

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt am Beispiel „Fallweise mobiles Arbeiten“


Brüssel, den 4.2.2016

Sozialer Dialog

Gabriela Sternsdorff/W&W AG



Unsere gemeinsame Mission

Wir bei  sind Vorsorge-Spezialisten, die jedem Kunden genau die Vorsorge bieten, die zu seinem Leben passt.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mit ihren gut 7.000 Mitarbeitern im Innendienst und 6.000 Außendienst-Partnern ist die W&W-Gruppe der größte unabhängige Arbeitgeber unter den Finanzdienstleistern in Baden-Württemberg.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Garanten für die hohe Zufriedenheit unserer Kunden und für den gemeinsamen Erfolg. Ihre Leistung und ihr Engagement werden durch **fünf Konzernleitlinien** geprägt:

- Kunden in den Mittelpunkt stellen
- Spitzenleistungen schaffen
- Teamgeist erlebbar machen
- Courage für das Neue zeigen
- Verantwortung übernehmen

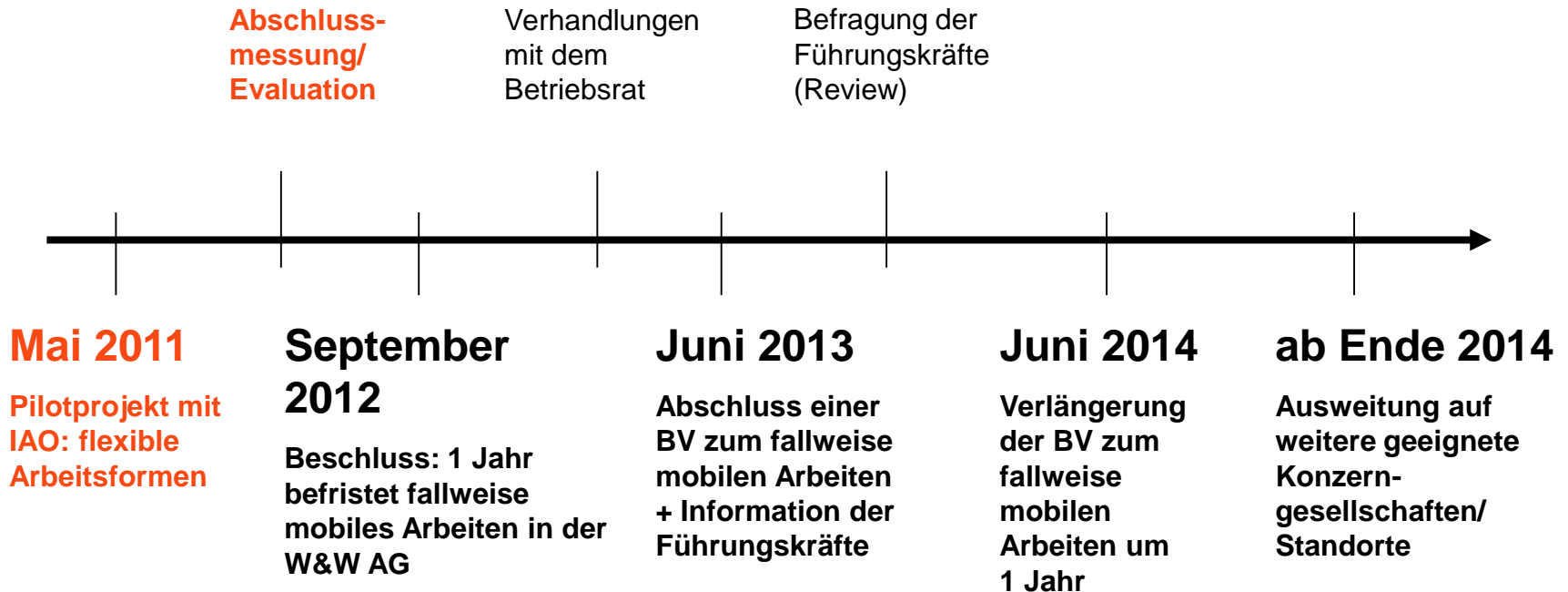
Nur mit qualifizierten und eigenverantwortlich handelnden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann die W&W-Gruppe erfolgreich sein. Wertschätzung und Aufmerksamkeit gegenüber den Mitarbeitern werden durch **fünf Führungsversprechen** geprägt:

- Offen und zielgerichtet kommunizieren
- Verbindlich und konsequent vorgehen
- Entscheiden und umsetzen
- Konflikte erkennen und angehen
- Fordern, fördern und integer sein

Ausgangslage Pilotprojekt

- Im Rahmen des Pilotprojekts „Flexibles Arbeiten“ wurde in der W&W AG „**ortsunabhängiges Arbeiten**“ mit 34 Mitarbeitern und 11 Führungskräften getestet; wissenschaftlich begleitet durch das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO).
- Ziel war eine bessere **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie eine Steigerung der Arbeitgeberattraktivität** im Hinblick auf die demografische Entwicklung.
- Es erfolgte eine Verzahnung mit der „Work Smart“ Studie unserer W&W-Informatik, sodass erstmals die Pilotteilnehmer und das kollegiale Umfeld mit **neuen Kommunikationslösungen** wie Internet-Telefonie, Desktop-Sharing, Video-, Audio- und Online-Konferenzen („Lync“) arbeiten konnten.

Verlauf Pilotprojekt



Evaluationsergebnisse: Flexibilisierungsgrad

Lokationen:

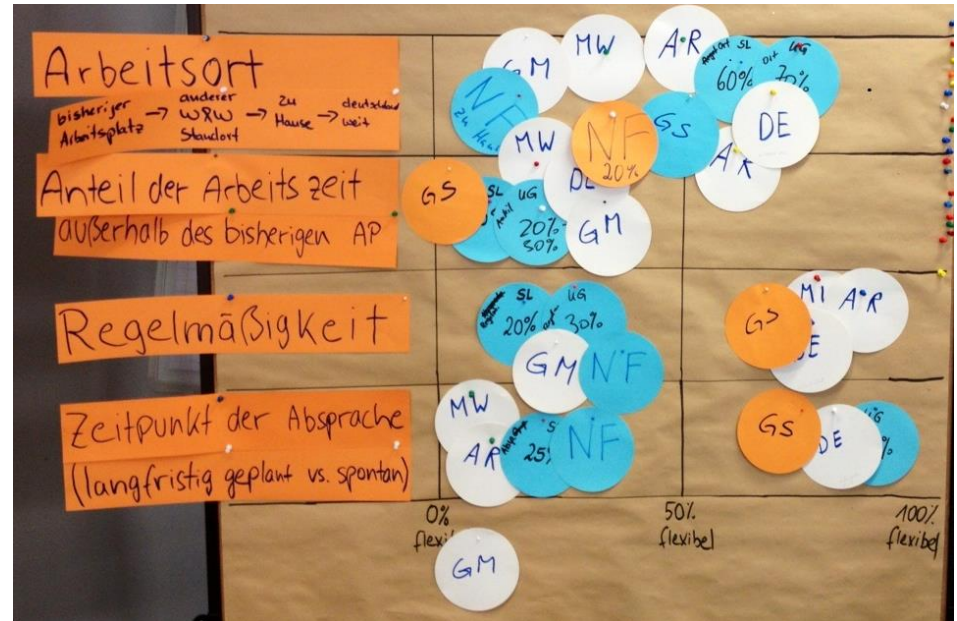
- Ganz überwiegend von daheim aus
- an einem anderen W&W Standort
- Arbeitsorte von Berlin, Hamburg, Osnabrück, Florida aus etc. nur vereinzelt realisiert – aber dann durchaus erfolgreich!
- selten: unterwegs, in der Bahn

Zeitliche Anteile:

- überwiegend 1-3 Mal im Monat
- teilweise 1-2 Tage pro Woche
- Umfänglichere Abwesenheit eher selten

Zeitpunkt der Absprache:

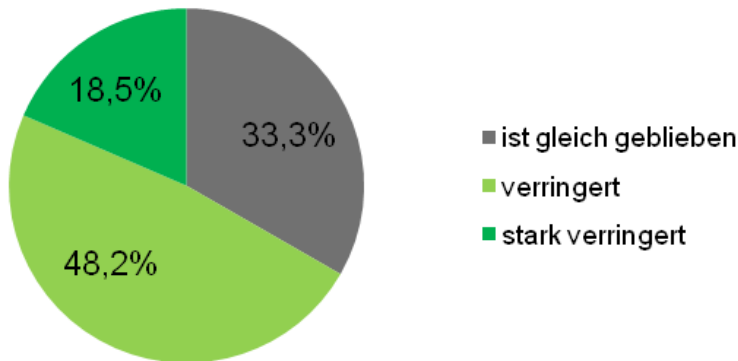
- teils langfristig geplant (angekündigt)
- teils spontan, eigenständig



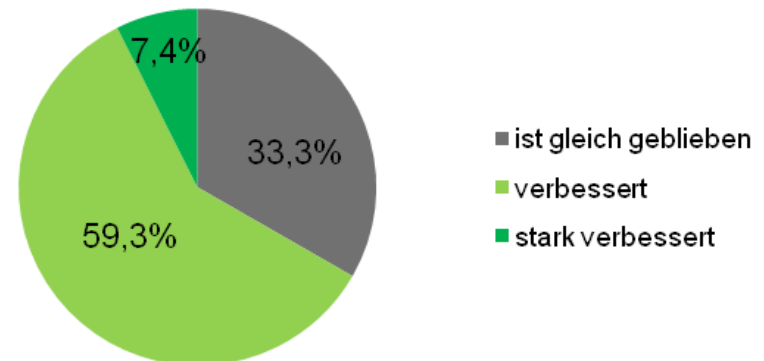
➔ vorsichtiger Umgang mit flexiblen Arbeitsformen

Evaluationsergebnisse: Nutzen

Das persönlich empfundene „Konfliktpotenzial“, **Familie/Privates und Beruf vereinbaren** zu können, hat sich im Vergleich zur Zeit vor dem Pilotprojekt...



Ihre persönlich empfundene Situation in Bezug auf das **Management belastender Arbeitssituationen** hat sich im Vergleich zur Zeit vor dem Pilotprojekt...



Fazit:

Deutliche Verbesserungsmöglichkeiten durch flexible Arbeit im Bereich des Konfliktpotentials Familie/Privates und Beruf, sowie des Managements belastender Arbeitssituationen.

Evaluationsergebnisse: Nutzensvorteile für die Mitarbeiter

- Effektiveres und konzentrierteres Arbeiten zu Hause (keine Besprechungen vor Ort und Wegfall des Flurfunks, bewusstere Planung von Aufgaben, etc.)
- Bessere Vereinbarkeit privater und beruflicher Termine
- Größere Flexibilität in der Tagesgestaltung
- Höhere Lebensqualität durch Wegfall von Fahrtzeiten
- Mehr Bewusstsein für die Vorteile der Arbeit im Büro UND der Arbeit daheim / unterwegs
- Stressfaktoren werden reduziert



Evaluationsergebnisse: Kritische Vorkommnisse

- Typische technische Anlaufschwierigkeiten:
Bedienprobleme, Performanceeinschränkungen, Remote-Fähigkeit einzelner Softwarepakete, Zugriffe auf Systeme
- Wegfallender persönlicher Kontakt zu den Kollegen
- Unpassende persönliche Bemerkungen von Vorgesetzten und Kollegen:
„Schwimmbad“, „freier Tag“, etc.
- Arbeitsverdichtung: eingesparte Fahrtzeit wird Arbeitszeit, nicht Freizeit
- Kunden- bzw. leistungsbezogene kritische Vorkommnisse sind NICHT eingetreten!

Evaluationsergebnisse: Nutzensvorteile für die Führungskräfte

- Angebot von attraktiven Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter – Mitarbeiterbindungsinstrument
- Flexibles Arbeiten ist bisher noch als „Goodie“ anzusehen, die demografische Entwicklung könnte hierfür allerdings mehr und mehr eine Notwendigkeit schaffen („Generation Y, Work-Life-Balance“)
- Arbeitgeberattraktivität
 - nach Außen: Imagegewinn, weg vom „verstaubten Finanzdienstleister“
 - nach Innen: Motivationsgewinn, Produktivitätsgewinn

Evaluationsergebnisse: Hauptherausforderungen Führungskräfte

- Diskussionen über Regelungen („was ist beim mobilen Arbeiten erlaubt“).
- Schwierig, gegenüber Mitarbeitern klare Abgrenzung zu ziehen, wer mobil arbeiten darf.
- Ein hoher Digitalisierungsgrad ist notwendige Grundvoraussetzung; hier sollte nachgebessert werden.

Heutige Regelung

- Betriebsvereinbarungen in 5 Konzerngesellschaften, weitere folgen.
- Die Gewährung von fallweise mobilem Arbeiten ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber **freiwillig**, es besteht **kein Anspruch** auf diese Arbeitsform.
- **Fallweise = anlassbezogen** ≠ regelmäßig -> Abgrenzung zu permanenter Telearbeit; Anlass kann Stunden oder mehrere Tage mobilen Arbeitens erfordern.
- Tätigkeit, Technik und Mitarbeiter müssen **geeignet** sein (Führungskraft entscheidet).
- **Unbürokratischer** Prozess der Beantragung (per e-mail).
- Es gilt der gleiche **Arbeitszeitrahmen wie** für die Arbeit **im Büro**; **Zeiterfassung** erfolgt nachträglich.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Thank you for your attention!

Merci de votre attention!

Grazie per l'attenzione!

Gracias por su atención!



**wüstenrot
württembergische**