

Herausforderungen
in der
betrieblichen
Praxis

Anforderungen
an
FK + MA

Lösungsansätze

kein Thema
für FK

Support
durch FK

Können

wollen

Aktionskultur

Vertrauen

Grenzen

"Notfall"

Selbstver-
antwortung der
MA

Vorbild
funktion?

5. ANFORDERUNGEN AN FÜHRUNGSKRÄFTE UND BESCHÄFTIGTE

36	Anforderungen an Führungskräfte	Anforderungen an Beschäftigte	37	Anforderungen an Führungskräfte	Anforderungen an Beschäftigte
36	Die Hauptaufgabe der Führungskraft ist die Verantwortung für die Zielerreichung der Organisation zu übernehmen. Dies erfordert die Fähigkeit, die Aufgaben der Organisation zu analysieren, zu priorisieren und zu steuern. Die Führungskraft muss auch die Fähigkeit haben, die Mitarbeiter zu motivieren und zu unterstützen, um die Organisation zu erreichen.	Die Beschäftigten sind für die Zielerreichung der Organisation verantwortlich. Sie müssen die Aufgaben der Organisation verstehen und ausführen. Sie müssen auch die Fähigkeit haben, die Aufgaben der Organisation zu analysieren, zu priorisieren und zu steuern. Die Beschäftigten müssen auch die Fähigkeit haben, die Aufgaben der Organisation zu analysieren, zu priorisieren und zu steuern.	37	Die Führungskraft muss die Fähigkeit haben, die Aufgaben der Organisation zu analysieren, zu priorisieren und zu steuern. Die Führungskraft muss auch die Fähigkeit haben, die Mitarbeiter zu motivieren und zu unterstützen, um die Organisation zu erreichen.	Die Beschäftigten sind für die Zielerreichung der Organisation verantwortlich. Sie müssen die Aufgaben der Organisation verstehen und ausführen. Sie müssen auch die Fähigkeit haben, die Aufgaben der Organisation zu analysieren, zu priorisieren und zu steuern. Die Beschäftigten müssen auch die Fähigkeit haben, die Aufgaben der Organisation zu analysieren, zu priorisieren und zu steuern.

ist
=> erlernbar!

Belastung
thematisieren

gleiche
Spielregeln

Mischung von
digitalen & analogen
Meetings

Digitale
Medien nutzen
* Onlinecoaching

Organisation & betriebliche Abläufe

Mobile Arbeit als Wettbewerbsfaktor

Herausforderungen in der betrieblichen Praxis

Lösungsansätze

1. ORGANISATION & BETRIEBLICHE ABLÄUFE

Table with multiple columns and rows of text, likely a checklist or organizational chart, with arrows pointing to sticky notes.

Mobile Arbeit ist schriftlich geregelt

Mobile Arbeit wird von der oberen Führungsebene gefördert

Es ist geklärt, für welche Tätigkeiten & Beschäftigte mobile Arbeit möglich ist

Der Zugang zu allen benötigten Unterlagen ist sichergestellt

Mögliche Störfaktoren sind kommuniziert

Lassen sich alle Risiken wirklich ausschließen?

Abgrenzung zu Telearbeit?!

Wann ist Arbeitsstättenverordnung einzuhalten?

Abstimmung / Terminvereinbarung erschwert/verändert

Wer ist geeignet? (innerhalb einer Abteilung?)

Differenzierung innerhalb von Personengruppen

Sicherheit, Datenschutz ...

Präsenzzeiten

Vereinbaren von Zielen

Führung /

individuelle/dynamische Vereinbarungen

Diff aufgrund persönlicher Situation

Ressourcen bereitstellen, Regelungen erstellen

Herausforderungen in der betrieblichen Praxis

Lösungsansätze

Vorhandene ZV's

①

Konsens der
Betriebsparteien

②

2 Klassengesellschaft

③

Spannungsverhältnis
Arbeitsgrad vs.
Selbstbestimmung

④

2. ARBEITSZEIT

Arbeitsgegenstand	Arbeitsgegenstand	Arbeitsgegenstand	Arbeitsgegenstand
1. Die Gestaltung und Wirkung von Arbeitszeiten und deren Auswirkungen	Wirkung für Arbeitnehmer (z.B. Gesundheit, soziale Integration, Familie) und Arbeitgeber (z.B. Produktivität, Kosten) sowie die rechtliche Dimension (Arbeitszeitgesetz, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) zur Vermeidung von Konflikten und zur Erreichung von Lösungen.		
2. Arbeitszeitsysteme und die Rolle der Betriebsparteien	Wahre, vertriebsorientierte Arbeitszeitsysteme (z.B. Schichtarbeit, Überstunden) und die Rolle der Betriebsparteien (Betriebsrat, Gewerkschaften, Arbeitgeber) bei der Gestaltung von Arbeitszeitsystemen.		
3. Die Auswirkungen von Arbeitszeitsystemen auf die Gesundheit und die soziale Integration	Die Auswirkungen von Arbeitszeitsystemen auf die Gesundheit (z.B. Stress, Schlafstörungen) und die soziale Integration (z.B. Familie, Freizeitaktivitäten) sowie die Rolle der Betriebsparteien bei der Gestaltung von Arbeitszeitsystemen.		

Arbeitsgegenstand	Arbeitsgegenstand	Arbeitsgegenstand	Arbeitsgegenstand
4. Die Auswirkungen von Arbeitszeitsystemen auf die Produktivität und die Kosten	Die Auswirkungen von Arbeitszeitsystemen auf die Produktivität (z.B. Motivation, Leistung) und die Kosten (z.B. Überstunden, Krankheitsausfälle) sowie die Rolle der Betriebsparteien bei der Gestaltung von Arbeitszeitsystemen.		
5. Die Auswirkungen von Arbeitszeitsystemen auf die Arbeitszufriedenheit und die Fluktuation	Die Auswirkungen von Arbeitszeitsystemen auf die Arbeitszufriedenheit (z.B. Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten) und die Fluktuation (z.B. Mitarbeiterabwanderung) sowie die Rolle der Betriebsparteien bei der Gestaltung von Arbeitszeitsystemen.		

überprüfen und
ggf. anpassen

①

Ein gemeinsames
Modell ?

②

größtmöglicher Ziffernwert
für Nichtmilitaristen

③

Aufklärung,
Qualifizierung,
Leistung