
MIGEMA

„Normal ist out – Veränderte Lebenskonzepte & Führen in Teilzeit“

27.04.2015, Köln
Werner Gut, Stuttgarter Straßenbahnen AG (SSB)

VDV Akademie

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:

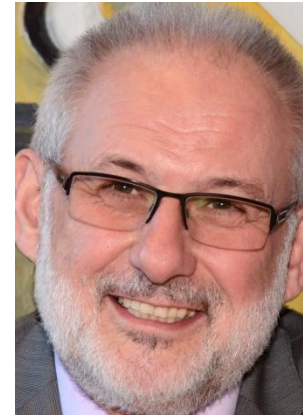


Fachlich begleitet durch:

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Vorstellung

- Werner Gut
- Jahrgang 1953
- seit 1.7.1985 bei der SSB
- Leiter des Fachbereichs „Personalentwicklung“ bis 30.6.2015
- Leiter des Fachbereichs „Personaldienste“ (weiterhin)
- Teilprojekt „Führen in Teilzeit“
- eigenes Führen in Teilzeit ab 1.7.2015 in 4-Tage-Woche



Arbeitswelt 2030 (1)

7 Zukunftstrends gem. Prof. Dr. Horst W. Opaschowski

1. Globalisierung der Arbeitswelt

- Verlagerung der Arbeitsplätze, weitere Verdichtung
- „0,5 x 2 x 3“: die Hälfte der Mitarbeiter verdient doppelt so viel und muss 3 mal soviel arbeiten

2. **Leben ist die Lust zu schaffen:** Die Leistungsexplosion der jungen Generation

- die Leistungsorientierung nimmt zu, sie wird 2030 einen Höhepunkt erreichen
- der Einzelne als Lebensunternehmer, der weder überfordert noch unterfordert werden will

3. **Der „zweite“ demografische Wandel:** die Renaissance der Familie

- Ehe, Kinder und Familie im Mittelpunkt des Lebens
- Familie, Kind und Konsum schließen sich nicht aus

Arbeitswelt 2030 (2)

4. Die Frauen kommen mit Macht: die Arbeitswelt wird weiblicher

- die männlichen „Helden der Arbeit“ verlieren ihre Privilegien
- Frauen sind besser qualifiziert mit besseren Chancen
- 52% der Erwerbstätigen sind weiblich
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch Vereinbarkeit von Männerrollen und Frauenrollen

5. Re-Start mit 50: die Wirtschaft braucht ältere Arbeitnehmer

- 80% der Erwerbstätigen sind über 50
- 50 plus erhält die zweite Chance
- Nachhaltigkeit ist gefragt

Arbeitswelt 2030 (3)

6. Gesundheitsorientierung als Zukunftsreligion: Wohlbefinden im Zentrum der Zukunftsplanung

- Gesundheit ist der Mega-Markt der Zukunft
- das Gesundheitswesen nimmt die Form einer Kirche an
- Gesundheit stellt den wichtigsten Wert im Leben dar

7. Gut leben statt viel haben: nachhaltiger Wohlstand als Lebensziel

- Wohlstand als Frage des sozialen Wohlbefindens
- das kann auch bedeuten: weniger besitzen, aber besser leben
- Neubesinnung auf das Beständige
- es kommt die Generation „V“: Vertrauen, Verantwortung und Verlässlichkeit

Arbeitswelt 2030 (4)

Die drei wichtigsten Wünsche der neuen, älteren Generationen:

- Geistig fit bleiben
- Finanziell abgesichert sein
- Dauerhaft im Familien- und Freundeskreis eingebunden sein

Quellen: <http://www.opaschowski.de/index.php?id=15>
[http://www.demografieagentur.de/fileadmin/Mediathek/Downloads/GP3 Publikationen/2014/Opaschowski ReDeNetz 2014.pdf](http://www.demografieagentur.de/fileadmin/Mediathek/Downloads/GP3_Publikationen/2014/Opaschowski_ReDeNetz_2014.pdf)

Was heißt das? (1)

Ich leite folgende Behauptungen ab:

- Bei rückläufiger Bevölkerungsentwicklung wird **unser Markt nur bedingt wachsen**. Andere Formen der Mobilität werden an Bedeutung gewinnen.
- **Die Mitarbeiter, die wir gewinnen sind hoch motiviert**, hoch leistungsfähig, selbstbewusst und anspruchsvoll.
- Der Arbeitsmarkt wird für unsere Branche dennoch schwieriger:
unser „Mehrwert“ muss besser „verkauft“ werden: Sinn, Nachhaltigkeit, interessante Arbeitsplätze, Verantwortung, ...
- Gesundheits-“Management“ gibt es nicht mehr, **„Gesundheit“ wird integraler Bestandteil des (Arbeits-)Lebens**.

Was heißt das? (2)

- „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wird zur **„Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben / Lebensqualität und familiärer Verantwortung“** mit dem Ziel einer hohen persönlichen Zufriedenheit.

Dies schließt in Zukunft stärker denn je die Pflege von Angehörigen mit ein und fordert das Unternehmen nicht nur als „ARBEIT- Geber“.

sondern auch als Co-Manager des individuellen Lebensentwurfs. Die Familie ist teil des Unternehmens.

- **Die Zahl an Lebens-, Arbeits- und Zeitmodellen wird anwachsen;** attraktiv ist der Arbeitgeber, der dieses fördert.
- **Teilzeit und Führen in Teilzeit sind entscheidende Faktoren im Gewinnen und Halten von Mitarbeitern (Arbeitgeberattraktivität).**

→ 2030 ist das heutige „Normal“ out!

Was sagen unsere Führungskräfte?

Teilzeitführungskräfte
Können nicht erfolgreich
sein

Zu wenig Einwirkung auf Mitarbeitende

Kostenfaktor

Entscheidungen
bleiben liegen

Probleme bei der Personalplanung

Teilzeitgehalt, volle
Arbeitsleistung

Imageverlust für
TZ-FK

Zu hoher Abstimmungsaufwand

Wenn es einen Leitfaden zu FiTZ gäbe, dann ...
„... hätte ich Angst davor. Alle wollen dann und ich muss es
ausbaden“.

Risikoreiches Zeitmanagement

Führung muss an die
Bedürfnisse der Firma
angepasst werden

Die Kommunikation
bleibt auf der Strecke

Zu hoher organisatorischer Aufwand

Die Frage der Haftung muss geklärt werden!

Führung ist nicht
teilbar!

„Eine Führungskraft sollte immer da sein. Das
ist meine Meinung.“

TZ-Führungskraft wird „abgesägt“

**„Bei uns werden nicht die
Flügelschläge gezählt, sondern
der Honig gewogen!“**

<http://www.kompetenzzentrum-bw.de/FFBetr/Infomaterial/Datenbank/SK20141126F2RoeschGerhardRoeschGmbH.pdf>

Eine Mitarbeiterin der SSB:

„Der Nachteil, einen Tag ohne Führungskraft zu sein, wird aufgewogen durch den Vorteil, einen Tag ohne Führungskraft zu sein“

Quelle: eine Mitarbeiterin der Stuttgarter Straßenbahnen AG, selber Führungskraft in Teilzeit

..... und jetzt?