

# Arbeitszeiterfassung aus HR-Perspektive...

...die Auseinandersetzung mit Arbeitszeiterfassung als Chance zur  
gezielten Auseinandersetzung mit den Arbeitszeitmodellen nutzen!

## **Agenda**

1. Die Sicht der Mitarbeiter – aktuelle Trends
2. Übersicht über verschiedene Arbeitszeitmodelle
3. Ausgewählte Arbeitszeitmodelle und ihre Chancen und Risiken
4. Fazit

## Die Sicht der Mitarbeiter – damals & heute

	Wirtschaftswunder- generation	Babyboomer	Generation X	Generation Y
<b>Geburtsjahrgänge</b>	1945–1955	1956–1965	1966–1985	Ab 1986
<b>Prägende Ereignisse</b>	Wiederaufbau, Wirtschaftswunder, Vollbeschäftigung	erste Ölkrise, Mondlandung, deutsche Teilung	Wiedervereinigung, Privatfernsehen	9/11, Krieg im Irak, Internet, Social Media, Globalisierung
<b>Einstellung zur Arbeit</b>	idealistisch, Skepsis gegenüber Autoritäten, loyal zum Unternehmen	Wettbewerb um Positionen und Karriere, Umweltbewusstsein und Emanzipation	Individualismus und materielle Werte, karriereorientiert, ehrgeizig, Work-Life-Balance	Arbeit muss Spaß machen und fordern, lernbereit, flexibel und mobil
<b>Arbeitsmotto</b>	Leben, um zu arbeiten	Leben, um zu arbeiten	Arbeiten, um zu leben	Leben beim Arbeiten
<b>Wert der Freizeit</b>	erste Orientierung zur Freizeit	abnehmende Wertigkeit	Work-Life-Balance	sehr groß
<b>Auszeiten vom Job</b>	keine	sehr selten	etablierte Auszeiten (Elternzeit) werden genommen	„Privatleben kommt vor Arbeit“
<b>Motivation</b>	keine materiellen Anreize, sondern Selbstverwirklichung und persönliche Anerkennung	weniger materielle Anreize, Partizipation	materielle Anreize, Karriere	keine finanziellen Anreize, geregelte und planbare Arbeitszeiten
<b>Lebenssituation</b>	kurz vor dem Ruhestand, Kinder sind erwachsen	Kinder teilweise noch im Haus, gegebenenfalls bereits Pflege von Angehörigen	mittlere Lebensphase, im Berufsleben etabliert, späte Familienplanung hier häufig	etablieren sich gerade im Berufsleben, unabhängig
<b>Physische und psychische Belastbarkeit</b>	abnehmende körperliche Leistungsfähigkeit, Kompensation durch Routine	körperliche Leistungsfähigkeit hoch, große Erfahrung und Routine	körperliche Leistungsfähigkeit sehr hoch, große Erfahrung und Routine, noch lernwillig	körperliche Leistungsfähigkeit sehr hoch, unerfahren und neugierig

## Die Sicht der Mitarbeiter – Generation Y

„Arbeit muss Spass machen“

„Leben beim Arbeiten“

„Privatleben kommt vor Arbeit“

„keine finanziellen Anreize – geregelte und planbare Arbeitszeiten“



## Die Sicht der Mitarbeiter – aktuelle Trends

Ein Zitat aus der Handelszeitung aus dem Jahr 2000:

*„Umfragen bei Hochschulabgängern und Berufseinsteigerinnen belegen, dass vor allem bei vielen jüngeren Arbeitnehmern der Wunsch nach **kürzeren Arbeitszeiten**, nach **mehr Lebensqualität**, Zeit für die **Familie, Weiterbildung und Reisen** immer lauter wird.“*

Ein Ergebnis aus einer Befragung des SECO aus dem Jahr 2012:

*„Die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit ihrer Arbeitszeitregelung ist bei den flexibel Arbeitenden insgesamt höher als bei Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten.“*

## **Entsprechen die aktuellen Arbeitszeitmodellen den Bedürfnissen der Mitarbeitenden?**

- Mitarbeiter der Generation Y (ab Jahrgang 1986) sind künftig die tragenden Mitarbeitenden
- Aktuelle Arbeitszeitmodelle werden aber vor allem den Bedürfnissen der BabyBoomer und Generation X Vertretern gerecht
- Überarbeitung der Arbeitszeitmodelle bzw. konsequente Flexibilisierung im Sinne der Generation Y

## **Braucht es individuelle Modelle?**

130 Mitarbeitende – 40 unterschiedliche Modelle

*«Es war schwierig, gute Mitarbeiter zu finden und zu behalten – wir mussten etwas tun», erklärt Brotzer. Die Firma am Oberen Zürichsee machte aus der Not eine Tugend und schuf damit eine klassische Win-win-Situation.*

-----

*«In erster Linie lohnt es sich für die Mitarbeitenden; sind sie zufrieden, wirkt sich das auf die Kundenzufriedenheit aus, und das kommt schliesslich dem Unternehmen zugute.»*

## Welche Arbeitszeitmodelle gibt es?





### 3. Ausgewählte Arbeits(zeit)modelle und ihre Chancen und Risiken

A) Teilzeit



B) Jobsharing



C) Flexibler Arbeitsort



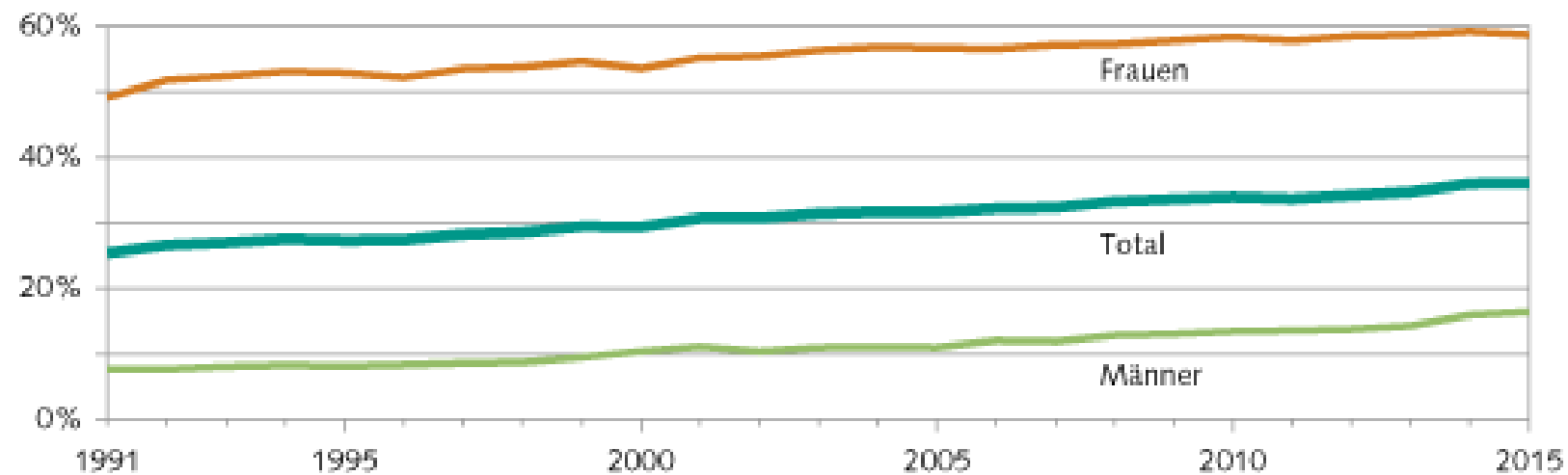
## A) Teilzeit



## Die Entwicklung und Verteilung der Teilzeitarbeit (I)

### Anteil Teilzeiterwerbstätige

Beschäftigungsgrad bis 89%



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS, Neuchâtel 2016

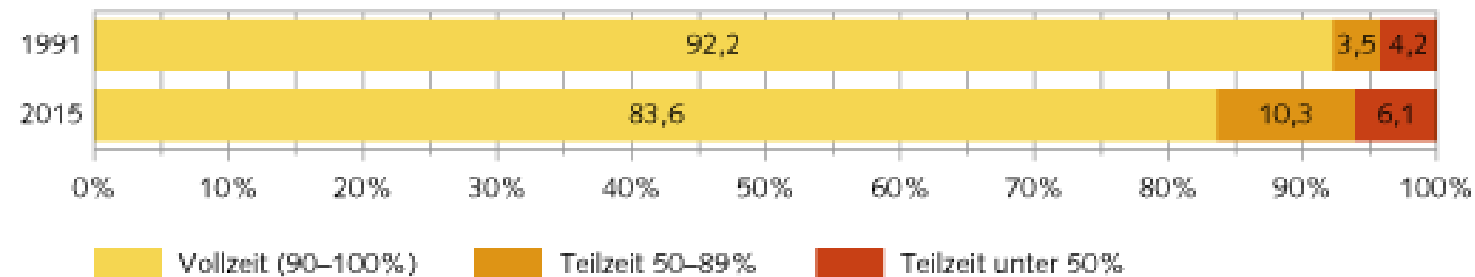
## Die Entwicklung und Verteilung der Teilzeitarbeit (II)

### Beschäftigungsgrad

#### Frauen



#### Männer



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS, Neuchâtel 2016

## Teilzeitarbeit – Chancen und Risiken für Arbeitnehmer

### Vorteile / Chancen

- Vereinbarkeit von Familie & Beruf
- Ermöglichung von Studium & Beruf  
→ Berufserfahrung & Finanzierung
- Behutsamer Einstieg in Ruhestand
- Mehr Zeit für Ausserberufliches

### Nachteile / Risiken

- Karrierehindernis?
- Gefahr der Lohndiskriminierung
- Je tiefer das Pensum, desto mehr Überstunden
- Löhne in Teilen unter der Grenze für die obligatorische Versicherung der zweiten Säule

## Teilzeitarbeit – Chancen und Risiken für Arbeitgeber

### Vorteile / Chancen

- Schafft Vielfalt
- Sichert kompetente Führungsnachwuchskräfte im Betrieb
- Erhöht Zufriedenheit und Bindung der MA
- In der Regel höhere Produktivität als Vollzeitbeschäftigte
- Personaleinsatz flexibler an Bedarf oder Nachfrage adaptierbar

### Nachteile / Risiken

- Allfällige Informationsverluste durch Abstimmung zwischen MA
- Bedingt mehr Koordination / Organisation
- Setzt Selbständigkeit, Initiative und Gewissenhaftigkeit der MA voraus

## B) Jobsharing



## Jobsharing – Chancen und Risiken für Arbeitnehmer

### Vorteile / Chancen

- Allgemein höhere Flexibilität
- Vereinbarkeit von Familie & Beruf
- Verstärkte berufliche Kompetenz
- Abwechslung / Innovation

### Nachteile / Risiken

- Unvorhergesehene Vertretungen
- Abstimmungspflicht
- Kompatibilität mit Stellenpartner/in
- Einsatz eher bei einfacheren (Routine-)Tätigkeiten!?



## **Jobsharing – Chancen und Risiken für Arbeitgeber**

### **Vorteile / Chancen**

- Höhere Produktivität
- Ausgereifte Entscheidungsfindung
- Mehr Erfahrungen / Kompetenzen / Abwechslung / Innovation
- Vereinfachte Vertretung
- Wahrung des Know-how / leichtere Eingliederung von Nachfolgern
- Zwei berufliche Netzwerke

### **Nachteile / Risiken**

- Komplexeres Rekrutierungs- & Führungsverfahren
- Mehr Planungs- & Führungsaufwand
- Höhere Fixkosten
- Kosten des Informationstransfers
- Konfliktrisiko der Job-Partner

## C) Flexibler Arbeitsort – Homeoffice



## Flexibler Arbeitsort – Chancen und Risiken für Arbeitnehmer

### Vorteile / Chancen

- Vereinbarkeit von Familie & Beruf
- Freie Zeiteinteilung
- Kein Arbeitsweg → Zeitersparnis
- Mehr Eigenverantwortung & Motivation
- Ungestörte Arbeitsmöglichkeit

### Nachteile / Risiken

- Ständige Erreichbarkeit (abends/nachts) & Vermischung von Arbeits- & Privatleben
- Tendenz zur sozialen Isolation
- Gefahr des Verlusts betrieblicher Informationen
- Risiko und von gesundheits-schädlicher Selbstausbeutung

## Flexibler Arbeitsort – Chancen und Risiken für Arbeitgeber

### Vorteile / Chancen

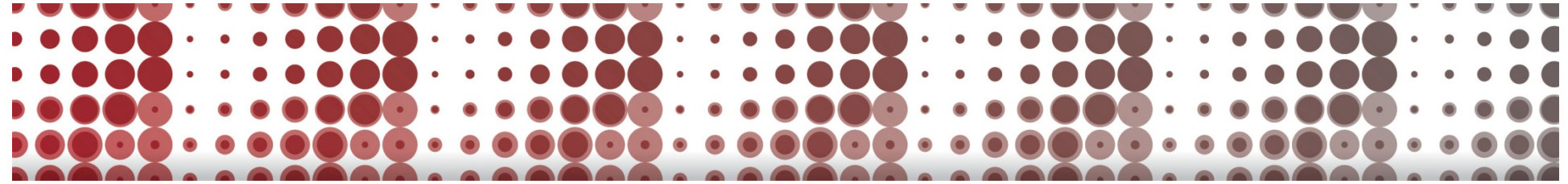
- Höhere Produktivität / Effektivität / Qualität / Motivation
- Einsparung an Büroflächen
- Weniger Krankheitstage
- Erhöhte Zufriedenheit und Identifikation der Mitarbeiter

### Nachteile / Risiken

- Spezifische Führungsanforderungen (Lob/Kritik, Auftragserteilung...)
- Setzt hohe/s Selbständigkeit und Pflichtbewusstsein der MA voraus
- Rechtliche Fragen (Datenschutz, Eigentum, Haftungsrecht etc.)

## **Fazit - Machen Sie sich nicht nur Gedanken zur Arbeitszeiterfassung...**

- Die neue und bald schon tragenden Generation der Mitarbeitenden erwartet flexible Arbeitszeitmodelle;
  - Häufig werden aufgrund von Vorurteilen und Gewohnheiten spannende Ansätze zur Gewinnung qualifizierter Mitarbeitender und zur Steigerung von Effizienz und Effektivität verpasst;
  - Alle Arbeitszeitmodelle haben Chancen und Risiken– sie zu kennen, ermöglicht situativ darauf zu reagieren und möglichen Stolpersteinen proaktiv sowie erfolgreich zu begegnen;
- **...sondern nutzen Sie die Chance, um vorhandene Arbeitszeitmodelle kritisch zu hinterfragen und sorgfältig Alternativen im Sinne von echten „Win-Win“-Lösungen für Unternehmen und Mitarbeitende zu prüfen!**

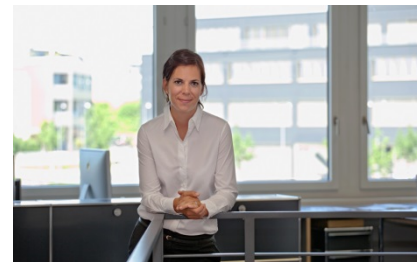


## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**synfluence**

Brand Driven Leadership

- synfluence ist eine HR Beratung für markenorientierte Unternehmensführung
- Wir agieren pragmatisch und flexibel und entwickeln gemeinsam mit unseren Kunden massgeschneiderte Individuallösungen, denn wir sind Partner für strategische Entwicklung und erfolgreiche Umsetzung
- Wir unterstützen unsere Kunden in Rekrutierung, Beurteilung, Entlohnung und Entwicklung durch Erarbeitung von geeigneten Tools und Methoden sowie Durchführung von Trainings für HR- und Linien-Verantwortliche



Mirjam Schaffner / Lavaterstrasse 57 / 8002 Zürich / 079 353 57 36 / [info@synfluence.ch](mailto:info@synfluence.ch)