



Vom Hallenboden lernen
partizipativ & iterativ

„Flexibilität und Vielfalt fördern“

Ein Pilotprojekt zur Flexibilisierung von Arbeit in Produktion & Fertigung

Das Vorhaben „Flexibilität und Vielfalt fördern“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Agenda

- EAF Berlin
- Projektübersicht
- Pilot A: Zwischenbilanz aus den Arbeitsgruppen
- Nächste Schritte

Das Vorhaben „Flexibilität und Vielfalt fördern“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

EAF Berlin



Das Vorhaben „Flexibilität und Vielfalt fördern“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Die EAF Berlin

Als unabhängiges Beratungs-, Bildungs- und Forschungsinstitut setzt sich die EAF Berlin ein

- für eine Gesellschaft, in der Frauen und Männer ihre Potenziale in allen Bereichen entfalten und Karriere mit Kindern vereinbaren können,
- für mehr Frauen in Führungspositionen,
- und für eine vielfältige und familienbewusste Arbeitswelt.

Das Vorhaben „Flexibilität und Vielfalt fördern“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Mit wem wir arbeiten ...

 	  	  
 	 	 
 	 	 
 	 	 
  	 	
  	 	 
<p style="text-align: center;">Wirtschaft</p>	<p style="text-align: center;">Politik und Verwaltung</p>	<p style="text-align: center;">Wissenschaft</p>

Das Vorhaben „Flexibilität und Vielfalt fördern“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Projektübersicht



Das Vorhaben „Flexibilität und Vielfalt fördern“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

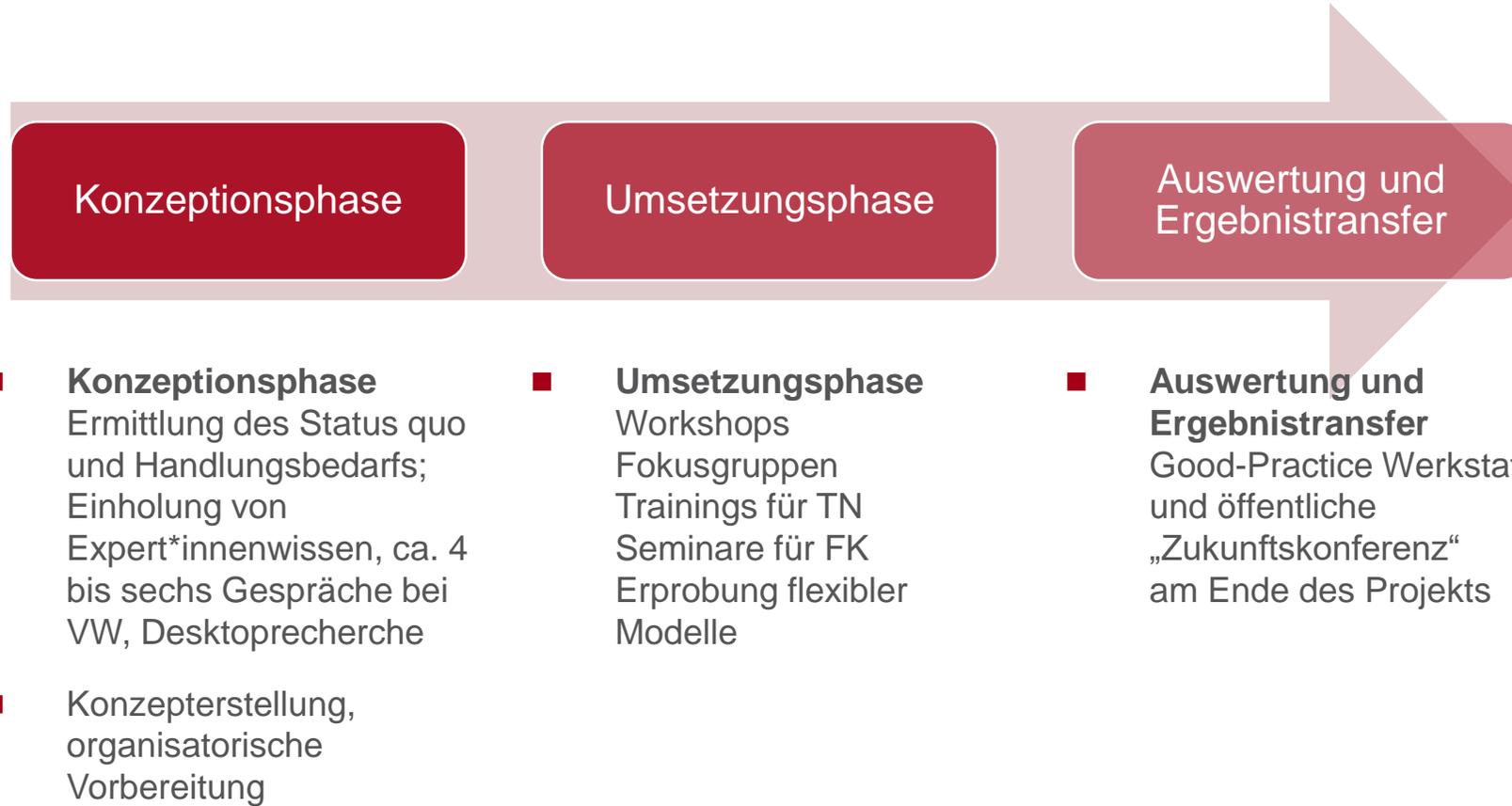


Ziele des Projekts

- Etablierung flexibler Arbeitsmodelle für Beschäftigte, auch im direkten und produktionsnahen Bereich
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/Familie
- Förderung eines partnerschaftlichen Arbeitsklimas und einer inklusiven Organisationskultur
- Verbesserung der Gleichstellung und Aufstiegschancen von Frauen

Das Vorhaben „Flexibilität und Vielfalt fördern“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Projektstruktur



Das Vorhaben „Flexibilität und Vielfalt fördern“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Das Pilotprojekt kommt ins Laufen...



Konzeptionsphase abgeschlossen

- Gespräche mit Expert/innen
- Abholer für Multiplikator/innen
- BR und Gesundheitswesen informiert
- Pilotteilnehmende gefunden



Arbeitsanfallanalyse

- Grundlage für weiteres Vorgehen

Erstes Training mit Pilotteilnehmenden

- 18 Beschäftigte machen mit
- Individuelles & allgemeines Interesse

Individuelle Pilotfahrpläne erarbeitet

- Thematische Kleingruppen
- Beschäftigte, Personaler*innen & Führungskräfte

Arbeitsgruppen gebildet

- Mobiles Arbeiten, Flexible Schichtplanung, Flexible Teilzeit, Onboarding, Wissenstransfer



Motivation: Zwei Gruppen haben sich herausgebildet



Eigenes Modell verändern und erproben

Mögliche Themen

1. Mobiles Arbeiten ausprobieren
2. Vollzeit auf reduzierte Arbeitszeit verringern
3. Reduzierte Arbeitszeit mit optimierter Planung erproben (Ampelmodell)



Mitgestaltung neuer Herangehensweisen

Mögliche Themen

1. Bildung einer Mini-Projektgruppe, die entwickelte Tools (Ampelmodell) mit ihren Teams testet
2. Evaluation und Weiterentwicklung der Themen und Tools des Pilotprojekts



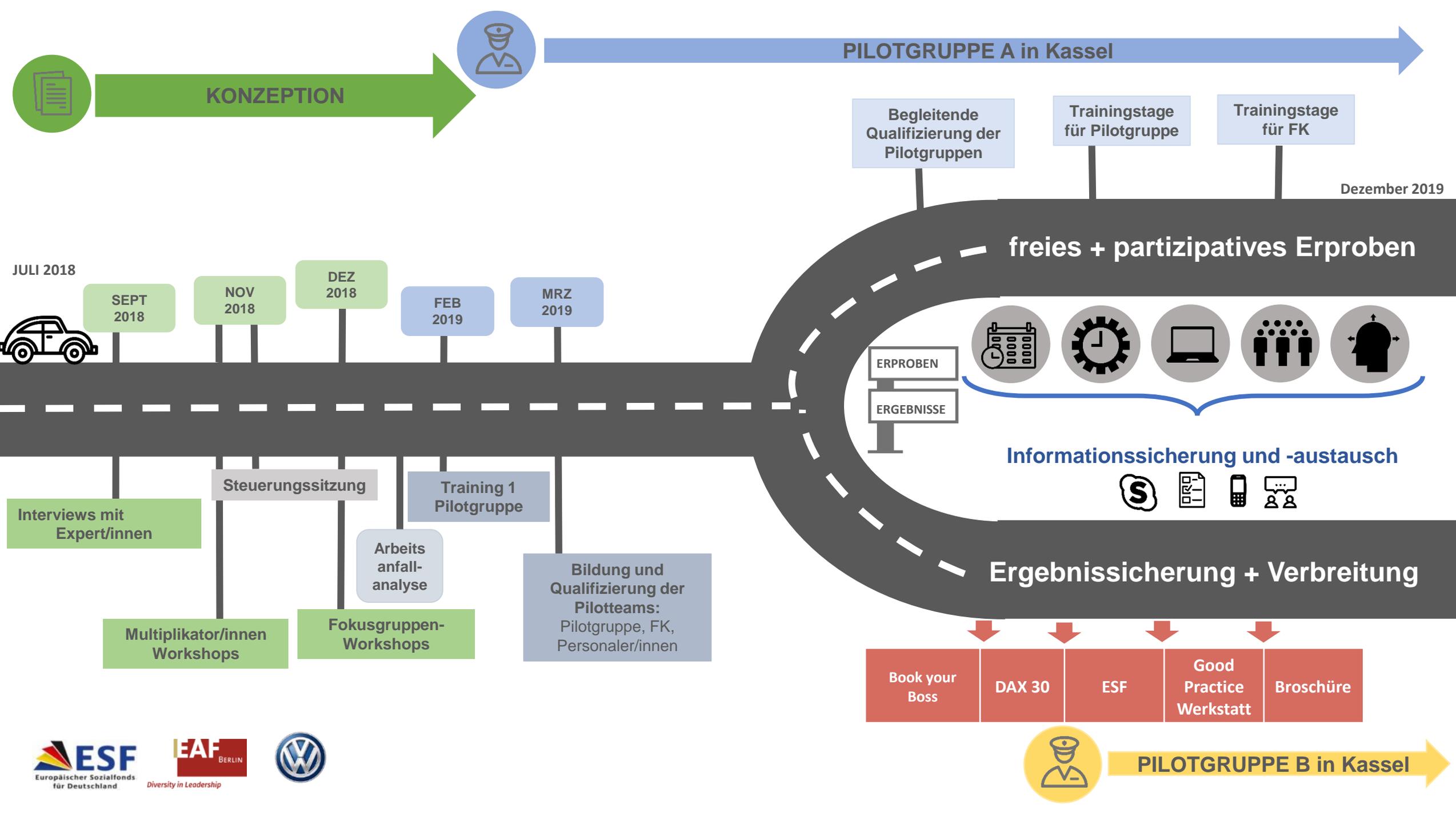
Diese Vorgehensweise bedarf der Unterstützung aller Beteiligten

Das Vorhaben „Flexibilität und Vielfalt fördern“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Pilot A: Zwischenbilanz aus den Arbeitsgruppen



Das Vorhaben „Flexibilität und Vielfalt fördern“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



KONZEPTION

PILOTGRUPPE A in Kassel

freies + partizipatives Erproben

ERPROBEN
ERGEBNISSE

Informationssicherung und -austausch

Ergebnissicherung + Verbreitung

PILOTGRUPPE B in Kassel

Dezember 2019

JULI 2018

SEPT 2018

NOV 2018

DEZ 2018

FEB 2019

MRZ 2019

Interviews mit Expert/innen

Steuerungssitzung

Training 1 Pilotgruppe

Arbeitsanfallanalyse

Bildung und Qualifizierung der Pilotteams:
Pilotgruppe, FK, Personaler/innen

Multiplikator/innen Workshops

Fokusgruppen-Workshops

Book your Boss

DAX 30

ESF

Good Practice Werkstatt

Broschüre



Arbeitsgruppen der Pilotgruppe A in Kassel



Flexi Schicht

- ✓ **Individuelle Flexibilität erkennen** Regelmäßiges Hinterfragen, ob Arbeitszeiträume systematisch situativ noch passend ist
- ✓ **Gemeinsam Verantwortung übernehmen** Hervorheben der Vorteile für das Team / die Teamarbeit
- ✓ **Potenziale passgenau nutzen** Kostenstellen nehmen mehrere Teilzeitkräfte auf, die sich eigenverantwortlich aussteuern
- ✓ **Ampelsystematik** zur flexiblen Schichtplanung mit Fokus auf Teilzeitintegration



Flexi Teilzeit

- ✓ **Individuelle Flexibilität erkennen** Regelmäßiges Hinterfragen, ob Arbeitszeiträume systematisch situativ noch passend ist
- ✓ **Gemeinsam Verantwortung übernehmen** Hervorheben der Vorteile für das Team / die Teamarbeit
- ✓ **Potenziale passgenau nutzen** Kostenstellen nehmen mehrere Teilzeitkräfte auf, die sich eigenverantwortlich aussteuern



Mobiles Arbeiten

- ✓ **Es muss zur Aufgabe passen** Auflistung geeigneter zeit- und ortsunabhängiger (Teil-)Aufgaben
- ✓ **Stundenweise und bei Bedarf** Hervorheben der Vorteile für das Team / die Teamarbeit
- ✓ **Akzeptanz durch Transparenz** Gute Beispiele und Abläufe transparent und sichtbar machen
- ✓ **Erwartungsabgleich** Arbeitskapazität des MA in Übergangsphase & Erwartungen des aufnehmenden Bereichs müssen aneinander angepasst werden



Onboarding

- ✓ **Mitgestalten stiftet Identifikation** Möglichkeiten der Mitgestaltung können motivierend wirken
- ✓ **Gegenseitige Flexibilität erforderlich** Angebot flexibler Arbeits(zeit)modelle erhöht Arbeitgeberattraktivität & bringt Standortvorteil
- ✓ **Auf Teamarbeit setzen** Standardisierter Onboarding-Katalog, um Wechsel in ein neues Team zu begleiten



Wissenstransfer

- ✓ **Von- und miteinander lernen** Generationsübergreifendes Schulungskonzept im Tandem erarbeiten, um Wissen & Expertise systematisch weiterzugeben
- ✓ **Motivation steigern** Nachwuchskräfte qualifizieren & ältere Beschäftigte durch Wissensweitergabe motivieren

Vom Hallenboden lernen



Nächste Schritte



Das Vorhaben „Flexibilität und Vielfalt fördern“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Nächste Schritte

- Weitere Seminare im Pilot A u.a. zu *Unconscious Bias*
- DAX-30 Treffen der Diversity-Beauftragten
- Weitere Workshops und Präsentation im Rahmen der ESF-Förderung
- Start Pilot B: *ergänzend oder bedarfsorientiert?*
- Good-Practice Werkstatt im Herbst 2019
- Broschüre / Leitfaden

Das Vorhaben „Flexibilität und Vielfalt fördern“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Flexible Schichtarbeit

Definition

Bei der flexiblen Schichtplanung geht es vor allem darum, den Nutzen individueller Flexibilität von Beschäftigten zu erkennen und im Sinne doppelter Freiwilligkeit zu nutzen. Mitarbeitende sind manchmal flexibler als ihr jeweiliges Arbeitsmodell. Regelmäßiges Hinterfragen, ob das individuelle Arbeitszeitmodell situativ noch passend ist, kann sich lohnen.

Herausforderungen

- **Privatleben:** Starre Schichtmodelle bestimmen die Taktung des Privatlebens.
- **Demografie:** Alternde Belegschaften gehen einher mit reduzierter Verfügbarkeit der Mitarbeitenden.
- **Vielfalt:** Unterschiedliche Lebensphasen müssen auf unterschiedlichen Ebenen adressiert werden.

Chancen

- Altersgerechtes Arbeiten ermöglichen und integrieren
- Stärkung der Eigenverantwortung und Motivation durch gemeinsame Planung
- Entlastung Verantwortlicher
- Festigung des Teamzusammenhalts durch Übernahme gemeinsamer Verantwortung
- Individuelle Flexibilität

Lösungsansätze

- ✓ Gegenseitige Unterstützung und gemeinsame Ziele im Team stärken
- ✓ Flexible Ansätze für Altersteilzeit schaffen

Exemplarisch: Entwurf eines Leitfadens



Kontakt

Hanna Völke

E: voelke@eaf-berlin.de

T: 030/3087760-63

Tina Weber

E: weber@eaf-berlin.de

T: 030/3087760-50

Das Vorhaben „Flexibilität und Vielfalt fördern“ wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.