

tempora

Online

Ausgabe

01

2016

Journal für
moderne
Arbeitszeit

Inhalt

Editorial

- 01 | Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW
- 02 | pinowa-Toolbox – diversitätsorientierte Rekrutierung
- 03 | Wandel der Arbeit: Zunahme atypischer Beschäftigung und Konsequenzen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- 04 | Fünf Fragen an... Gerd Schierenbeck
- 05 | Innovativ, flexibel und teamorientiert: Haarwerk Friseursalon Jörn Ulrich
- 06 | Literatur und Veranstaltungstipps

zeitbuero **FOM**

KOORDINATION,
ORGANISATION & WISSENSTRANSFER
MODERNER ARBEITSZEITGESTALTUNG



Prof. Dr. Ulrike Hellert

Liebe Leserinnen und Leser,

„Die großen Leute haben eine Vorliebe für Zahlen, sie befragen euch nie über das Wesentliche“ sagt der Kleine Prinz von Antoine de Saint-Exupéry.

Und wie wahr ist das auch heutzutage. Wie viele Flüchtlinge kommen? Was kosten sie dem Staat? Was zahlen sie durch ihre Arbeitsleistung zurück? Wie viele neue Lehrende müssen eingestellt werden? Viele, viele Fragen nach Zahlen!

Planungszahlen werden grundsätzlich benötigt, sie sind eine wichtige Voraussetzung für reibungslose Abläufe und verlässliche Organisation und helfen, Komplexität handhabbar zu machen. Gerade in der sich ständig wandelnden Welt der Wirtschaft, der Technik und deren Herausforderungen sind Werkzeuge gefragt, die es erlauben die globalen Anforderungen greifbar und messbar zu machen.

Jedoch sollten die Fragen nach den Werten des menschlichen Zusammenlebens, die eine Gesellschaft im Großen wie im Kleinen auszeichnet, nicht vernachlässigt werden. Das strahlende Kind, wenn es gerade eine kleine Katze gestreichelt hat oder mit viel Freude am Brunnen mit Wasser plantscht. So können wir bunte Blumen im Park entdecken, genießen das Rauschen des Baches oder erfreuen uns an den spannenden Geschichten der älteren Nachbarin. Es sind eben die kleinen, innigen Momente, die nicht von Zahlen bestimmt sind, sondern von achtsamer Wahrnehmung mit Raum für unbewertete Gedanken.

Vielleicht haben viele in unserer modernen Hochleistungsgesellschaft schon verlernt sich vorzustellen, wie ein glücklicher Mensch aussieht, wie sich schöner Urlaub anfühlt und was nach guter Arbeit klingt. Eine wichtige menschliche Fähigkeit besteht darin, die unterschiedlichen Kanäle unserer Wahrnehmung aufmerksam zu nutzen. Dazu benötigen wir keine Zahlen – sondern vor allem Muße.

Nicht zufällig entstehen die besten Ideen nicht unter Druck, sondern in der Entspannung. Daher sollten knifflige Entscheidungen im Personalmanagement wie auch in der Arbeitsorganisation mit Bedacht entwickelt und nicht als schnelle Notlösung gesehen werden. Ein Zusammenspiel zwischen Zahlenwerk und kreativer Muße führt häufig zu herausragenden Lösungen.

Gerade wenn es um das Thema Balance von Arbeit und Privatleben geht, sind schnelle Lösungen oft nicht die tragfähigsten. Die Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW stellt sich als nachhaltige Initiative in dieser Tempora vor. Auch die Personalentwicklung im Lichte des demografischen Wandels braucht kluge und weitsichtige Konzepte. Daher erläutert Gerd Schierenbeck die Idee des Bundesverbandes Initiative 50Plus in dieser Ausgabe. Dr. Christin Polzer nutzt in ihrem Beitrag Statistiken als Indikatoren, um auf Problemstellungen aufmerksam zu machen. Friseurmeister Jörn Ulrich setzt auf Bauch und Kopf, wenn er sein Geschäftskonzept weiterentwickelt. Seine Mitarbeiterinnen und deren Ideen sind mindestens genauso wichtig wie die Jahresbilanz.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie mit viel Energie und ausreichend Muße ins Frühjahr starten und dass unsere Tempora Ihnen neue Anregungen bietet.

Ihre Ulrike Hellert

01

Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW

Text: David Juncke

Die Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW ist eine Initiative des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen.

Sie setzt an dem Ziel an, um das sich die Familienpolitik aus Sicht der Bevölkerung in erster Linie kümmern sollte: der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei ist die Bevölkerung mehrheitlich der Auffassung, dass diese wichtige Aufgabe am besten gemeinsam von Staat und Unternehmen bewältigt werden kann.



**AKTIONSPLATTFORM
FAMILIE@BERUF.NRW**
www.familieundberuf.nrw.de

Genau hier beginnt die Arbeit der Aktionsplattform: Sie bündelt Aktivitäten aus Unternehmen, Kommunen, Hochschulen, Stiftungen, kleinen Netzwerken und großen Verbänden – kurz: Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Nordrhein-Westfalen. All diese Akteure haben sich das Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit zu verbessern und einen grundsätzlichen kulturellen Wandel in der Arbeitswelt zu bewirken.

In der Vielfalt ihrer Akteure liegen zugleich die Qualität der Aktionsplattform und ihr Alleinstellungsmerkmal in Nordrhein-Westfalen. Sie verbindet zahlreiche Kompetenzen und Expertisen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Aktionsplattform ermöglicht die zielgruppenspezifische Entwicklung von Strategien, Projekten und Handlungshilfen für die Praxis. Und sie bietet den Akteuren ein Forum, gute Praxisbeispiele und gewünschte Zukunftsstrategien nachhaltig herauszuarbeiten.

Unternehmerinnen und Unternehmer erfahren durch die Aktionsplattform, welche personalwirtschaftlichen Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf andere ergriffen haben und mit welchem Erfolg. Hier lernen sie erfolgversprechende Konzepte aus anderen Branchen und gesellschaftlichen Bereichen kennen. Hier finden sie Unterstützung bei der Anpassung dieser Konzepte an ihre eigenen Strukturen und können damit ihre Position im Wettbewerb um Fachkräfte stärken. Doch die Aktions-

plattform ist nicht nur ein Mehrwert für alle Arbeitgebenden in Nordrhein-Westfalen. Sie wirkt sich auch positiv auf die Vereinbarkeitssituation der Beschäftigten aus.

Organisatorisch getragen wird die Aktionsplattform von einer Geschäftsstelle, die bei der Prognos AG in Düsseldorf angesiedelt ist. Die Geschäftsstelle bringt die Akteure in unterschiedlichen Veranstaltungsformaten zusammen, regt den Austausch und das gemeinsame Erarbeiten von Handlungshilfen an. Sie konzipiert Strategiekonferenzen und inhaltliche Inputs sowie einen jährlichen Aktionstag, zu dem alle Arbeitgebenden aus NRW eingeladen sind. Darüber hinaus betreut die Geschäftsstelle die Internetseite www.familieundberuf.nrw.de. ■



Mitarbeit erwünscht:

Wenn Sie Interesse an einer Mitarbeit in der Aktionsplattform familie@beruf.nrw haben, wenden Sie sich bitte an die Geschäftsstelle:

Geschäftsstelle Aktionsplattform
Familie@Beruf.NRW
c/o Prognos AG

Schwanenmarkt 21 • 40213 Düsseldorf
Tel. 0211 91316-103

E-Mail familie@beruf.nrw

02

pinowa-Toolbox – diversitätsorientierte Rekrutierung

Text: Gundula Grzesik



Kleine und mittlere Unternehmen dabei zu unterstützen, die Vielfalt in der Belegschaft zu erhöhen und dadurch dem Fachkräftemangel zu begegnen – mit dieser Zielsetzung hat das iap Institut für Arbeit & Personal der FOM Hochschule eine Toolbox zur diversitätsorientierten Rekrutierung entwickelt.

Die Arbeitshilfen sind im Zuge des Verbundprojektes pinowa entstanden, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wurde (FKZ 01HH11092). Die Toolbox ist kostenfrei als Print- oder Online-Version erhältlich. ■



Mehr Informationen:

Wer Interesse an der pinowa Rekrutierungsbox hat, kann sich unter nachfolgendem link informieren: <https://www.fom.de/2015/juni/kostenfreie-toolbox-zur-diversitaets-orientierten-rekrutierung-0.html>

„Flexibler, digitaler und vernetzter“ – so wird die Arbeitswelt der Zukunft beschrieben. Die Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse – beispielsweise Beschäftigung in Teilzeit, Befristung, Mini-Jobs, Arbeitnehmerüberlassung oder Solo-Selbstständigkeit – ist allerdings bereits in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich angestiegen (im Zeitraum von 1991 bis 2012 von 4,4 Mio. auf 7,9 Mio. in Deutschland).

Durch ein atypisches Beschäftigungsverhältnis bietet sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Chance, Privatleben und Arbeit flexibler miteinander zu vereinbaren oder darüber in ein Normalarbeitsverhältnis (i.d.R. unbefristet, Vollzeit und sozialversicherungspflichtig) zu gelangen. Doch mit der insgesamt geringeren Verbleibedauer in einem Betrieb, die für atypische Beschäftigungsverhältnisse charakteristisch ist, steigt auch die Wahrscheinlichkeit weniger in die betrieblichen Abläufe eingebunden zu werden. Dies kann sich negativ auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auswirken.



Dr. Christin Polzer

Atypisch Beschäftigte zukünftig besser in betriebliche Abläufe einbinden

Die Situation atypisch Beschäftigter – insbesondere bezogen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz – thematisierte das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) zusammen mit Fachleuten aus Politik, Wissenschaft und Praxis auf seiner Jahrestagung 2015. Die Tagung sollte Anstoß dazu geben, auf

die beschriebenen Entwicklungen einzugehen und Wege zu finden, die atypisch Beschäftigten zukünftig besser in betriebliche Abläufe einzubinden und ihre Bedürfnisse z.B. hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zukünftig verstärkt zu berücksichtigen.

Die Daten, die das LIA.nrw analysiert hat, zeigen, dass atypisch Beschäftigte deutlich schlechter über Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes informiert zu sein scheinen als Beschäftigte, die im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses tätig sind (vgl. Abb.). Darüber hinaus werden sie seltener in die Beurteilung ihrer Arbeitsbedingungen einbezogen und fühlen sich häufiger durch Infektionsgefahr oder Monotonie belastet.

Eine ausführliche Dokumentation der Tagungsbeiträge ist im Tagungsband „Zweiklassengesellschaft? Atypische Beschäftigung und Konsequenzen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.“ (Seiler, K., & Acemyan, T. (2015) veröffentlicht, der auf der Homepage des LIA.nrw kostenfrei heruntergeladen und bestellt werden kann. http://www.lia.nrw.de/service/veranstaltungen/2015_10_01/

Beobachtung der Arbeitswelt und Transfer der Erkenntnisse

Die Entwicklungen in der Arbeitswelt NRW werden im Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) von der Arbeitsweltberichterstattung beobachtet. Statistiken werden dabei als Indikatoren für menschengerecht gestaltete, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen herangezogen. Thematisch stehen die Qualität der Arbeitsbedingungen und die arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung für NRW im Fokus. Zu diesem Zweck hat das LIA.nrw das Observatorium der Gesundheitsrisiken als Beobachtungsinstrument entwickelt. Diese aufbereitete Datensammlung steht der Öffentlichkeit auf

der Website des Instituts („Statistiken und Studien“) zur Verfügung. www.lia.nrw.de/statistiken_und_studien/observatorium/index.html

Außerdem werden im Auftrag des LIA.nrw seit 1994 regelmäßig repräsentative Beschäftigtenbefragungen durchgeführt. In telefonischen Interviews werden dabei meist etwa 2.000 abhängig Beschäftigte ab 16 Jahren aus NRW zur Situation an ihrem Arbeitsplatz befragt (Rahmenbedingungen ihrer Arbeit, arbeitsbedingte Belastungen, gesundheitliche Auswirkungen; zuletzt Polzer et al., 2014).

Diese umfangreiche Datensammlung ermöglicht einen umfassenden Überblick über die aktuelle Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in NRW. Die gesammelten Erkenntnisse fließen in die Entwicklung von Transferkonzepten für die Arbeitswelt sowie die Beratung des Arbeitsministeriums und der Arbeitsschutzverwaltung NRW ein, sodass unterstützende Maßnahmen für Beschäftigte und Betriebe eingeleitet werden können. ■



Literatur zu diesem Thema:

Polzer, C., Figgen, M., Seiler, K., Beerheide, E., Evers, G., Van Loocke-Scholz, A., Mayer, S., Müller, A., & Roeske, L. (2014). Gesunde Arbeit NRW 2014. Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in NRW. transfer 5. Düsseldorf: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Seiler, K., & Acemyan, T. (2015). Zweiklassengesellschaft? Atypische Beschäftigung und Konsequenzen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. transfer 6. Düsseldorf: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen.

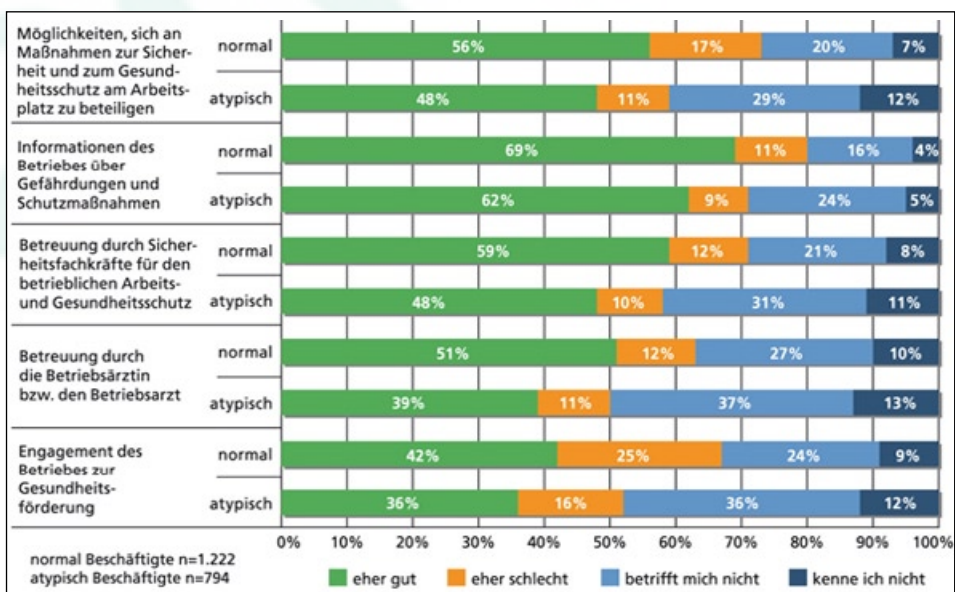


Abb. Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung nach Beschäftigungsverhältnis

Gerd Schierenbeck engagiert sich seit 5 Jahren ehrenamtlich im Bundesverband Initiative 50Plus und ist Vorsitzender des Landesverbandes Niedersachsen. Der pensionierte Pilot und Stabsoffizier der Bundeswehr stieg 1996 als Dozent in die Akademie Überlingen ein. Als Inhaber der neugegründeten Akademie 50Plus e. K., Exklusivpartner des Bundesverbandes, entwickelte er die Qualifizierung zum Übergangsberater 50Plus.



Gerd Schierenbeck

Herr Schierenbeck, was genau macht der Bundesverband Initiative 50Plus und warum brauchen wir diesen in Deutschland?

Der Bundesverband 50 Initiative Plus e. V. ist eine unabhängige Initiative, die die Interessen der 34 Millionen über 50-Jährigen in Deutschland vertritt. Wir beschäftigen uns beispielsweise mit den Fragestellungen: Wie kann die Gesellschaft künftig besser vom beruflichen und persönlichen Erfahrungsschatz der Generation 50 Plus profitieren? Wie muss angemessener Wohnraum für über 50-Jährige aussehen? Welche Infrastruktur und Dienstleistungen sind unverzichtbar? Wie lassen sich Produkte und Dienstleistungen auf die Bedürfnisse der Generation 50 Plus abstimmen?

Dazu hat der Bundesverband drei Initiativen gegründet: die Initiative Arbeit 50Plus, die Initiative

Verbraucherempfehlung 50Plus und die Initiative Generationen Hilfe - Nothilfe 50Plus.

Die Gesamtherausforderung der älter werdenden Gesellschaft ist eigentlich immer noch nicht genügend bei den Menschen angekommen. Die wichtige Frage „Demografischer Wandel – und was hat das mit mir zu tun?“, muss sich jeder stellen. Alle sind betroffen, die Volkswirtschaft, die Unternehmen aber auch jeder Einzelne. Darauf wollen wir aufmerksam machen.

Welche Aufgabe hat die Akademie 50Plus? Gibt es nicht genügend Weiterbildungsträger für diese Altersgruppe?

Die Akademie 50Plus hat als Hauptzielgruppe Unternehmen und Institutionen. Ein besonderes Augenmerk richten wir auf älter werdende Belegschaften in Unternehmen. Was können Unternehmen, aber auch älter werdende Beschäftigte tun, um lange arbeitsfähig zu bleiben und vor allem den Übergang in die Nacherwerbphase sinnvoll zu gestalten. Aber auch Themen wie Wohnen 50Plus oder die finanzielle Absicherung im Alter sind Themen der Akademie 50Plus.

Natürlich gibt es schon zahlreiche Angebote, von Studienangeboten an Hochschulen bis hin zu Volkshochschulkursen

für die Zielgruppe der Menschen 50Plus. Wir konzentrieren uns auf Bildungsangebote im Sinne einer möglichst langen, erfüllten und aktiven Lebenszeit in enger Verbindung zwischen Gesellschaft, Unternehmen und den Einzelnen.

Inwiefern lässt sich die Arbeitsmarktproblematik auf das Alter fokussieren?

Wir haben hauptsächlich mit drei Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu tun: 1) der Tatsache, dass wir in den nächsten 5 Jahren ca. 2,5 Millionen durch Verrentung am Arbeitsmarkt verlieren werden, und dies sind in erster Linie gut ausgebildete und erfahrene Fachkräfte, 2) dass das Durchschnittsalter der verbleibenden Erwerbstätigen fast 50 Jahre sein wird und 3) wir nicht genügend junge Menschen haben, die insbesondere im Bereich der gut ausgebildeten Fachkräfte nachrücken können.

Die ersten beiden Punkte richten den Fokus auf Ältere. Im Rahmen der Übergangsberatung 50Plus werden Beschäftigte vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gecoacht mit dem Ziel, deren Erwartungshaltung an das Unternehmen transparent zu machen und so die Motivation für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben zu erhöhen.

Es muss mit dem Mythos aufgeräumt werden, dass Mitarbeitende 50Plus weniger leistungsfähig, weniger lernfähig und weniger motiviert sind. Auf der anderen Seite wollen wir auch bewusst machen, dass mit längerer Lebenszeit, bei in der Regel besserer Gesundheit, eine längere Bereitschaft zur entgeltlichen Arbeit sowohl aus gesellschaftlicher und unternehmerischer Sicht als auch aus Sicht der Erwerbstätigen unumgänglich ist.

Inwiefern beschäftigen sich, nach Ihrer Erfahrung, die Personalentwicklungsabteilungen der deutschen Unternehmen mit dieser Gruppe?

Viele, gerade Großunternehmen, beschäftigen sich schon mit der Herausforderung älterer Belegschaften oder der baldigen Verrentung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Kleine und Kleinstunternehmen aber haben Nachholbedarf, sich darauf vorzubereiten, obwohl es diese wahrscheinlich am härtesten treffen wird. Der Leidensdruck fehlender Fachkräfte muss noch größer werden, damit sich auch diese damit beschäftigen. Hier gibt die „Offensive Mittelstand“, deren Partner der Bundesverband ist, kompetente Hilfestellung. Natürlich gibt es regionale und branchenspezifische Unterschiede.

Was können berufserfahrene Beschäftigte selbst dafür tun, dass sie für den Arbeitsmarkt attraktiv bleiben?

Wenn man an älter werdende Belegschaften denkt, fallen vielen sofort die Themenbereiche Gesundheit und Kompetenzerhalt ein - also das „Können“. Hier sind beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gleichermaßen gefordert. Der entscheidende Punkt aus Sicht der Beschäftigten ist aber die Lern- und Veränderungsbereitschaft. Gerade das Thema Digitalisierung oder Arbeit 4.0 wird eine Herausforderung, insbesondere für ältere Beschäftigte. Hier gilt es am Ball zu bleiben, denn es betrifft auch die Zeit der Nacherwerbphase. ■

Vielen Dank, Herr Schierenbeck

Nach 15 Jahren am selben Standort suchte Jörn Ulrich eine Veränderung. Das Ladenlokal, in dem er seinen erfolgreichen Friseursalon betrieb, begeisterte ihn nicht mehr so richtig und auch an der Lage wollte er etwas verändern. So fand er im Dortmunder Kreuzviertel in der Liebigstraße das Ladenlokal, das alle Bedingungen erfüllte, die ihm wichtig waren. Da war nur ein Problem – dieser Friseursalon würde kleiner sein als der vorherige. „Natürlich hab ich dann überlegt, wie ich meine Mitarbeiterinnen trotzdem alle weiterbeschäftigen kann, auch wenn wir nun weniger Friseurstühle haben“, erinnert sich Jörn Ulrich. Die Lösung lag klar auf der Hand: längere Öffnungszeiten.

Längere Öffnungszeiten – neue Arbeitszeiten

Sechs Friseurstühle bedeuten, dass jeweils maximal drei Mitarbeiterinnen gleichzeitig arbeiten können. Ausgehend von diesem Arbeitsplatz- und Personalschlüssel ging das Team samt Chef an die Arbeit und entwickelte einen neuen Dienstplan. Die neuen Öffnungszeiten lassen einen Arbeitszeitrahmen von Montag-Freitag von 8:30 – 19:30 Uhr und samstags von 8:30 – 15:00 Uhr zu. Acht Mitarbeiterinnen und Jörn Ulrich machten sich gemeinsam an die Arbeit. Auf einem großen Plan wurden die neuen Öffnungszeiten sowie alle Namen der Beschäftigten eingetragen. Aus organisatorischen Gründen gab Jörn Ulrich die festen Zeitblöcke vor, die abgedeckt werden sollten. So entstand ein Dienstplan mit versetzten Arbeitszeiten.



Versetzte Arbeitszeiten mit Wahlarbeitszeit

Die Mitarbeiterinnen arbeiten alle in Teilzeit. Die Gründe dafür sind vielfältig, häufig ist jedoch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidend. Daher sind die Bedürfnisse, wann jede Mitarbeiterin ihre Schicht leistet, ebenfalls sehr unterschiedlich. „Eigentlich können meine Mitarbeiterinnen die Lage ihrer Arbeitszeiten frei wählen, es gibt nur wenige verbindliche Regeln, die für alle gelten“, erklärt Jörn Ulrich. Frühe und späte Schichten müssen zu gleichen Anteilen von allen Friseurinnen und auch Auszubildenden in gleichen Maße belegt werden. Es gibt also kein Vorrecht ausschließlich Vormittags zu arbeiten. Zudem wird auch die Samstagsarbeit gleichmäßig auf alle Beschäftigten verteilt. „Gerecht muss es schon sein“, findet Jörn Ulrich.

Die Planung erfolgt ein halbes Jahr im Voraus. Somit haben die Beschäftigten eine hohe Planungssicherheit für ihre Dienstzeiten. Die Terminplanung erfolgt über eine Software. Jede Friseurin plant ihre Kundinnen und Kunden selbst und verfügt damit über einen hohen Handlungsspielraum. Jörn Ulrich selbst wird nur in geringem Umfang eingeplant. So steht der Chef als Springer für unvorhergesehene Ausfallzeiten zur Verfügung.

Teilzeitausbildung in Familienphase

Die Unternehmenskultur ist dem Dortmunder besonders wichtig. Ein offenes und vertrauensvolles Miteinander, das auch die Lösung von vermeintlich großen Problemen erleichtert, ist eine der Grundlagen für den Erfolg des Unternehmens und die in dieser Branche ungewöhnlich geringen Fluktuation der Mitarbeiterinnen. Als vor wenigen Jahren eine der Auszubildenden schwanger wurde, sorgte dies zunächst einmal für große Freude,

und dann setzen sich Jörn Ulrich und Gloria zusammen, um die künftige Zusammenarbeit zu besprechen. Eines war klar, die hochmotivierte angehende Friseurin und Mutter wollte ihre Ausbildung beenden – auch mit dem Baby.

Nach Rücksprache mit der Handwerkskammer Dortmund, wie die Modalitäten einer Teilzeitausbildung aussehen, setzte die junge Frau nach dem Mutterschutz ihre Ausbildung fort. Sie besuchte weiterhin im vollen Umfang die Berufsschule, die Anwesenheit im Salon wurde reduziert. „Diese Lösung wurde von den Kolleginnen mit großer Selbstverständlichkeit aufgenommen“, erinnert sich der Friseurmeister und dreifache Vater. Die Personalbindung ist übrigens auch in diesem Fall gelungen. Gloria ist heute noch immer im Betrieb und bringt sich mit ihren Ideen aktiv ein.

Erfolgreiche Personalentwicklung

Überhaupt haben die Friseurinnen und auch die Auszubildenden große Handlungs- und Entfaltungsfreiheit. Ideen, neue Produkte anzubieten und damit auch die klassischen Themen des Haarschnitts zu erweitern, werden häufig vom Team an den Chef herangetragen. Sicherlich auch ein Ergebnis der Personalmanagement und – entwicklungsmaßnahmen des Geschäftsführers. Feedback-geleitete jährliche Personalgespräche, regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen und gemeinsame Workshops sind obligatorisch bei Haarwerk. Auch die Kommunikationswege werden ständig optimiert. Der Schichtplan lässt es nicht immer zu, dass sich die Mitarbeiterinnen regelmäßig sehen. Daher finden monatlich Teamsitzungen statt, um die interne Kommunikation zu sichern. Um aktuelle Infos auszutauschen, steht das Team in einer Messenger-Gruppe online in Kontakt.

Aufgrund der Personalbindung durch eine positive Unternehmenskultur und das Angebot der Ausbildung in Teilzeit wurde Haarwerk im vergangenen Jahr mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat ausgezeichnet. ■



Literatur und Links

BIBB/BAuA-Faktenblatt 15: **Brennpunkt Nachtarbeit**
- Häufige Arbeitsbelastungen immer noch aktuell. Befragung zum Thema Schichtarbeit - Nachtschichten belasten auch die Psyche. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2015. <http://www.baua.de/de/Publikationen/Faktenblaetter/BIBB-BAuA-15.html>

Böckler Impuls 3/2016: Fremdbestimmung verursacht Stress. Quelle: Elena Shvartsman, Michael Beckmann: Stressed by Your Job: What Is the Role of Personnel Policy? SOEPpapers 814, November 2015. http://www.boeckler.de/Impuls_2016_03_2.pdf

Gerlmaier, A., Gül, K., Hellert, U., Kämpf, T. & Latniak, E. (2016) (Hrsg.): Praxishandbuch lebensphasenorientiertes Personalmanagement. Fachkräftepotenziale in technischen Entwicklungsbereichen erschließen und fördern. Wiesbaden: Gabler

iga.Report 32: **Psychische Belastung in der Arbeitswelt**. Eine Literaturanalyse zu Zusammenhängen mit Gesundheit und Leistung. Hiltraut Paridon unter Mitarbeit von Jasmin Mühlbach. Januar 2016. http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_32_Psychische_Belastung_in_der_Arbeitswelt.pdf

LIA.fakten: **Zirkadiane Rhythmik**: Biologische Wirkung von natürlichem Licht. Oktober 2015. Kompaktes Faktenblatt des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung NRW. http://www.lia.nrw.de/media/pdf/service/Publikationen/lia_fakten/LIA_fakten_Okt2015_InnereUhr.pdf

Termine

20. April 2016, FOM Duisburg
Vortrag: „Mitarbeiter der Zukunft“

Die Generation Y stellt die Wirtschaft mit ihren besonderen Eigenschaften vor neue Herausforderungen für ihr Personalmanagement. In ihrem Vortrag zeigt Referentin Barbara Baratie, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede die verschiedenen Altersgruppen verbindet und trennt und was sich in Unternehmen aufgrund der neue Generation ändern muss. Anmeldung unter: <https://www.fom.de/sv/veranstaltung-mitarbeiter-der-zukunft.html>

4. Mai 2016, Dresden, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Infoveranstaltung: Arbeitsmedizinische Vorsorge bei physischen Belastungen - aktueller Stand. Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates

haben auch in der aktuellen Industriegesellschaft eine hohe Bedeutung. Sie sind in Deutschland die häufigste Ursache von Arbeitsunfähigkeit und bedingen sehr hohe sozioökonomische Kosten. Vorgestellt werden die rechtlichen Grundlagen, die Hintergründe, Risikokonzepte sowie Anlässe für die arbeitsmedizinische Vorsorge bei derartigen Belastungen. Ebenfalls werden Leitmerkmalmethoden zur Bewertung körperlichen Belastungen vorgestellt. Diskutiert werden die Ziele der Angebotsvorsorge, wie Beratung des Beschäftigten sowie die Unterstützung der Gefährdungsbeurteilung. <http://www.baua.de/de/Aktuelles-und-Termine/Veranstaltungen/2016/05.04-Physische-Belastungen.html>

02. Juni 2016, FOM Hochschulzentrum Essen
Vortrag: „Wertschätzende Mitarbeiterführung als Wettbewerbsvorteil“

Aktuelle Forschungen belegen: Führungskräfte leisten durch richtige Wertschätzung, durch Lob und Anerkennung und visionäre Führung einen wesentlichen Beitrag zu Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten. Mitarbeiterorientiert zu führen, ist eine Kunst, die erlernbar ist – beim Workshop am 2. Juni 2016 an der FOM in Essen. <https://www.fom.de/sv/veranstaltung-wertschaetzende-mitarbeiterfuehrung-als-wettbewerbsvorteil.html>

30. Juni 2016, Lighthouse Essen, FOM Hochschule
Die FOM Hochschule veranstaltet einen offene Dialogabend mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zum Thema **Industrie 4.0 – Zukunftsmotor für die Essener Wirtschaft?** Geprägt von traditionellen Industriestrukturen, modernen Produktions- und Dienstleistungsunternehmen und einer kraftvollen Forschungs- und Qualifikationslandschaft kann die Essener Wirtschaft – vom Konzern über Mittelstand und Handwerk – von Industrie 4.0 profitieren? Doch wo liegen konkrete Potenziale für die Essener Wirtschaft? Die Teilnahme ist kostenfrei. <http://wissenschaftsstadt-essen.de/events/industrie-4-0-zukunftsmotor-fuer-die-essener-wirtschaft/>

Tipps

Film zur Schichtarbeit

In einem Kurzfilm beschreibt das ifaa- Institut für Arbeitswissenschaften wie ein Unternehmen den Prozess der Schichtplanumstellung durchlaufen hat. In knapp 10 Minuten kommen Expertinnen und Experten, Betriebsrat, Geschäftsführung und Beschäftigte zu Wort. „Schichtarbeit arbeitswissenschaftlich gestaltet — entlastet Mitarbeiter und stärkt Unternehmen“ <http://www.arbeitswissenschaft.net/mediathek/ifaa-filme/>

Futurale Filmfestival Arbeiten 4.0

Das Filmfestival Futurale zeigt Trends der Arbeitswelt der Zukunft, innovative Lebensentwürfe und traditionelle Unternehmen, die sich auf neue Wege begeben. Mit sieben Dokumentarfilmen rund um das Thema Zukunft der Arbeit geht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Tour durch 25 Städte in Deutschland. Im Anschluss an die Filme diskutieren Expertinnen und Experten aus der Region mit den Zuschauern – so wird in etwa 175 Veranstaltungen das Thema Arbeiten 4.0 ganz unterschiedlich beleuchtet. <http://www.arbeitenviernull.de/filmfestival.html>



Impressum

Herausgeberin:

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
gemeinnützige Gesellschaft mbH

Redaktion:

Gundula Grzesik, Prof. Dr. Ulrike Hellert
(beide Zeitbüro FOM)

Autor/-innen-Team dieser Ausgabe:

Gundula Grzesik, Prof. Dr. Ulrike Hellert,
Dr. David Juncke, Dr. Christin Polzer,
Gerd Schierenbeck.

Umsetzung dieser Ausgabe:

designbüro kerkhoff

Fotos und Bildmaterial:

Bundesinitiative 50Plus, © Coloures-pic - Fotolia.com,
FOM Hochschule für Oekonomie & Management,
LIA.NRW., Nils Laengner