

tempora

Online



01/2011

Journal für
moderne
Arbeitszeit

Inhalt

Editorial „Diversität der Arbeitszeit“

01 **Das Zeitbüro ist wieder da**

02 **Modellprojekt „Neue ArbeitsZeitPraxis“ für
Arbeitszeitberatung in kleinen und mittleren Betrieben**

03 **Fünf Fragen an...**

04 **Gründung des iap-Institutes**

05 **Internationales Symposium in Stockholm –
Schichtarbeit und Arbeitszeit**

06 **Burnout in der IT-Branche**

07 **GFOS Softwareentwicklung – Mit hochflexiblen
Arbeitszeiten zu mehr Qualität und Zufriedenheit**

Literatur- und Veranstaltungstipp

zeitbuero 
KOORDINATION, ORGANISATION & WISSENSTRANSFER
MODERNER ARBEITSZEITGESTALTUNG

Editorial

Text: Prof. Dr. Ulrike Hellert

„Diversität der Arbeitszeit“

Bereits vor über hundert Jahren hat der innovative Unternehmer Robert Bosch die Arbeitszeit als wichtigen Erfolgsfaktor für seine Produktion erkannt.

Im Jahre 1906 verkürzte er die Arbeitszeit seiner Beschäftigten auf acht Stunden täglich, um die Produktivität zu steigern und gleichzeitig die Belastung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu reduzieren.

Erfreulicherweise erkennen heute viele Unternehmerinnen und Unternehmer, wie wichtig die Schlüsselressource Arbeitszeit für die Wettbewerbsfähigkeit ist. Während wir zu Beginn des Zeitbüros noch sehr viel über die grundsätzlichen Vorteile flexibler Arbeitszeitgestaltung diskutierten, geht es heute mehr und mehr darum, die richtigen individuellen Gestaltungselemente für innovative Arbeitszeiten zu entwickeln.

Die Ziele innovativer und flexibler Arbeitszeiten sind vielfältiger geworden. Basierend auf den rechtlichen Grundlagen sind Arbeitszeitmodelle gefragt, die z. B. die Arbeitgeberattraktivität fördern und somit Fachkräfte bindet

oder gewinnt. Im Kontext des demografischen Wandels haben vor allem familienbewusste Arbeitszeiten für die Unternehmen an Bedeutung gewonnen. Aber auch die zunehmende psychische Belastung, vor allem durch Zeitdruck und Arbeitskomplexität, stellt neue Anforderungen an maßgeschneiderte Arbeitszeitregelungen. Insgesamt lässt sich somit eine neue Diversität der Arbeitszeit erkennen. Es zeigen sich wichtige Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und Führungsstil oder auch Teamarbeit. Zielvereinbarungen, Work-Life Balance oder Arbeitsfähigkeit sind Themenfelder, die direkt von der Arbeitszeitregelung beeinflusst werden und diese wiederum auch positiv verändern können.

Ein modernes Personalmanagement sollte daher das Thema Arbeitszeitgestaltung mit all seinen Facetten betrachten und die Potenziale zielgerichtet nutzen.

Ich würde mich freuen, wenn die Beiträge in unserer heutigen ersten tempora-online einige interessante Impulse geben können.



Prof. Dr. Ulrike Hellert

Das Zeitbüro ist wieder da Text: Gundula Grzesik

01 Seit dem 1. April ist das Zeitbüro wieder aktiv. Das Vorgänger-Projekt Zeitbüro NRW lief zum 31.12.2010 aus und wurde in das Zeitbüro FOM überführt.

Das Zeitbüro ist nun bundesweit tätig und wird vom Bundesministerium für Arbeit im Rahmen der Initiative INQA gefördert. Projektträger ist die gsub (Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung). Die fachliche Begleitung liegt bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Des Weiteren wird es gefördert vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW und dem Europäischen Sozialfonds.

Die Aufgabe des Zeitbüros FOM ist es, als Forschungs- und Transferprojekt der FOM Hochschule für Oekonomie & Management aktuelle wissenschaftliche Ergebnisse aus der Arbeitszeitforschung, praxisnah an Unternehmen, Beschäftigte und Mitarbeitervertretungen zu vermitteln.

Das Zeitbüro dient als Anlaufstelle für Fragen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Interessierte können ihre Fragen unter der Adresse zeitbuero@fom.de oder unter der Rufnummer 0201-81004-997 an das Expertenteam im Zeitbüro FOM richten. In Workshops und Infoveranstaltungen werden auch künftig Schwerpunktthemen der modernen

Arbeitszeitgestaltung kommuniziert. Wissenschaftliche Leiterin des Zeitbüros FOM ist Prof. Dr. Ulrike Hellert. Sie führt damit ihre 2002 mit dem Zeitbüro NRW begonnene erfolgreiche Arbeit fort.

Das Team des Zeitbüros FOM freut sich auf eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit mit bewährten und neuen Kooperationspartnern sowie mit allen, die sich für wettbewerbs- und mitarbeiterorientierte innovative Arbeitszeitmodelle interessieren.

zeitbuero 

KOORDINATION, ORGANISATION & WISSENSTRANSFER
MODERNER ARBEITSZEITGESTALTUNG

Modellprojekt „Neue ArbeitsZeitPraxis“ für Arbeitszeitberatung in kleinen und mittleren Betrieben

Text: Dr. Volker Hielscher

02 Die beiden Projektpartner iso-Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft, Saarbrücken und Inmit-Institut für Mittelstandsökonomie an der Universität Trier schaffen im Rahmen des Projektes ein neues Beratungsangebot für kleine und mittlere Betriebe in Rheinland-Pfalz und im Saarland. Das Ange-

bot umfasst die Möglichkeit zu einer qualifizierten und ganzheitlichen Arbeitszeitberatung. Das Vorhaben wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen gefördert und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin fachlich begleitet.

Nähere Informationen unter www.neue-arbeitszeit-praxis.de oder arbeitszeitpraxis@iso-institut.de



Fünf Fragen an...

Simone Back, Projektleiterin „ArbeitsZeitGewinn“ beim RKW Hessen

Interview: Gundula Grzesik



ArbeitsZeitGewinn
in kleinen und mittleren Unternehmen



Simone Back

03 **Tempora-Online: Frau Back, seit eineinhalb Jahren läuft Ihr Projekt „ArbeitsZeitGewinn“. Um was geht es konkret in diesem Projekt und wer gewinnt?**

Gewinnen werden vor allem kleine und mittelständische Unternehmen! Die Erfahrung zeigt, dass sie die Vorteile einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung viel zu selten nutzen. Dazu gehören zum Beispiel geringere Kosten, mehr Kundennähe, aber auch zufriedene, gesündere Mitarbeiter. All das sind Themen, die heute wettbewerbsentscheidend sind. ArbeitsZeitGewinn hat sich das Ziel gesetzt, Unternehmen für diese Chancen zu sensibilisieren. Mit erfolgreich umgesetzten Beratungen werden wir anschließend kräftig die Werbetrommel rühren für die Potenziale, die innovative Arbeitszeitmodelle bieten. Ein zweiter, genauso wichtiger Baustein ist die Qualifizierung von Arbeitszeitberatern hier in der Region.

Tempora-Online: Warum werden in Hessen Arbeitszeitberaterinnen und Arbeitszeitberater benötigt?

Eine wissenschaftliche Recherche im Vorfeld des Projekts durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat ergeben, dass es gerade für die kleineren Unternehmen

zu wenige qualifizierte Arbeitszeitexperten gibt. KMU erwarten zu Recht von ihren Beratern, dass sie deren Alltag und „Denke“ kennen und Lösungen entwickeln, die der kleinbetrieblichen Struktur entsprechen. Solche Arbeitszeitberater sind bisher eher selten, nicht nur in Hessen. Arbeitszeitberatung fokussiert eher auf die Großunternehmen.

Tempora-Online: Wie haben Sie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgewählt?

Seit über zehn Jahren arbeitet das RKW Hessen mit rund 300 selbstständigen Experten zusammen. Sie beraten in unserem Auftrag kleine und mittelständische Unternehmen. Wir haben aus diesem Pool diejenigen angesprochen, deren Beratungsqualität kontinuierlich überzeugt und die bereits eine thematische Nähe zur Arbeitszeitgestaltung haben: Kollegen und Kolleginnen mit den Schwerpunkten Produktivität, Personalentwicklung, Arbeitsschutz oder vergleichbaren Beratungsfeldern. Dieses Vorgehen hat den Charme, dass diese Berater mit ihren ursprünglichen Beratungsthemen bereits Vertrauen in den Unternehmen gewonnen haben. Nun ergänzen sie ihr Beratungsportfolio durch einen weiteren Baustein und können diesen auch in Unternehmen einbringen, die von sich aus nicht über Arbeitszeitgestaltung nachdenken.

Tempora-Online: Wie sieht die Ausbildung der Beraterinnen und Berater aus?

Handelt es sich um eine theoretische oder praktische Schulung?

Theorie ohne Praxis scheint mir für dieses komplexe Thema genauso unangemessen wie Praxis ohne fachliches Fundament. Gemeinsam mit Frau Prof. Dr. Hellert von der FOM Hochschule für Oekonomie & Management haben wir daher ein qualitätsorientiertes Konzept erstellt, in dem die Berater und Beraterinnen nach einer intensiven theoretischen Phase zunächst ihr Wissen in einer Hausarbeit vertiefen. Danach wird jeder der Berater mindestens eine Beratung im Unternehmen durchführen, begleitet von der FOM Hochschule und dem RKW Hessen. Nur wer alle drei Bausteine durchlaufen hat, erhält das Hochschulzertifikat und wird vom RKW Hessen in der Folge als Arbeitszeitberater anerkannt und eingesetzt.

Tempora-Online: Ende 2012 wird das Projekt beendet sein. Welche Wirkung wünschen Sie sich vom „ArbeitsZeitGewinn“ über das Projektende hinaus?

Mit ArbeitsZeitGewinn loten wir die Möglichkeiten aus, das Nischenthema „Arbeitszeitberatung“ zu einem erfolgreichen Geschäftsfeld weiter zu entwickeln. Das gilt selbstverständlich für die Berater, die bereits heute beginnen, sich zu vernetzen, um Synergieeffekte zu nutzen. Das gilt genauso selbstverständlich für das RKW Hessen und die FOM, die das Konzept auch in anderen Bundesländern etablieren wollen. Die Arbeitszeitgestaltung bietet noch jede Menge Potenzial!

Gründung des iap-Institutes Text: Gundula Grzesik

04 Feierlich wurde am 8. Juli 2011 die Gründung des iap-Institut für Arbeit und Personal an der FOM in Essen begangen. Wissenschaftliche Direktorin des iap ist Prof. Dr. Ulrike Hellert.

Bereich der Arbeitszeitforschung, Arbeits- und Organisationspsychologie und Personalmanagement“, so FOM-Rektor Prof. Dr. Burghard Hermeier bei der Gründungsveranstaltung in Essen vor Vertretern der Wirtschaft, des

beitszeitforschung sowie der Arbeits- und Organisationspsychologie. 2002 gründete sie, mit Unterstützung des damaligen Arbeitsministeriums NRW, das Zeitbüro NRW. Hier gelang ihr ein Paradebeispiel für ein Transfer- und Forschungsprojekt. Unternehmen, Beschäftigte, Betriebsräte und Arbeitszeitakteure erhalten vom Zeitbüro die aktuellen wissenschaftlichen Ergebnisse zur praktischen Umsetzung.

Die Arbeitszeitthematik ist heute so aktuell wie nie zuvor – Fachkräftemangel, starke Arbeitsverdichtung und demografischer Wandel prägen die heutige Arbeitswelt. „Mit meinem Forschungsthema habe ich hier, bei der FOM, nun einen sicheren Hafen erreicht“, so die begeisterte Seglerin Prof. Dr. Ulrike Hellert, „das heißt nicht, dass ich hier vor Anker liegen möchte. Im Gegenteil – mit neuen Forschungsvorhaben und frischen Ideen möchte ich gemeinsam mit meinem Team zu neuen herausfordernden Ufern aufbrechen.“ Das iap-Institut bietet hierfür die besten Voraussetzungen.



Einen erfolgreichen Start wünschten die Gratulanten dem frisch gegründeten Institut

Ein zentraler Bestandteil des Institutes ist das Zeitbüro FOM. Ein weiteres Projekt des iap ist der ArbeitsZeitGewinn (www.arbeits-zeit-gewinn.de). „Dasiap bündelt sämtliche Forschungs- und Transferaktivitäten der FOM im

Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW und weiteren Partnern.

Seit vielen Jahren arbeitet Frau Prof. Dr. Hellert auf dem Gebiet der Ar-

Internationales Symposium in Stockholm – Schichtarbeit und Arbeitszeit Text: Prof. Dr. Ulrike Hellert

05 Ende Juni 2011 trafen sich rund 200 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zum 20. internationalen Symposium über Schichtarbeit und Arbeitszeit in Stockholm. Vier Tage lang wurden aktuelle Studienergebnisse aus dem Themenkomplex Arbeitszeit und Schichtarbeit präsentiert und diskutiert. Das Symposium, das von der Working Time Society sowie der Universität Stockholm und dem Stress Research Institut durchgeführt wurde, konzentrierte sich auf die biologischen Mechanismen des arbeitenden Menschen, seine Erholungsfähigkeit sowie auf das Risikomanagement in der 24-Stunden-Gesellschaft.

Bereits bei der Eröffnungsrede wurde deutlich, dass die Gesamtzusammenhänge von belastenden Arbeitszeiten

wie beispielsweise Nacharbeit oder lange Arbeitszeiten sowie psychobiologische Mechanismen bezüglich der langfristigen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit derzeit noch nicht endgültig in allen Zusammenhängen geklärt sind und sich hier noch weiterer Forschungsbedarf zeigt. Andererseits konnten in den letzten 10 Jahren große wissenschaftliche Fortschritte im Fatigue-Risiko-Management erzielt werden, und entsprechende Handlungsempfehlungen, vor allem im Transportsektor, werden inzwischen angewendet.

Zahlreiche Studien zeigen einen Zusammenhang zwischen Nacharbeit und erhöhter Erkrankungsrate bei den betreffenden Beschäftigten. Eine Studie von Professor Nätti et al., Universität Tampere, Finnland, deutet beispielsweise ein erhöhtes Sterberisiko von

Nacharbeiterinnen im Vergleich zu anderen weiblichen Beschäftigten an. In einer weiteren Studie beschäftigte sich Prof. Härma aus Helsinki (Institute of Occupational Health) mit altersgerechten Schichtmodellen und konnte zeigen, dass ein kurz-rotierendes 3-Schichtsystem (F-S-N) „altersfreundlicher“ ist als etwa ein wochenweiser Wechsel von Früh-Spät-Nachtschicht. Die Gruppe mit rückwärtsrotierendem Schichtplan hatte im Übrigen die größten Schlafprobleme.

Auch die Folgen von langen Wochenarbeitszeiten wurden untersucht und vorgestellt. Wie Wirtz et al. von der Harvard School of Public Health in Boston zeigte, steigt das Unfallrisiko mit zunehmender Wochenarbeitszeit um 1% pro zusätzlich gearbeiteter Stunde in der Woche, wobei für Frauen ein höheres Risiko gefunden wurde als für Männer.

Ein weiteres wichtiges Thema war die Stressprävention und Erholungsfähigkeit von Beschäftigten. Prof. Sonntag von der Universität Mannheim stellte Studienergebnisse vor, die deutlich machen, dass es Beschäftigten nach einem überlangen Arbeitstag weniger möglich ist, sich sportlich zu engagieren oder andere soziale Freizeitaktivitäten durchzuführen. Diese wiederum sind wichtige Voraussetzungen für eine gute Gesundheit und für die Erholung nach einem anstrengenden Arbeitstag.

Die Posterpräsentation der FOM Essen verdeutlichte erfolgreiche Gestaltungsmaßnahmen, um individuelle Arbeitszeiten so zu gestalten, dass eine wirkungsvolle und stressfreie Work-Life-Balance sichergestellt ist.

Adresse:
www.workingtime.org

20th International Symposium on Shiftwork and Working Time
„Biological mechanisms and risk management in the 24h society“
– Stockholm, Sweden, June 28 – July 1, 2011

Ways to improve Working Time conditions in IT-service companies

Authors: Ulrike Hellert, Udo Lindemann, Wolfgang Gölter
Affiliation: (1) FOM University of Applied Sciences, Essen, Germany
(2) Institute of Occupational Psychology, University of Cologne

Objective: Investigate the possibility to improve working conditions and working hours in IT-service companies. The aim is to identify the most effective measures to improve working conditions and working hours in IT-service companies. The study was conducted in a large IT-service company in Germany. The study was conducted in a large IT-service company in Germany. The study was conducted in a large IT-service company in Germany.

Method: The study was conducted in a large IT-service company in Germany. The study was conducted in a large IT-service company in Germany. The study was conducted in a large IT-service company in Germany.

Results: The study was conducted in a large IT-service company in Germany. The study was conducted in a large IT-service company in Germany. The study was conducted in a large IT-service company in Germany.

Conclusion: The study was conducted in a large IT-service company in Germany. The study was conducted in a large IT-service company in Germany. The study was conducted in a large IT-service company in Germany.

Employees in the IT-sector facing complex work loads combined with excessive demands and time pressure at work. Every second IT-employee complains about time pressure, loss of control, fatigue and occupational stress.

Ways to improve Working Time conditions in IT-service companies, Prof. Dr. Ulrike Hellert

Burnout in der IT-Branche Text: Erich Latniak / Anja Gerlmaier

06 Wissensarbeiter galten lange als Gewinner bei den Veränderungen in der Arbeit. Gerade die IT-Branche wurde in den Medien als Beispiel für eine „schöne neue Arbeitswelt“ vorgeführt: Hier wurde scheinbar mühelos und selbstbestimmt auch länger als zwölf Stunden am Tag an Innovationen, steigenden Aktienkursen und Gewinnen gearbeitet, an denen die Beschäftigten beteiligt waren. So sehr dies schon zu Zeiten der New Economy ein Zerrbild war, so wenig trifft das heute für IT-Arbeit zu.

Angesichts des steigenden Preis- und Kostendrucks bei IT-Dienstleistungen treten die Schattenseiten des Projektgeschäfts und seiner Bedingungen zunehmend zutage. Die Arbeitssituation ist häufig durch Reorganisation, Standortschließungen oder Personalmangel gekennzeichnet. Die Beschäftigten arbeiten bei engen Zeit-, Budget- und Gewinnvorgaben oft jenseits ihrer Leistungsgrenzen. Viele haben Zukunftssorgen und die Angst, die Anforderungen nicht bis zum Renteneintritt erfüllen zu können. Wie wir in unseren

Klassische Ansatzpunkte der Stressprävention (Gerlmaier, 2009)

Maßnahmen	
Ansatzpunkte Verhalten	Ansatzpunkte Verhältnisse
Psychotherapie – individuelles Stressmanagement	Belastungs-/Gefährdungsermittlung
Coaching	Ergonomische Maßnahmen (z.B. gegen Geräuschpegel in Großraumbüros)
Seminare zu Entspannungsmethoden (autogenes Training, Yoga etc.)	Pausenmanagement
Angebote zu Fitness/Ausdauersport	Reorganisation von Arbeitsabläufen
Massagen am Arbeitsplatz (kurativ)	Führung/Leitungskultur
...	Regulierung von Arbeitszeiten
	...

Untersuchungen feststellen konnten, sind in dieser Branche mittlerweile psychische Erschöpfungszustände weit verbreitet.

Dabei sind psychische Erschöpfung und ihr „Burnout“ genannter Endzustand bei Weitem kein Problem allein von IT-Beschäftigten. Die Ursachen werden allerdings häufig ausschließlich in der Person selbst, etwa in Überengagiertheit und Leistungsorientierung gesucht. Damit wird aber die Chance vertan, die arbeitsbedingten Ursachen

der Überforderung zu ermitteln und präventive Gestaltungsansätze zu finden, die die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten im Unternehmen dauerhaft sichern. In Praxisprojekten haben wir Ansatzpunkte für Belastungsabbau und Arbeitsgestaltung gemeinsam mit den Beschäftigten erarbeitet, die zu einer Verbesserung der Situation beitragen konnten.

Literatur: Gerlmaier, Anja / Latniak, Erich (Hrsg.) 2011: Burnout in der IT-Branche: Ursachen und betriebliche Prävention. Kröning, Asanger Verlag 2011

GFOS Softwareentwicklung – Mit hochflexiblen Arbeitszeiten zu mehr Qualität und Zufriedenheit

Text: Gundula Grzesik



Geschäftsführer Burkhard Röhrig

07 Die Essener Softwareentwicklungsfirma GFOS kennt Fachkräftemangel schon seit Jahren. „Für uns ist das kein neues Thema“, erklärt Geschäftsführer Burkhard Röhrig, „seit längerem haben wir Probleme, qualifizierte Beschäftigte zu rekrutieren. Das Unternehmen GFOS zählt rund 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wir verzeichnen kontinuierlich ein starkes Wachstum.“

Das mittelständige Unternehmen hat sich auf die Entwicklung von Software zur Personaleinsatzplanung spezialisiert. Es liefert also anderen Unternehmen Arbeitszeiterfassungssoftware, nutzt diese aber auch selbst. „Wir nutzen Arbeitszeitkonten zur Erfassung der Arbeitszeit“, berichtet Röhrig „aber die gelebten Modelle sind sehr individuell und höchst unterschiedlich.“

Insbesondere Teilzeitbeschäftigte schätzen und nutzen das variable Arbeitszeitangebot. Durch die in Deutschland noch immer unzureichend organisierte staatliche Kinderbetreuung stehen hier vor allem Mütter vor der Herausforderung, Beruf und Familie vereinbaren zu müssen. „Unsere Personalreferentin arbeitet in Teilzeit und befürchtete, durch die Einschulung ihres Kindes ihre Arbeitszeit reduzieren zu müssen“, beschreibt der Familienvater die Situation seiner Mitarbeiterin, „ich habe ihr angeboten, die Arbeitszeit beizubehalten, allerdings einen Teil der Wochenstunden an einem Telearbeitsplatz zu erledigen.“ Die Mitarbeiterin hat damit keine

finanziellen Einbußen und das Unternehmen weiterhin die volle Arbeitskraft der Stelleninhaberin, ohne einige Aufgaben delegieren zu müssen.

Eine andere Mitarbeiterin arbeitet seit zehn Jahren in der Kundenberatung, als sie ihre Familie gründete. Selbst als ihr Kind noch klein war, arbeitete sie bei GFOS weiter und nutzte einen Telearbeitsplatz. Nach dem zweiten Kind integrierte sie pro Woche einen zusätzlichen Arbeitstag vor Ort.



Verfügen über viele individuelle Arbeitszeitmodelle – die Beschäftigten von GFOS.

„Diese langjährige Erfahrung unserer Kundenberaterin ist für das Unternehmen so wertvoll, dass ich es mir nicht leisten kann, solch eine Mitarbeiterin zu verlieren. Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes ist viel günstiger als die Neueinstellung samt Einarbeitungszeit eines anderen Beschäftigten“, macht Röhrig eine einfache Rechnung auf.

Doch auch um den eigenen Nachwuchs kümmert sich GFOS. Das Unternehmen bildet selbst aus und ermöglicht es seinen besten Absolventen, bei der FOM Hochschule für Oekonomie & Management ein berufsbegleitendes Studium zu absolvieren. Die jungen Leute können bei Bedarf sogar ihre Wochenarbeitszeit in angemessener Weise reduzieren, damit sie erfolgreich studieren können. Hier nimmt man die

Diskussion um den demografischen Wandel ernst und investiert in die eigene Zukunft.

Allerdings stehen nicht nur junge Leute im Fokus. So ist beispielsweise ein Vertriebsmitarbeiter auch mit 67 Jahren noch aktiv. Er bringt noch immer seine Leistung, teilweise auch mehr als die jüngeren Kolleginnen und Kollegen. „Not macht erfinderisch“ ist die Devise von Burkhard Röhrig. Und so bietet er Beschäftigten auch nach

dem Erreichen von 65 Lebensjahren Teilzeittätigkeiten im Unternehmen an.

Er möchte das Know-how im Unternehmen halten, Wissenstransfer an die Jüngeren fördern und nicht zuletzt seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen gleitenden Übergang in den Ruhestand bieten. Viele ältere Beschäftigte schätzen es, dem stressigen Alltagsgeschäft zu entgehen, aber trotzdem noch, mit überschaubaren Aufgabenpaketen und wenigen Wochenstunden, im angestammten Unternehmen aktiv zu sein.

Bei GFOS wird also nicht nur an der Arbeitszeit von der Softwareseite her verdient, sondern hier sind hochflexible Arbeitszeitmodelle gelebte Realität.

Literatur- und Veranstaltungstipp

Literatur und Links:

Gerlmaier, Anja / Latniak, Erich (Hrsg.): Burnout in der IT-Branche, Ursachen und betriebliche Prävention, Asanger Verlag 2011.

Das Arbeitszeitgesetz, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, Januar 2011

DVD Teilzeitrechner, Mit dieser DVD können Sie sich Ihre Teilzeit ausrechnen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, Januar 2011

Hellert, Ulrike: „Nacht- und Schichtarbeit modern gestalten“, in: Hagener Arbeiten zur Organisationspsychologie, LIT-Verlag, 2011

Jochmann-Döll, Andrea / Tondorf, Karin: „Diskriminierungsfreie Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Arbeitszeit“, Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Hintergrundwissen. Düsseldorf: 2011, www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-005035&chunk=1

ArbeitsZeitGewinn: Informationen zur Thematik Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitberatung www.arbeitszeitgewinn.de

Neue ArbeitsZeitPraxis: Zukunftsorientierte Arbeitszeitberatung für kleine und mittlere Betriebe www.neue-arbeitszeit-praxis.de

Veranstaltungen Zeitbüro FOM

22. Oktober 2011

Beitrag von Prof. Dr. Hellert, im Rahmen der „Nacht der Wissenschaft“ an der FOM Nürnberg, City Park Center, Zeltnerstr.19, 90443 Nürnberg.

27. Oktober 2011

Info-Veranstaltung „Chancen flexibler Arbeitszeitgestaltung“, Referenten: Prof. Dr. Hellert (Zeitbüro FOM), Prof. Dr. Rolf Otto Seeling (FOM Nürnberg), FOM Nürnberg, City Park Center, Zeltnerstr.19, 90443 Nürnberg, 17 – 19 Uhr.

29.10.2011

Beitrag von Dr. Patricia Tegtmeier (iap), im Rahmen der „Nacht der Wissenschaft“, an der FOM Hamburg, City Park Center, Zeltnerstr.19, 90443 Nürnberg.

21. November 2011

Know-how-Transfer „Innovative Arbeitszeiten als Schlüsselfaktor für Personalbindung“, Referenten: Prof. Dr. Ulrike Hellert (Zeitbüro FOM) und Prof. Dr. Rolf Otto Seeling (FOM Nürnberg). FOM Nürnberg, City Park Center, Zeltnerstr.19, 90443 Nürnberg, 13 – 17 Uhr, Kosten: 75 Euro.

7. Dezember 2011,

Know-how-Transfer „Gesundheits- und Zeitmanagement als Unternehmensaufgabe“, Dr. Patricia Tegtmeier (iap), Gundula Grzesik (Zeitbüro FOM) und Dr. med. Dirk Lümekmann (padoc®). FOM Hamburg, Rothenbaumchaussee 5, 20148 Hamburg, 13-17 Uhr, Kosten: 75 Euro.

Mehr Informationen zu den Veranstaltungen des Zeitbüro FOM unter www.zeitbuero.fom.de

Weitere Veranstaltungstipps

22. September 2011

„Forum Führung“, Flexible Arbeitsstrukturen – Herausforderung für die Unternehmenspraxis, bei BP in Bochum, Veranstalter: Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT) in Kooperation mit BP Europe SE und RevierA GmbH – Agentur für Kommunikation, www.reviera.de

29. – 30. September 2011

Frauen in die Chieffessel – Männer in die Familie? Geschlechterrollen im Wandel. Veranstalter: Hans-Böckler Stiftung. Im Umweltforum Berlin. http://www.boeckler.de/4990_34687.htm

28. – 30. September 2011

1. Wirtschaftswissenschaftliches Forum Essen, Wirtschaftliche Implikationen des demografischen Wandels – Herausforderungen und Lösungsansätze. Veranstalter: FOM Hochschule für Oekonomie & Management in Essen. www.demografietagung.fom.de.

5. Oktober 2011

Betriebliches Gesundheitsmanagement: Angebote und Instrumente, Veranstaltungsort: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Proschhübelstraße, 801099 Dresden, www.baua.de

24. Oktober 2011

Spagat Pflege und Beruf – einfacher mit flexiblen Arbeitszeiten, IHK München und Oberbayern, IHK Akademie München, Orleanstr. 10-12, 81449 München

25. Oktober 2011


Symposium: Arbeitszeitflexibilisierung – eine Frage des Überlebens. IHK Nürnberg für Unterfranken, FOM Nürnberg, City Center Park, Zeltnerstr.19, 90443 Nürnberg

17. November 2011

Fachtagung „Neue Zeiten, neue Arbeitszeiten? Befunde, Impulse und Perspektiven aus Forschung und Beratung“. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Berlin. Kontakt: arbeitszeitpraxis@iso-institut.de

zeitbuero FOM

KOORDINATION,
ORGANISATION & WISSENSTRANSFER
MODERNER ARBEITSZEITGESTALTUNG

gefördert durch
 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Projektträger
Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung gsub

fachlich begleitet durch
 b a u a :
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

im Rahmen der Initiative
 inoa.de

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen
und des Europäischen Sozialfonds

 EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

