



Mehr Flexibilität durch Funktionszeiten und mobiles Arbeiten



Ausgangslage

Der AMADA Konzern gehört mit weltweit über 8.000 Mitarbeitern an 43 Standorten zu den international führenden Maschinen- und Werkzeugherstellern für die Blechbearbeitung. Die AMADA GmbH bietet ein umfassendes Programm an Schneid-, Biege-, Schweiß-, Stanz- und Lasertechnologien. Modulare Automationskomponenten, Software-Anwendungen und eine große Werkzeugpalette runden dieses Angebot ab. Die im Jahre 1973 gegründete Amada GmbH ist für den Vertrieb und die Serviceleistungen in Deutschland, Österreich, Niederlande und Rumänien zuständig und betreibt darüber hinaus zwei Tochtergesellschaften in Polen und Russland. Von den rund 250 Beschäftigten arbeitet die

Mehrheit im Außendienst. Am Hauptsitz in Haan-Grutten und in der Niederlassung in Eching bei Landshut sind insgesamt etwa 100 Mitarbeiter tätig. In der Mitarbeiterbefragung stellte sich heraus, dass drei Viertel der Beschäftigten, die sich beteiligt hatten, mit ihren Arbeitszeitregelungen zufrieden oder sehr zufrieden waren. Sie wünschten sich insgesamt mehr Flexibilität und in der Verwaltung die Möglichkeit, gelegentlich auch mobil arbeiten zu können. Das Projektteam wollte darüber hinaus bestehende Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit überprüfen, um historisch gewachsene Einzelfallregelungen durch allgemein gültige Regelungen ersetzen zu können.

Aktivitäten

Das Projektteam bestand aus Vertreterinnen des Personalbereichs, Mitgliedern des Betriebsrats, einer Führungskraft des Serviceaußendienstes und dem kaufmännischen Leiter von AMADA. Die externen Beraterinnen moderierten acht Projektteamsitzungen und führten zwei Interviews mit Personen aus dem Personalbereich und dem Betriebsrat durch. Das Projektteam wertete die Beschäftigtenbefragung aus

und wählte die folgenden Themenschwerpunkte: Mobiles Arbeiten, Justierung des Zeiterfassungssystems und Überprüfung der bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit im Hinblick auf eine Flexibilisierung der Kernarbeitszeit. Zu diesen Themen befragte das Projektteam auch Kollegen in den einzelnen Bereichen, sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben.

Ergebnis

Das Projektteam entwickelte zwei Betriebsvereinbarungen, eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Mobiles Arbeiten“ und eine weitere zum Thema „Regelung der flexiblen Arbeitszeit (insbesondere Funktionszeit und Arbeitszeitkonten als Ampelkonten)“, die mehrere veraltete Regelungen ersetzen soll. Beide Entwürfe sollen den entspre-

chenden Entscheidungsgremien vorgelegt werden. Das Format der Arbeitsgruppe hat sich für den Prozess bewährt und soll fortgesetzt werden. Daher sind weitere Treffen im monatlichen Rhythmus vorgesehen. Die Einführung der Arbeitszeitregelungen ist als Pilotphase mit anschließender Ergebnisprüfung durch die Projektgruppe geplant.

Erfolgsfaktoren

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor war die offene Kommunikation, die konstruktive Haltung und das ergebnisorientierte Vorgehen, auch bei kontroversen Fragen. Das Projektteam bewertete zudem die externe Moderation und die inhaltlichen Impulse sowie das Erfahrungswissen der Beraterinnen

als Erfolgsfaktoren. Durch Beispiele aus anderen Betrieben, mit denen sich das Projektteam entweder identifizieren oder davon distanzieren konnte, sparte sich das Gremium viel Zeit, die sonst für aufwändige Recherchen notwendig gewesen wäre.

www.projekt-zeitreich.de

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projektpartner:

