



FLEXIBLE ARBEITSFORMEN

VERÄNDERUNGSPROZESSE UMSETZEN – ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT UND PRODUKTIVITÄT ERHÖHEN

Fraunhofer-Institut für Arbeits- wirtschaft und Organisation IAO

Nobelstraße 12
70569 Stuttgart

Kontakt

Dr. Josephine Hofmann
Telefon +49 711 970-2095
josephine.hofmann@iao.fraunhofer.de

Alexander Piele
Telefon +49 711 970-2318
alexander.piele@iao.fraunhofer.de

<http://s.fhg.de/flexible-arbeit>
www.iao.fraunhofer.de

Die Flexibilisierung des Arbeitslebens ist ein Trend, der in Folge der Digitalisierung stetig zunimmt und weitreichende Formen annimmt. So bieten zur Zeit immer mehr Unternehmen etwa mobile Arbeitsmöglichkeiten an, um fallweise von daheim, unterwegs oder vom Kunden aus zu arbeiten. Diese Entwicklung birgt deutliche Wettbewerbsvorteile für Unternehmen jeglicher Branche und Größe. Gelungene Flexibilisierung hilft nicht nur dabei, Ressourcen besser einzusetzen, sondern erhöht auch die Arbeitgeberattraktivität. Damit die Umsetzung von flexiblen Arbeitsformen jedoch die gewünschten Effekte bringt, müssen Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen in den Wandlungsprozess eingebunden werden.

Flexibilisierung in verschiedenen Dimensionen

Flexible Arbeitsformen ermöglichen zum einen ein zeitlich und örtlich unverbundenes Arbeiten, zum anderen können durch Flexibilisierung die Aufgaben der Beschäftigten vielfältiger gestaltet werden. Dadurch bieten sich bessere Entwicklungsmöglichkeiten. In der Unternehmenspraxis finden sich heute verschiedene Ausprägungen und Formen der Flexibilisierung, die sich zum Teil auch gegenseitig verstärken. Einigkeit besteht jedoch darin, dass der Trend hin zu flexiblen Arbeitsformen unumkehrbar ist.



Individualität statt Patentrezept

Für die praktische Umsetzung flexibler Arbeitsformen gibt es kein allgemeingültiges Patentrezept. Jedes Unternehmen muss den für seine Bedürfnisse passenden Mix finden und dabei auf der bestehenden Arbeitskultur aufsetzen. Der erste Schritt zu einer erfolgreichen Umsetzung ist in jedem Fall die gründliche Analyse des Unternehmens und seiner individuellen Voraussetzungen. Bei der Realisierung müssen unternehmenskulturelle Rahmenbedingungen genauso beachtet und weiterentwickelt werden wie Teamprozesse, bestehende IT-Infrastrukturen und digitale Kompetenzen.

Erfahrung macht den Erfolg

Welcher individuelle »Flexibilisierungsmix« ist der richtige? An welchen Stellen gibt es Hürden und Stolpersteine bei der Umsetzung? Wo und wie sind Beschäftigte und Führungskräfte in den Wandlungsprozess einzubinden? Flexible Arbeitsformen müssen gemeinsam mit Beschäftigten, Führungskräften, HR-Verantwortlichen, IT-Fachleuten und der betrieblichen Interessenvertretung gestaltet werden. Veränderungsprozesse, die so tief in den Unternehmensalltag eingreifen und die Unternehmenskultur betreffen, erfordern eine intensive und breite Beteiligung der Belegschaft. Wir unterstützen Sie dabei.

Ihre Vorteile

- Wir beraten Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung neutral und wissenschaftlich fundiert zu allen Dimensionen und Formen der Flexibilisierung.
- Wir ermitteln die individuellen Anforderungen sowie den kulturellen Reifegrad des Unternehmens.
- Wir konzipieren und moderieren eine Beteiligungskampagne zur Neuregelung.
- Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten wir ein individuelles Erfolgskonzept: von der Gestaltung der betrieblichen Regelung, der Arbeitszeit und IT-Ausstattung, der Teamprozesse bis hin zu Trainingsangeboten für alle Beschäftigten.
- Wir steuern und begleiten das gesamte Veränderungsmanagement (Change Management) von der Präsenzkultur hin zu einer modernen und vertrauensorientierten Arbeitskultur.
- Wir ermitteln unter dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit die richtigen Formen, Kombinationen, Ausprägungen und den Umfang flexibler Arbeitsformen.
- Wir beraten zu allen notwendigen Voraussetzungen wie etwa im Bereich eCollaboration und moderner Arbeitsplatzausstattung.