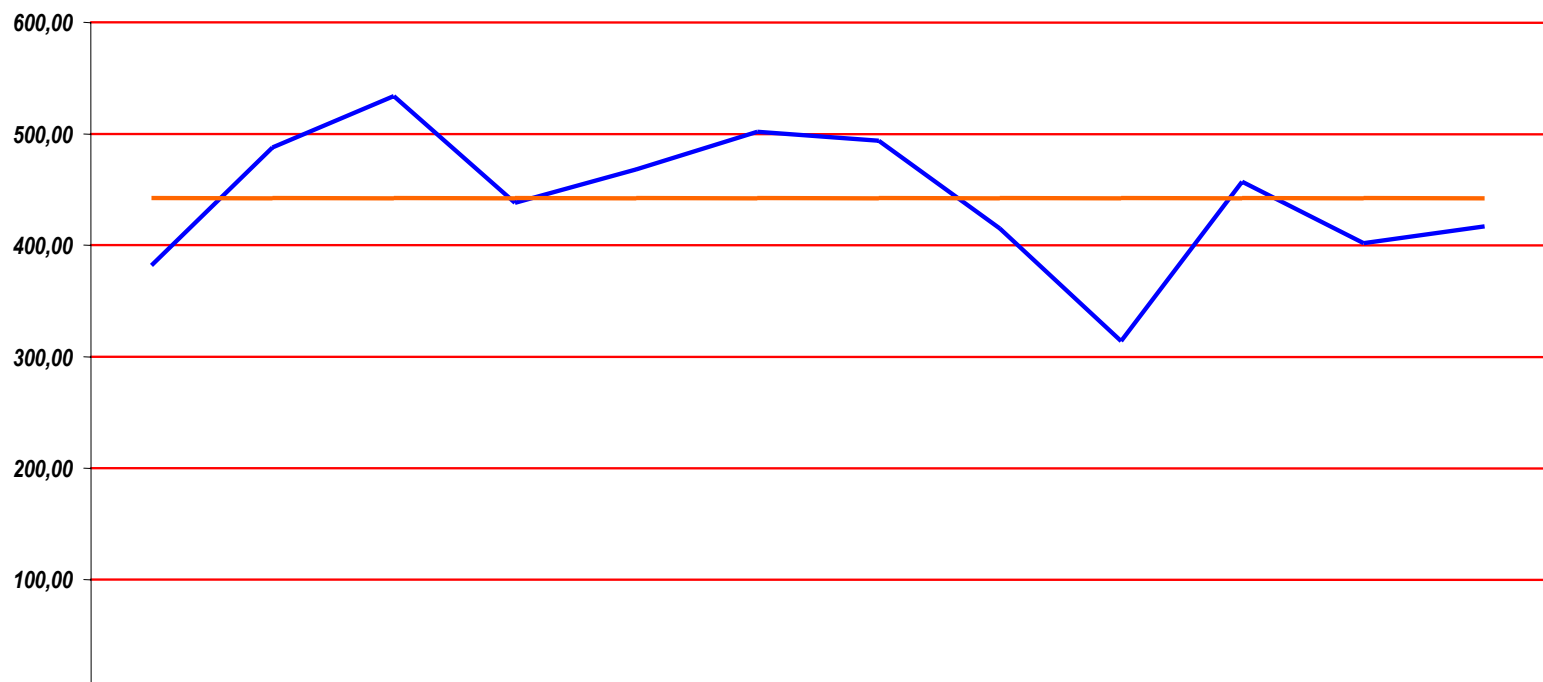
- Stärken und Schwächen der familienbewussten Unternehmenspolitik identifizieren
- vorhandene familienbewusste Maßnahmen und Angebote vernetzen
- Impulse für neue Handlungsstrategien und Maßnahmen geben
- Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Identifikation mit dem Unternehmen steigern
- besseres Personalmarketing durch Zertifikat erreichen

Auswertungen zum Arbeitsanfall in der Pädiatrie

Arbeitsanfall im Jahresverlauf

Arbeitsanfall (Neuaufnahmen + Belegungen) im Jahresverlauf

Abteilung Pädiatrie



	Jan.	Feb.	Mrz	Apr.	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
Arbeitsanfall	382,00	488,00	534,00	438,00	468,00	502,00	494,00	415,00	314,00	457,00	402,00	417,00
Durchschnitt	442,58	442,58	442,58	442,58	442,58	442,58	442,58	442,58	442,58	442,58	442,58	442,58

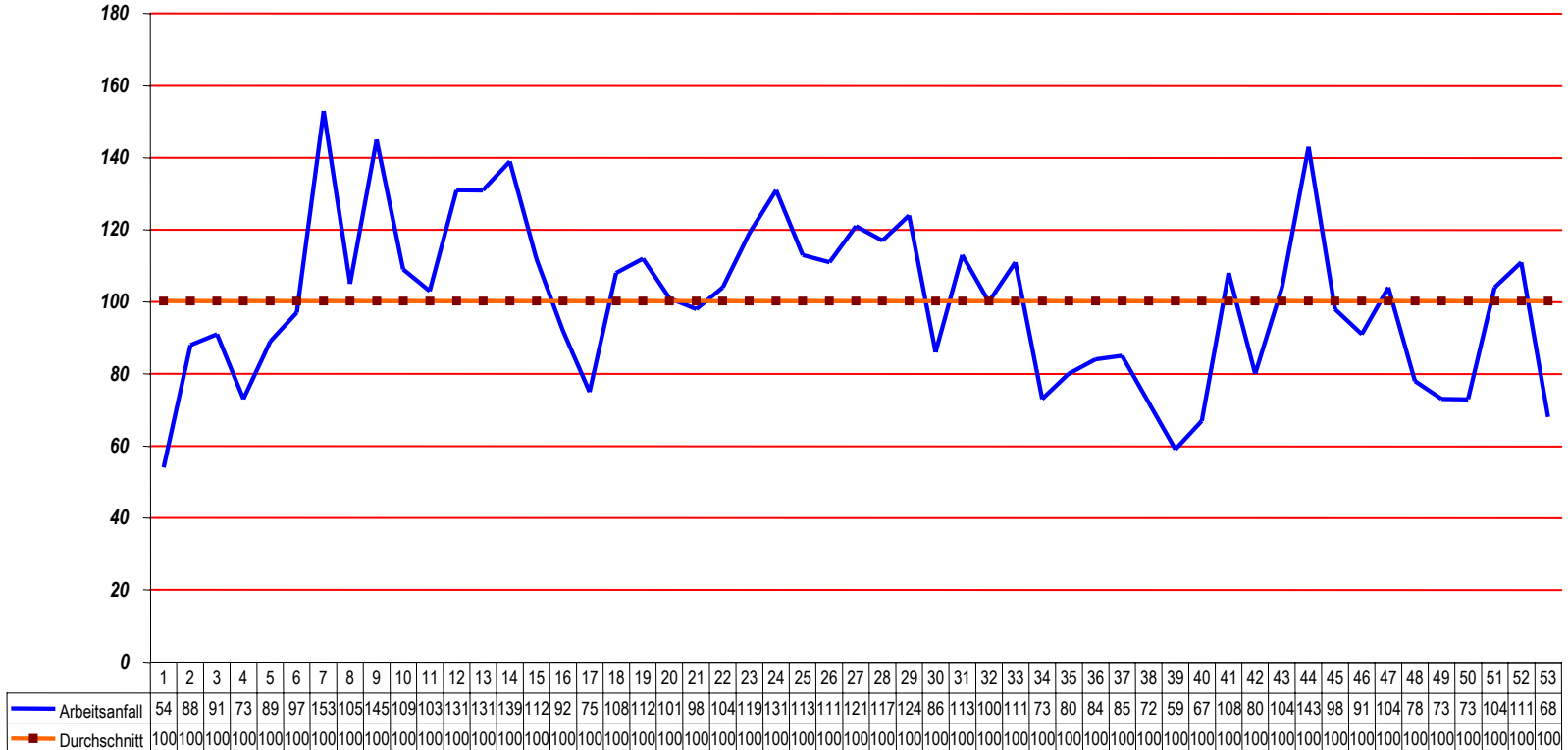
Monate

Auswertungen zum Arbeitsanfall in der Pädiatrie

Arbeitsanfall nach Kalenderwochen

Arbeitsanfall (Neuaufnahmen + Belegungen) nach Kalenderwochen

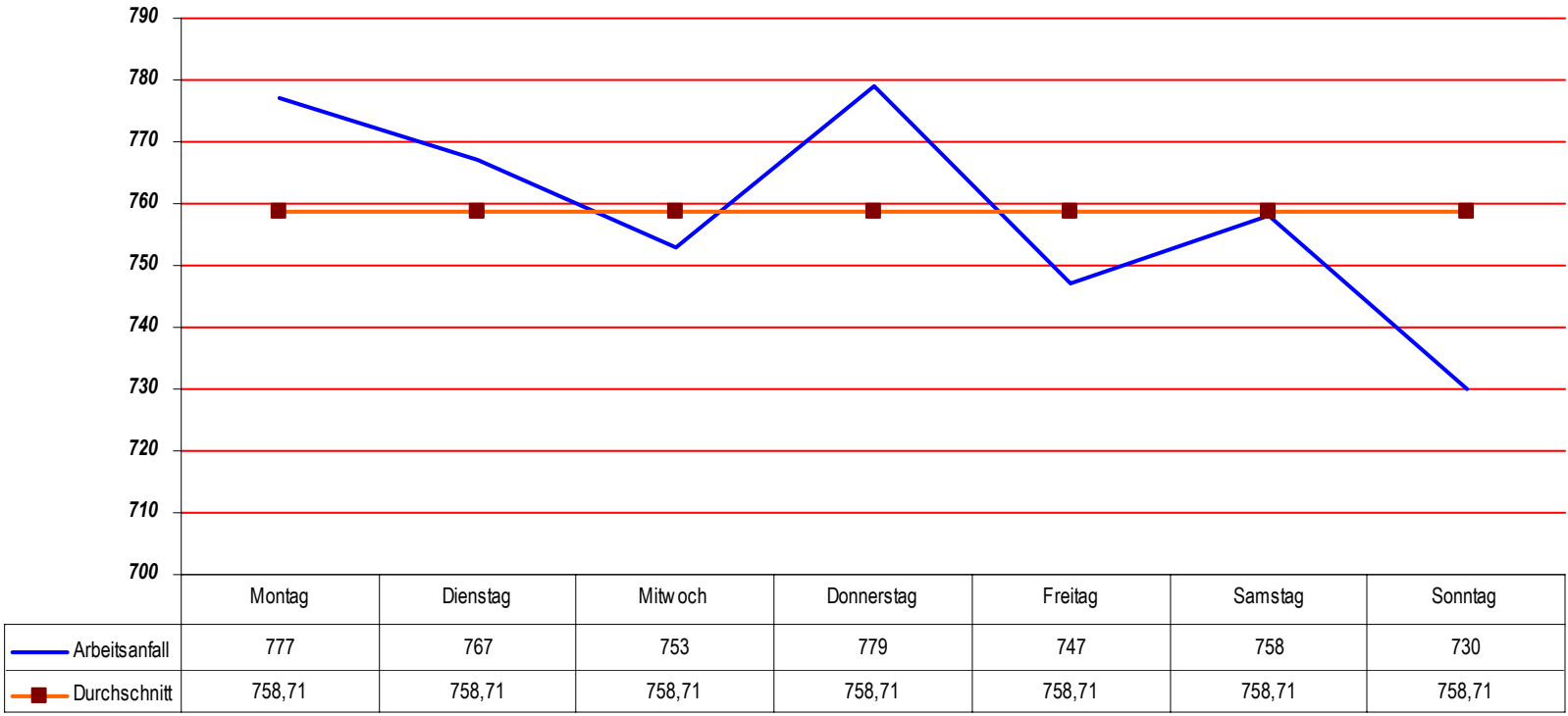
Abteilung Pädiatrie



Auswertungen zum Arbeitsanfall in der Pädiatrie

Arbeitsanfall im Wochenverlauf

Arbeitsanfall (Neuaufnahmen + Belegungen) im Wochenverlauf
 kumuliert
 Abteilung Pädiatrie



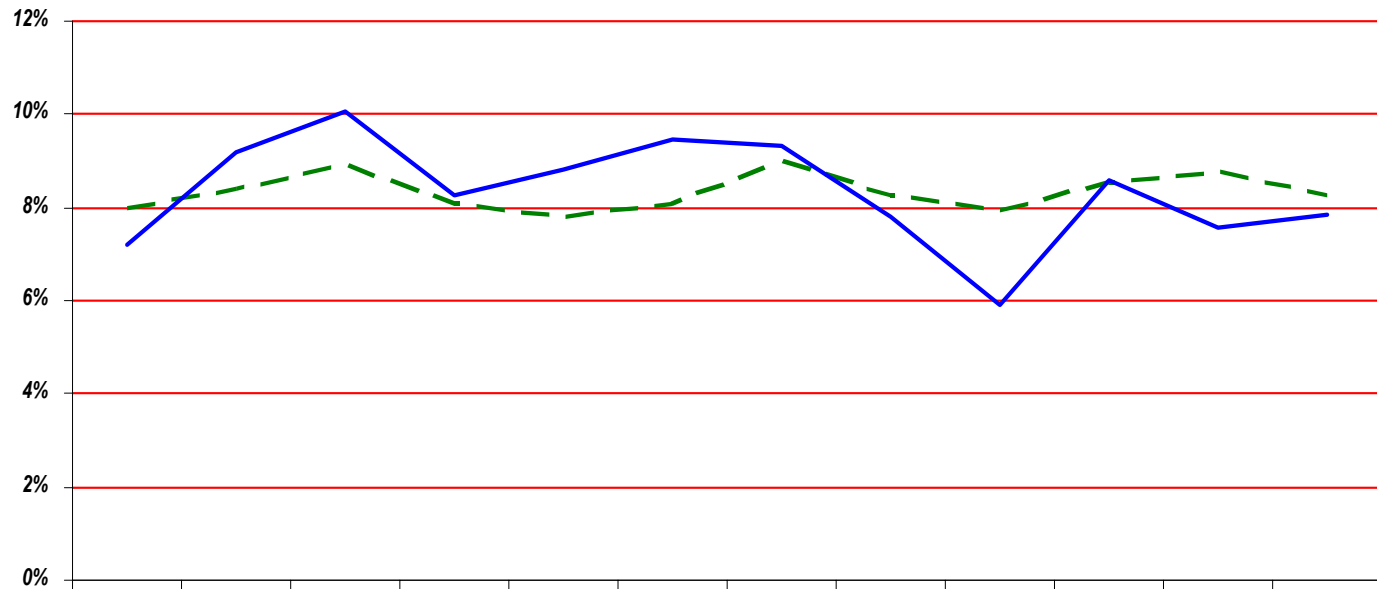
Wochentag

Auswertungen zum Arbeitsanfall in der Pädiatrie

Gegenüberstellung Arbeitsanfall und geleistete Mitarbeiterstunden im Jahr

Arbeitsanfall (Neuaufnahmen + Belegungen) zu Ist-Std. in %

Abteilung Pädiatrie



	Jan.	Feb.	Mrz	Apr.	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
Ist-Std. in %	8%	8%	9%	8%	8%	8%	9%	8%	8%	9%	9%	8%
Arbeitsanfall in %	7%	9%	10%	8%	9%	9%	9%	8%	6%	9%	8%	8%

Monate