Praxisleitfaden Flexibles Arbeiten in Führung

01.08.16 | Berlin

Praxisleitfaden Flexibles Arbeiten in Führung

Projekt "FleXship" der EAF Berlin und der Hochschule für Recht und Wirtschaft Berlin

Teilzeit, Homeoffice oder Jobsharing – auch für Führungskräfte gibt es solche flexiblen Arbeitsmodelle. Jedoch werden diese bisher kaum genutzt. Praxisorientierte Tipps gibt der aktuelle Leitfaden des Projekts "FleXship: Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte". Er zeigt Vorteile, Erfolgsfaktoren und Strategien für die erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung von flexiblen Arbeitsmodellen in Führungsebenen auf.

Trends wie die zunehmende Digitalisierung, Globalisierung und Vernetzung verändern unsere Arbeitswelten drastisch. Arbeiten wird örtlich und zeitlich flexibel, Organisationsformen und Rollenmuster verändern sich, neue Arbeitsmodelle entstehen. Bislang sind von Ort und Zeit unabhängige Arbeitsmodelle für Führungskräfte hierzulande wenig verbreitet. Dabei besteht auch bei Führungskräften der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

Die Angebote werden nicht genutzt

Angebote gibt es. Viele Firmen,vorneweg vor allem größere Unternehmen, ermöglichen auch ihren

Führungskräften entsprechende Arbeits(zeit)modelle – mehr oder minder erfolgreich. Boten 82 Prozent der befragten Unternehmen Teilzeit an, griffen nur 15 Prozent der Führungskräfte auf dieses Angebot zurück. Deutlich besser fällt das Ergebnis bei der Vertrauensarbeitszeit aus. Zwei Drittel machten von dem Angebot, das immerhin 79 Prozent der Unternehmen bereitstellten, Gebrauch. Die Möglichkeit zum Homeoffice, die immerhin 70 Prozent der befragten Unternehmen ermöglichte, nutzte ebenfalls nur ein Drittel der Führungskräfte. Verschwindend gering ist die Zahl der in Anspruch genommenen Angebote der mehrmonatigen Freistellung oder des Jobsharings. Doch warum ist das so? Oft werden fehlende Vorbilder sowie die mangelnde Unterstützung durch die oberste Führungsebene oder den direkten Vorgesetzten als Hürde empfunden, so das Ergebnis einer Befragung.

Chance oder Risiko?

Die Chancen und Risiken der Einführung flexibler Arbeitsmodelle wurden von den Befragten ganz unterschiedlich eingeschätzt. Wurden auf der einen Seite positive Effekte wie eine Steigerung von Motivation, Produktivität und Kreativität sowie eine bessere Work-Life-Balance erwartet, wurden andererseits schlechtere Karrierechancen und negative Einflüsse auf die innerbetriebliche Kommunikation, die Zusammenarbeit und die Mitarbeiterführung befürchtet.

Der digitale Wandel schreitet voran – das wird auch in Unternehmen immer mehr zur Realität. Neue Arbeitsformen und Arbeitsräume werden unweigerlich entstehen und moderne Arbeitsmodelle einfordern. Auch für Führungskräfte werden flexible Arbeitsmodelle künftig zum erwarteten Standard gehören. Wie Unternehmen sie erfolgreich einführen können und welche Chancen und Herausforderungen damit verbunden sind, erläutert die Checkliste des Leitfadens "Flexibles Arbeiten in Führung".

Der Leitfaden steht auf der Homepage der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft e.V. (EAF) als PDF zum Download bereit.

- Auf Xing teilen
- Auf Facebook teilen
- Auf X teilen
- Auf LinkedIn teilen

- Drucken
- Als PDF speichern

Ihre Ansprechpartnerin zum Thema Vereinbarkeit

Abteilungsleiterin Soziale Sicherung

Carolin

Vesper

Telefon:
+49 30 31005-146

Telefax:

+49 30 31005-154

E-Mail:
Vesper [at] uvb-online.de

Download VCF

Ihre Ansprechpartnerin zum Thema Personalpolitik