

Nachlese zur Veranstaltung

Neue Antworten für neue Zeiten! Digitalisierung und Arbeitswelt – Lösungsansätze wie Job Sharing & Führen in Teilzeit

Donnerstag, 3. Mai 2018, 8:30 – 12:00 Uhr
Raiffeisenforum Friedrich Wilhelm, Rathausplatz 8, Dornbirn

Auch „high potentials“ wünschen sich mehr und mehr Vereinbarkeit zwischen Beruf, Familie und Privatleben. Welche Anforderungen haben Unternehmen heute in Sachen Arbeitszeit und Arbeitsorganisation? Wie sehen innovative Modelle dazu aus und wie können sich Unternehmen für die neuen Anforderungen wettbewerbsfit machen?

Darüber informierten und diskutierten 30 TeilnehmerInnen gemeinsam mit Manuela Vollmann, Geschäftsführerin von ABZ*AUSTRIA, Daniel Burkard, imPlus Unternehmensentwicklung und Benedicte Hämmerle als Moderatorin 3. Mai im Raiffeisenforum in Dornbirn.

Daten & Fakten

Grundsätzlich werden Führungspositionen in österreichischen Unternehmen nach wie vor mit Vollzeittätigkeit, Überstunden und ständiger Verfügbarkeit assoziiert. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Führungskräften beträgt 46 Stunden¹. Nur 6% der Führungskräfte arbeiten in Teilzeit – zwei Drittel davon sind Frauen². Damit sind Managementfunktionen für Personen, die z.B. betreuungspflichtige Kinder oder pflegebedürftige Angehörige haben, die sich weiterbilden oder ehrenamtlich engagieren wollen, wenig attraktiv. Die mangelnde Vereinbarkeit ist mit 73% der wichtigste Grund für den niedrigen Anteil an Frauen in Führungspositionen³: 2016 waren nur 7,2% der Geschäftsführungen und 17,7% der Aufsichtsräte in Österreich weiblich⁴. Damit liegt das Land im EU-Vergleich an viertletzter Stelle. Selbst bei gleichen Bildungsabschlüssen sind Frauen seltener in Führungspositionen vertreten. So übten 2014 22,6% der Akademiker, aber nur 8,4% der Akademikerinnen eine Leadershiptätigkeit aus⁵. Vereinbarkeitsorientierte Führungsmodelle sind dementsprechend ein wichtiger Hebel, um mehr Frauen in Managementpositionen zu fördern.

¹ Statista Erhebung 2006

² Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015

³ Statista Erhebung 2018

⁴ Statistik Austria, Gender-Statistik 2016

⁵ Eurostat, Frauen in Führungspositionen 2017

Input Manuela Vollmann, ABZ* AUSTRIA

New world of work – new world of leadership

Die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben stellt sich in zunehmendem Maße auch bei Führungskräften. Neue Formen von Leadership wie Führen in Teilzeit und Top Sharing tragen dazu bei, dass verantwortungsvolle Positionen für qualifizierte Nachwuchskräfte und Personen mit Betreuungspflichten attraktiver werden. Job und Top Sharing, bei dem sich zwei Führungskräfte eine Position teilen, stellt eine Möglichkeit dar, Leadership-Verantwortung mit Familie und Privatleben zu vereinbaren. So wird den immer komplexeren Anforderungen an Führungspersonal begegnet und deren Überlastung und Fehleranfälligkeit entgegengewirkt. Gleichzeitig fungieren Führungskräfte so als Role-Models für eine bessere Work-Life-Balance. Lebensphasengerechte Arbeitsmodelle steigern die Motivation und Leistungsbereitschaft, verringern die Fluktuation und tragen zur besseren Auslastung der Personalkapazitäten bei.



Input Daniel Burkard, imPlus Unternehmensentwicklung

Digitalisierung und Arbeitswelt

Die neuen Technologien der Digitalisierung treiben einen Veränderungsprozess voran, der unsere gesamte Gesellschaft betrifft. Die Auswirkungen auf die Wirtschaft haben entsprechenden Einfluss auf Unternehmen und unsere Arbeitswelt. Neue Geschäftsmodelle bringen völlig neue Wettbewerbskonstellationen mit sich, Industrie 4.0 bedeutet neue Prozesse, neue Produkte und Technologien. Nicht zuletzt führt es zu Veränderungen in der Unternehmensorganisation und damit der Zusammenarbeit und letztlich Kultur im Unternehmen. Zu spüren ist unter anderem ein deutlicher Trend in Richtung Flexibilisierung und Teilzeitarbeit. Neue Modelle bringen neue Chancen – stellen aber oftmals ein Umdenken dar. Warum z. B. nicht Führen in Teilzeit als Alternative in Erwägung ziehen? Konkrete Vorhersagen zum Ausmaß der Veränderungen scheinen im Moment nicht wirklich möglich zu sein. Die Anzahl der Studien und statistischen Erhebungen nimmt rapide zu und wird in den nächsten Jahren immer bessere Erkenntnisse liefern. Fakt ist aber, dass es Veränderungen geben wird und der wesentliche Erfolgsfaktor darin bestehen wird, sich mit den jeweiligen Chancen und Risiken auseinanderzusetzen, um sich den veränderten Gegebenheiten anzupassen.



Voraussetzungen, damit Job Sharing gelingt:

Mit dem Modell des Job Sharing teilen sich mindestens zwei Mitarbeiterende einen Vollzeitjob. Im Gegensatz zur klassischen Teilzeitstelle haben die MitarbeiterInnen beim Job Sharing ein größeres Mitspracherecht und entscheiden meistens selbst, wie sie die Arbeitszeit untereinander aufteilen.

Klare Organisationsstrukturen

Jobsharing erfordert eine sehr gute Organisation. Sich mit jemand anderem einen Arbeitsplatz teilen, erfordert viel Organisationstalent. Arbeitszeiten müssen genau geplant und mit den Vorgesetzten abgesprochen werden. Eine präzise Verteilung von Aufgaben und Projekten ist erforderlich, damit beide ArbeitnehmerInnen genau wissen, wer für welchen Aufgabenbereich zuständig ist.

Klare Kommunikation

Neben der Organisation ist auch die Kommunikation ein wichtiger Schlüssel zum Job Sharing-Erfolg. Eine offene und ehrliche Kommunikationsbasis mit dem/der Job Sharing-PartnerIn ist die Basis für ein gutes Gelingen. Nur wenn beide Seiten bereit sind, auch Kompromisse einzugehen und offen miteinander zu sprechen, kann die Teilung einer Arbeitsstelle gelingen.

Der richtige Partner/die richtige Partnerin!

Der richtigen Partner/die richtige Partnerin finden ist essentiell. Denn bei diesem Arbeitsmodell steht nicht die Einzelperson, sondern stets das Team im Vordergrund. Die Job Sharing-PartnerInnen stehen in engem Kontakt. Ein gutes Verhältnis ist daher unerlässlich! Vertrauen und Zuverlässigkeit spielen dabei eine große Rolle. Für individuelle Machtspiele ist kein Platz.

Unterstützung durch den Chef/die Chefin

Der/die Vorgesetzte muss vollkommen hinter der Idee des Job Sharing stehen. Ansonsten kann die Arbeitsteilung nicht gelingen. Das gegenseitige Vertrauen muss da sein und der Glaube an das Gelingen des Modells Job Sharing.

RoadMap*Karenzmanagement:

Instrument zur gezielten Planung von Auszeiten (Elternkarenz mit Väterkarenz, Pflegekarenz und Bildungskarenz), um effizientes Karenzmanagement und raschere Rückkehrzeiten zu fördern. Anfragen dazu bitte direkt bei ABZ*AUSTRIA: dagmar.kavsek-allinger@abzaustria.at



Linksammlung

Links zum Telekom Clip Job Sharing-Modell:

<http://www.dw.com/de/jobsharing-arbeitsmodell-mit-zukunft/av-18088613>

Link zum Interview 8.3.2018 Top Sharing Manuela Vollmann und Daniela Schallert, ABZ*AUSTRIA:

<https://www.hrweb.at/2018/03/jobsharing-topsharing/>

Buchtipps:



Ein vielstimmiger Blick über den Tellerrand mit Beiträgen von Manuela Vollmann, Michael Haneke, Harald Mahrer, Christian Kern, Johanna Rachinger uvm.

Initiative KM Digital⁶:

Viele Digitalisierungstrends bieten für Unternehmerinnen und Unternehmer ein großes Potenzial an Chancen. Zugleich steigen auch – durch die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung sämtlicher Dienstleistungs- und Produktionsbereiche – die Herausforderungen, vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (kurz KMU) in Österreich.

Das umfangreiche KMU DIGITAL Förderprogramm führt österreichische KMU in 4 Schritten an die Digitalisierung heran:

1. KMU DIGITAL Online Status Check: Wie digital ist mein Unternehmen?
2. KMU DIGITAL Potentialanalyse: Was soll sich wie ändern?
3. KMU DIGITAL Beratung: Wie geh ich´s an?
 KMU DIGITAL Qualifizierung: Digitale Kompetenzen erweitern für Unternehmer/innen und Mitarbeiter/innen

Förderung: bis zu 4.000 Euro Förderung pro Unternehmen.

⁶ Die Initiative KMU DIGITAL wurde vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) und der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) ins Leben gerufen



#

„Wir sind überzeugt, Führungspositionen müssen ganz neu gedacht werden: Geteilte Macht sichert Qualität, Transparenz und Nachhaltigkeit von Entscheidungen. Das sichert wirtschaftlichen Erfolg und Lebensqualität auf allen Ebenen.“



Mehr zu den Beratungsfeldern von Manuela Vollmann und Daniela Schallert unter:
www.neuesarbeiten.at

Simmeringer Hauptstraße 154, 1110 Wien
+43 1 6670300
manuela.vollmann@abzaustria.at
www.abzaustria.at | www.neuesarbeiten.at



„Die neuen digitalen Technologien verändern unsere Gesellschaft und damit unsere Wirtschaft. Neue Geschäftsmodelle entstehen und die Arbeitswelt wird in einigen Jahren anders aussehen als heute.“



Mehr zu den Beratungsfeldern von Daniel Burkard und Benedicte Hämmerle unter
www.implus.at

imPlus Unternehmensentwicklung GmbH
Millennium Park 4, 6890 Lustenau
+43 5577 89607
daniel.burkard@implus.at
benedicte.haemmerle@implus.at