



04.10.10

Nachbericht: HR-TAGUNG-10 **Arbeitszeit im (Werte)-Wandel**

Mit 175 TeilnehmerInnen war die HR-TAGUNG-10 des Netzwerks Humanressourcen bestens besucht. Oberösterreichs Personalverantwortliche trafen sich auch in diesem Jahr wieder, um ein aktuelles Thema aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten; diesmal „Arbeitszeit im (Werte)-Wandel“. Dabei wurde in Workshops, Fachvorträgen und Unternehmensbeispielen die Zukunft der Arbeitswelt ebenso diskutiert wie das Lebensarbeitskonzept, Arbeitszeit-Flexibilisierungen in der Produktion, Beschäftigungsmodelle im Gesundheitsbereich oder die „Fabrik der Zukunft“.

Werte- und Strukturwandel in der Gesellschaft und die Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Dr. Werner Beutelmeyer / market Marktforschungsinstitut

Der gesellschaftliche Wandel wird von den ÖsterreicherInnen deutlich registriert, Schnellebigkeit bestimmt den Alltag vieler Menschen und auch Technologie und Wirtschaft haben uns deutlich geprägt, so die Ergebnisse einer market Studie. Frauen stehen Veränderungen interessanterweise aber bewusster und positiver gegenüber als Männer. In seinem Auftaktinput verwies Dr. Werner Beutelmeyer im Bezug auf den Strukturwandel auch auf die hohe Bedeutung von HR-Arbeit durch die künftigen Herausforderungen, wie z.B. Demografische Entwicklung, Work-Life-Balance, Lebenszeitmodelle, Gesundheit und Leistungsorientiertheit. Ein wesentlicher Punkt, so Beutelmeyer, um in Zukunft glückliche MitarbeiterInnen führen zu können, sei das Verständnis für den Wertewandel. So wird es in Zukunft noch spannender werden, die persönlich sehr individuelle und ehrgeizige Jugend darauf vorzubereiten, ihre Träume zu fördern.

Innovative Arbeitsplätze durch das Lebensarbeitskonzept

Fill Andreas / Fill Gesellschaft m.b.H.

„Für uns ist es wichtig, MitarbeiterInnen zu finden und zu binden“, ergänzte der Eigentümer und Geschäftsführer des öö. Familienunternehmens, Andreas Fill. Daher steht das Lebensarbeitskonzept von Fill auch für eine möglichst lange Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen, wodurch ein Fachkräftemangel abgeschwächt wird und der Nachteil der ländlichen Ansiedlung bestmöglich ausgemerzt werden soll. Fill stellte das Konzept zur Einführung der Gleitzeit in den Schichtmodellen im Unternehmen vor, das nach anfänglichen Zweifeln zu höherer Flexibilität und zu einer besseren Motivation der MitarbeiterInnen geführt hat. Ein weiteres Kompetenzfeld, mit dem das Unternehmen Fachkräfte im ländlichen Raum ansiedeln will ist das Programm „Fill your family“, das mit sozialen Leistungen und Wertschätzungen die ganze Familie an das Unternehmen bindet.

Flexible Arbeitszeitmodelle eines projektorientierten Unternehmens

Mag. Gottfried Amtmann / Knapp AG

Zu Beginn 2008 waren bei der Knapp AG mit Ausnahme einer gleitenden Arbeitszeit für Angestellte noch keine Modelle zur Arbeitsflexibilisierung in Kraft. Erst die Finanzmarktkrise löste



beim Weltmarktführer für automatisierte Warenlager in Graz auf Grund von Auftragsverschiebungen und Stornierungen erste Betriebsrats-Verhandlungen zur Flexibilisierung aus. Ein klares Bekenntnis des Eigentümers, möglichst viele MitarbeiterInnen durch die Krise zu tragen und ein Maßnahmenbündel der HR-Abteilung (Bildungskarenz, Teilzeitleösungen, etc., aber keine Kurzarbeit) waren Schlüssel für die Zustimmung des Betriebsrates. Für Angestellte wurde ein Gleitzeitmodell umgesetzt, für ArbeiterInnen im Bereich Produktion galt eine erweiterte Bandbreite und für das Montagepersonal werden Projekte nun auf Basis der in der Vorkalkulation ermittelten Werte „pauschal“ abgegolten. Fazit: Die MitarbeiterInnen konnten über die Krise hinweg gehalten werden und es besteht ein ungetrübtes Verhältnis zum Betriebsrat sowie ein klares Bekenntnis zum Produktionsstandort Österreich.

Lebensphasenorientierte Gestaltung von Arbeitszeit

Dr. Heinrich Birner, MBA / Oö. Gesundheits- und Spitals AG

Ziel des strategischen Konzepts der lebensphasenorientierten Gestaltung von Arbeitszeit ist es, den Bedarf an Arbeit (Betriebszeiten, Auslastung, Arbeitsanfall, Nachfrage usw.) mit den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen (Einkommen, Freizeit, Familie, Sinnerfüllung, usw.) in Einklang zu bringen. Wie wichtig dies ist, zeigt die Entwicklung am Arbeitsmarkt auf Grund des demografischen Wandels: Schon in 20 Jahren werden bei der gespag mehr MitarbeiterInnen im Unternehmen ausscheiden, als neue jüngere MitarbeiterInnen eintreten. Verschiedene Laufbahnmodelle, Modelle der Übergangsgestaltung Teilzeitmodelle oder neue Ruhestandsmodelle zählen zu den derzeitigen Herausforderungen der öö. Gspag. In Zukunft werden allerdings noch mehr und spezifischere Varianten notwendig: zB. Beschäftigung im Ruhestand, Teilung von Führungsfunktionen, Forcierung von Telearbeit, Personalpools mit ganzjähriger Durchrechnung, Reduktion von belastenden Diensten für ältere ArbeitnehmerInnen, vermehrter Einsatz von Teilzeitarbeit im ärztlichen Bereich oder Erweiterung von Bandbreiten für Teilzeitbeschäftigung.

Herausforderungen bei der Gestaltung moderner Arbeitszeitsysteme

Dr. Thomas Hasenbank / Audi AG

Moderne und flexible Arbeitszeitsysteme werden bei Audi schon lange angeboten, weshalb die MitarbeiterInnen der Audi AG mit ihren Arbeitszeitkonten zwischen einer Vielzahl an Modellen wählen können. „Wir ermöglichen den MitarbeiterInnen von Audi eine Karenzzeit von bis zu sieben Jahren, damit Kinder oder Eltern auch länger betreut werden können oder Sabbaticals in Anspruch genommen werden. Denn damit sind die MitarbeiterInnen von Audi flexibler, so Hasenbank. Von dieser Flexibilität profitiert sowohl die/der MitarbeiterIn als auch das Unternehmen, da ein „sich verändern“ einen Erfolgsfaktor ausmacht, meint der Leiter der Arbeitsbewertung und Entgeltsteuerung, Dr. Thomas Hasenbank weiter. Der Zukunftsausblick sieht die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen der MitarbeiterInnen vor. Auf der Seite des Unternehmens müssen Arbeitsplätze gezielt so ausgestattet werden, dass durch das Alter eingeschränkte Personen weiterhin arbeiten können und deren Potential vom Unternehmen genutzt werden kann. Dass auch in der Fabrik der Zukunft der Mensch im Mittelpunkt bleibt, zeigt das Konzept „Audi my way“. Denn die künftigen Herausforderungen sind die Themen Gesundheit, Führung, Wissenstransfer, Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung.