



Hamburg, 26. Juni 2015

Dr. Marc Gärtner, Prof. Monika Huesmann | HWR Berlin

Struktur

- Projektübersicht & -ziele
- Hintergrund
- Flexible Arbeitsmodelle
- Leitfragen
- Methodischer Zugang & Erhebungsverfahren
- Diskussionsfragen

Projektübersicht

- Laufzeit Mai 2015 bis Mai 2016
- Projektträger: EAF Berlin in Kooperation mit der HWR Berlin
- Projektpartner: Deutsche Bahn, Deutsche Post DHL, Deutsche Telekom, Leibniz Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft
- Förderung durch das BMBF



Ziele

- Erkenntnisse zu strukturellen und individuellen Barrieren sowie Erfolgsfaktoren flexibler Arbeitsmodelle in Führung
- Transfer und Verstetigung in den beteiligten Organisationen
- Öffentlichkeitswirksame Verbreitung der Ergebnisse

Hintergrund: Flexible Arbeitsmodelle

- Verbreitete Anwesenheits- und Verfügbarkeitskultur:
 - Starke Barrieren für die Vielfalt im Management (Frauen, Carer/Personen mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben usw.)...
 - ... aber auch für die Organisationskultur (flexible Abläufe, personalpolitische Nachhaltigkeit, Mitarbeiter-Attraktivität)
- Unternehmen haben zunehmendes Interesse an flexiblen Modellen...
- ... weisen aber auch viele Beharrungskräfte auf

Flexible Arbeitsmodelle

- Zeitliche Flexibilität
 - Chronometrie: Dauer, Volumen
 - Chronologie: Lage, Verteilung
- Räumliche/örtliche Flexibilität
- Mischformen
- Zentral für das Projekt: Größere Gestaltungsspielräume für Nutzer/innen der Modelle

Leitfragen I

1. Welche flexiblen Arbeitsmodelle funktionieren in welchem Kontext wie gut und warum?
2. Welche organisationalen Rahmenbedingungen und Strukturen braucht es, um den sogenannten „Sog nach Verfügbarkeit“ zu lenken?
3. Wie lassen sich Arbeitsprozesse mit flexiblen Arbeitsmodellen erfolgreich gestalten?
4. Welche individuellen Kompetenzen braucht es, um die flexible Arbeitsgestaltung mit den organisationalen Anforderungen in Einklang zu bringen?

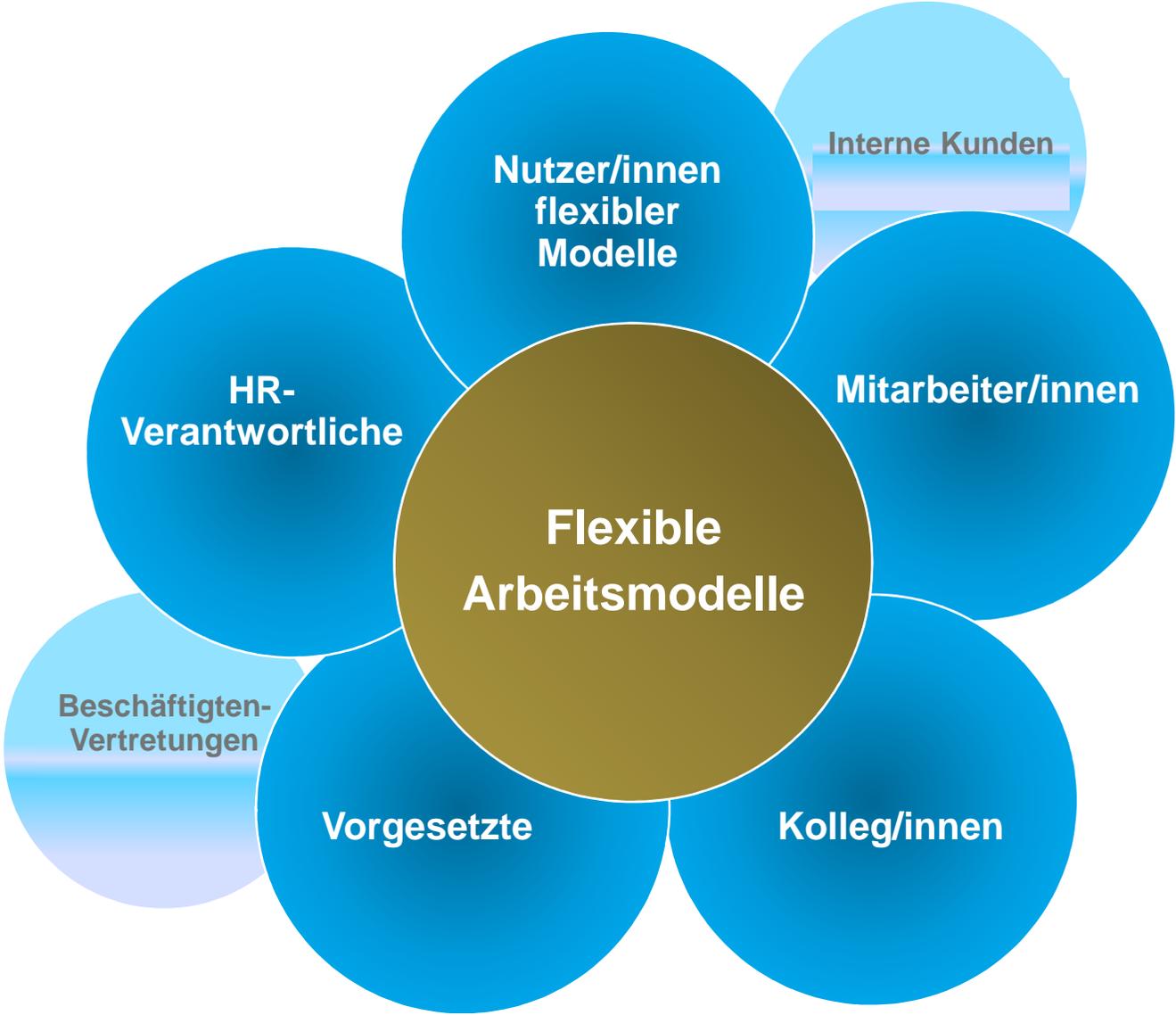
Leitfragen II

5. Wie können flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte stärker an Akzeptanz gewinnen?
6. Werden flexible Arbeitsmodelle (nur) auf individuelle Initiative/von Fall zu Fall oder systematisch eingerichtet? Gibt es eine betriebliche Kommunikation oder Koordination? Sind die Nutzer/innen und deren Umfeld darin mit einbezogen?
7. Wie nimmt das Umfeld die flexiblen Arbeitsmodelle in der Praxis wahr?

Methodisches Vorgehen

- Aufbereitung bisheriger wissenschaftlicher Erkenntnisse
- 360-Grad-Workshops in den 5 beteiligten Organisationen zur Ermittlung konkreter Erfahrungen
- Entwicklung eines Leitfadens zu flexiblen Arbeitsmodellen
- Fachkonferenz zur Diskussion der Ergebnisse

360-Grad-Workshops



Modellauswahl

- 1 – 2 Modelle pro Organisation
- Mindestens ein konkretes, vergleichbares Modell:
 - in allen 5 Organisationen vergleichbar vorhanden
 - erlaubt eine signifikante Reduktion der Arbeitszeit
 - ausreichend Akteure, um die 360°-Perspektive abzudecken
- Modell 1: Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Modell 2: Flexibilisierung des Arbeitsorts

Workshops in/mit teilnehmenden Organisationen

- Organisations-interne Workshops
- 6 – 12 Teilnehmer/innen aus der jeweiligen Organisation (360°-Perspektive, Stakeholder): Projekt-/HR-Verantwortliche, Nutzer/innen, Vorgesetzte, Kolleg/innen, Mitarbeiter/innen
- Zentrale Ziele:
 - Vermittlung von Fachwissen
 - Reflexion flexibler Arbeitsmodelle
 - Datenerhebung

Workshop-Struktur

- Forschungsinput
- Interaktive Diskussion über flexible Modelle in der Organisation
- Fokusgruppen in der 360°-Perspektive

Diskussionsfragen

- Wie kann in organisationsinternen Workshops eine möglichst hohe Offenheit der Befragten erzeugt werden, um zu validen Aussagen zu kommen?
- Flexibles Arbeiten in der Forschung: Stand & Trends

Vielen Dank!

- Kontakt:

Dr. Marc Gärtner

marc.Gaertner@hwr-berlin.de

(0)30 30877-1384

Prof. Dr. Monika Huesmann

monika.huesmann@hwr-berlin.de

www.hwr-berlin.de