

VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN – BEDÜRFNISSE UND UMSETZUNGSFORMEN IM WANDEL

„Mein Leben, meine Zeit – Arbeit neu denken“ – Betriebspolitische Konferenz der IGM in
Böblingen am 22.06.2016

Dr. Josephine Hofmann
Fraunhofer IAO Stuttgart

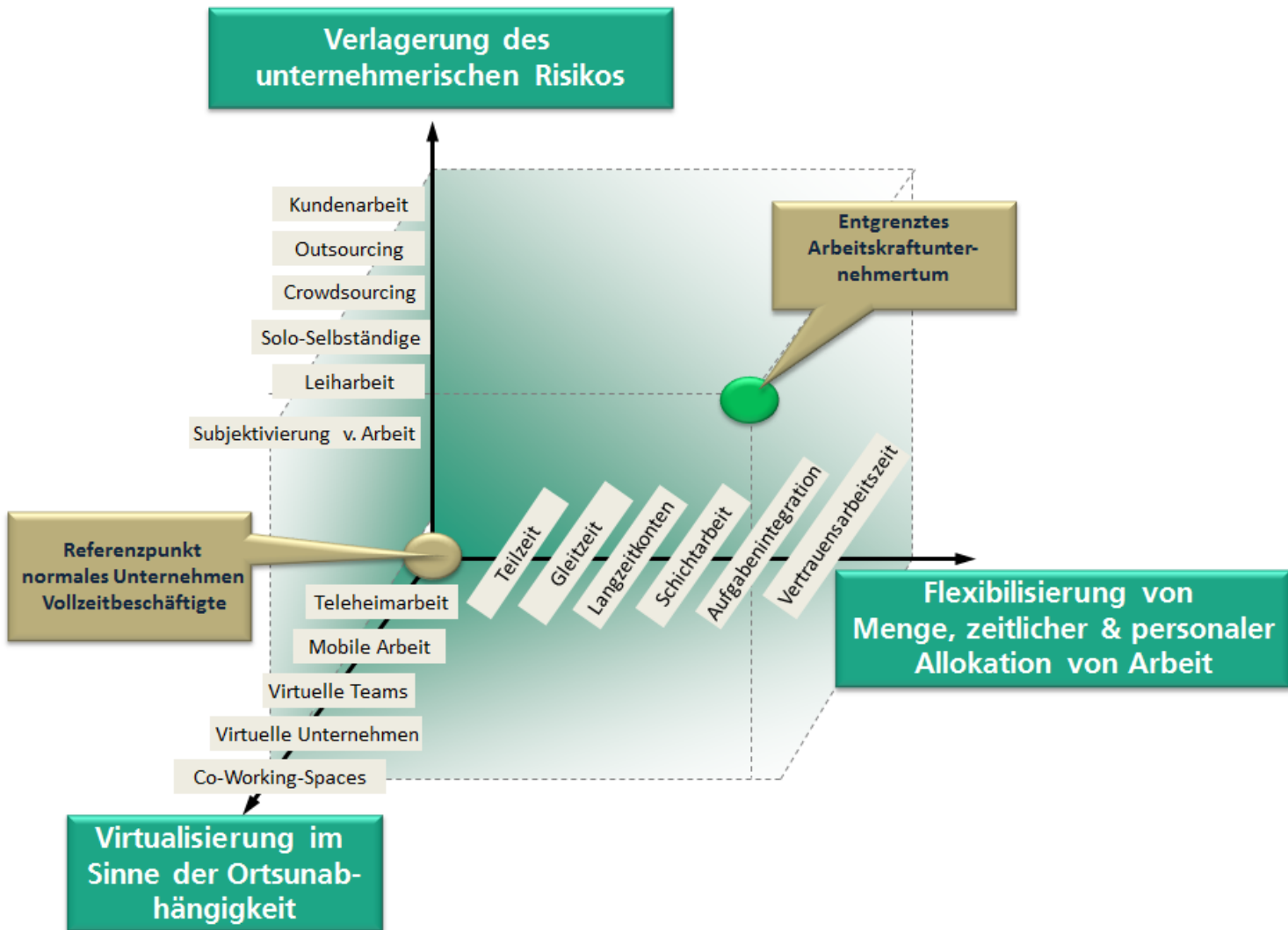


Wie wollen wir arbeiten?

Die Sehnsucht nach mehr Freiheit und Flexibilität im Job revolutioniert die Arbeitswelt. Was das für Mitarbeiter und Unternehmen bedeutet, zeigt ein gigantisches Experiment im Daimler-Konzern. Der *stern* hat es über Monate begleitet

Von Silke Gronwald; Fotos: Dirk Bruniecki

Flexibilisierung menschlicher Arbeit.....



Individuelle und unternehmerische Interessen

Geben und Nehmen als Maxime der Gestaltung

Treiber auf Arbeitnehmerseite

Work-Life-Balance Gesundheit Erholung Lebensqualität
 Freizeitangebot Familie Soziale Aktivitäten Medizinische Termine
 Reisen »Höhere« Bedürfnisse Kommunikationsmedien
 Spontanität und Aktivität als Lifestyle Pflegefälle Info-Verfügbarkeit

Ziel: Private Flexibilität

**Enabler Technik:
 IT-Technologie &
 CPS/Industrie 4.0**

**Umfeld Werteveränderung:
 Flexibilisierung und
 Selbstoptimierung**

**Umfeld Demografie &
 Diversity:
 Arbeitsmarkt**

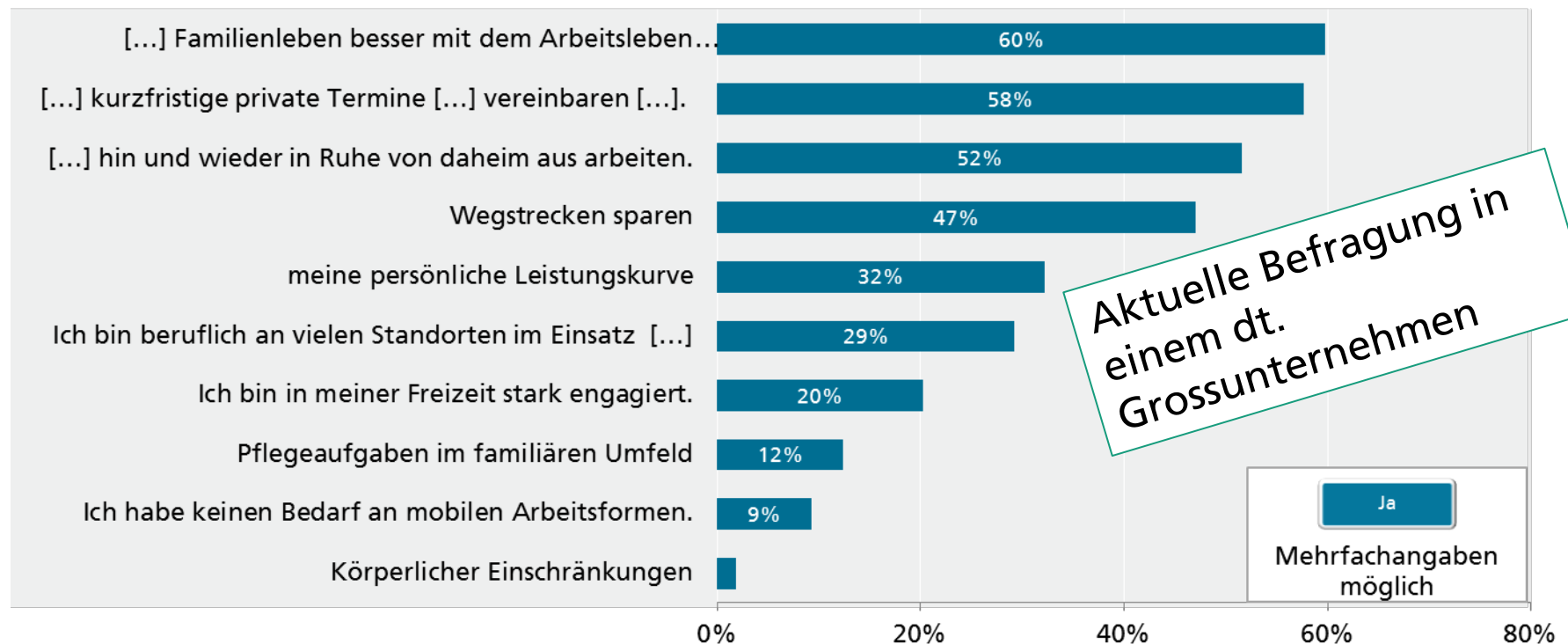
Ziel: Dispositive Flexibilität

Differenzierung Kundenanforderungen Variantenvielfalt
 Volatilität der Märkte Ausgleich Produktionsschwankungen Flexible Technologie
 Anpassung an Nachfrage Optimierter Ressourceneinsatz
 JIT-Produktion

Treiber auf Arbeitgeberseite

Motive für flexible Arbeit – in allen Generationen!

Die genannten Motive entsprechen der heutiger Lebenswirklichkeit: Nicht „nur“ Familienthemen, sondern auch ruhiges Arbeiten, Einsparung von Wegstrecken etc. sind auf den ersten Plätzen.



Bedürfnisse und ihre Umsetzung – Status Quo

Gerechtigkeitsdebatte

Eingeschränkte
Realisierungsmöglichkeiten im
produzierenden Bereich

Einschränkende Arbeitskulturen

Präsenzorientierung allerorten

Anspruch und Freiwilligkeit

Nukleus der Diskussionen
zwischen den Sozialpartnern

Flexibilisierungsgeber - Flexibilisierungsnehmer

Lösungen müssen
teambezogen, gerecht,
leistungs- und
kundenorientiert sein

Entgrenzung und Gesundheit

Balance von
Selbstverantwortlichkeit,
Fürsorgepflicht und
vorbildlichem
Führungsverhalten

Führungskräfte- verantwortung - Selbstverantwortlichkeit

Reifegrad- und kulturabhängig

Ergebnisorientierung

Eingängige Forderung –
anspruchsvolle Umsetzung in
virtuellen und
wissensintensiven Kontexten

Regelungsdichte

Wieviel Vorgaben, Regeln und
Eskalationsmechanismen
passen zu modernen
Arbeitsformen?

Wo fängt Arbeit an?

Und ab wann wird sie wie
erfasst und bezahlt?

Leben und Arbeiten in Flexibilität



- Anknüpfung an die IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013
- Befragung von Betriebsräten und Beschäftigten
- in 350 - 400 Betrieben
- vom 1.9. bis 15.10.2016
- Erste Ergebnisse ab November 2016



Handlungsfelder

Wir sollten Vereinbarkeitslösungen für den **produzierenden Bereich** ausfindig machen, ausbauen und neu entwickeln

Wir müssen flexible Arbeitsformen **beteiligungorientiert** gestalten!

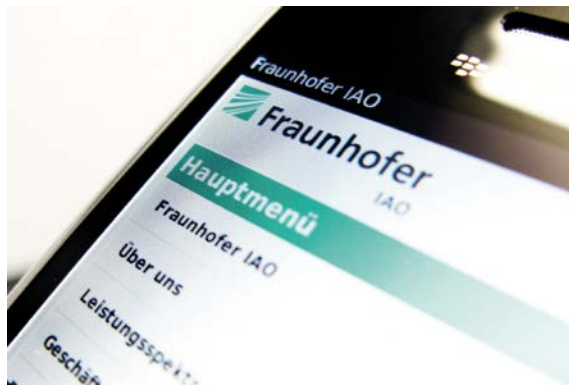
Wir sollten gesetzliche, tarifliche und betriebliche **Regelungen renovieren!**

Wir brauchen **teambezogene Lösungen**, stabile **Leitplanken** und Mut zu **Selbstverantwortlichkeit**

Wir brauchen **Führungskräfte**, die **Freiräume** für ihre Mitarbeiter schaffen!

Wir brauchen flexibilitätskompatible **Abstimmungs- und Arbeitsmechanismen** für betriebliche Interessensvertreter

Kontakt



Dr. Josephine Hofmann

Business Performance Management

Tel.: +49-711-970-2095

Josephine.Hofmann@iao.fraunhofer.de

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation

Nobelstraße 12

70569 Stuttgart

Informationen

<http://www.iao.fraunhofer.de>

<http://www.iao.businessmanagement.de>

<http://www.grenzenlosearbeitswelt.de>



Diskutieren Sie mit uns in unserer aktuellen **Blogparade** zum Thema **Flexibilisierung von Arbeit!**

www.blog.iao.fraunhofer.de