

---

## ARBEITSMODELL MATRIX

---

### Kurz und knapp

Die Arbeitsmodell Matrix analysiert die aktuelle Arbeitssituation der Beschäftigten entlang zentraler Dimensionen von Arbeitsmodellen. Sie zeigen mögliche Flexibilisierungspotenziale auf und helfen dabei, entlang der Bedürfnisse der Beschäftigten und Anforderungen von Kunden und Unternehmen neue Arbeitsmodelle zu entwickeln.

### Was sind die zentralen Dimensionen von Arbeitsmodellen?

Die zentralen Dimensionen von Arbeitsmodellen sind:

- Arbeitsorganisation
- Arbeitsinhalte
- Arbeitszeit
- Arbeitsort

Die Dimensionen bestimmen nicht nur gemeinsam darüber, wer wann wie wo was arbeitet, sie bilden auch wichtige Ansatzpunkte für die Entwicklung von Arbeitssituationen, die bewahren, was gut ist und die gleichzeitig innovativ genug sind, um den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden.

### Anleitung

Die Spalten der Matrix beschreiben die Gestaltungsdimensionen, die Zeilen adressieren die Veränderungen bzw. die aktuelle Situation. Im Projekt AKTIV-kommunal wurde die Matrix im Rahmen von Abteilungsworkshops eingesetzt.

Nach der Begrüßung und Erläuterung der Ziele des Workshops wurde die Matrix in drei Schritten durchlaufen:

1. Schritt: *Bestandsaufnahme/Status Quo*
2. Schritt: *Absehbare Veränderungen*
3. Schritt: *Bewertung der Veränderung aus Sicht der Praxis*

⇒ Hier geht es um erfolgskritische Punkte: Wie wahrscheinlich sind die Veränderungen? Und wie gerechtfertigt?

Folgende Fragen helfen Ihnen bei der Arbeit mit der Matrix. Selbstverständlich können die Fragen gerne ergänzt und auf die aktuelle Unternehmenssituation angepasst werden.

Zur Bestandsaufnahme / der Abfrage des Status Quo:

<b>Dimension</b>	<b>Beispielfragen</b>
<i>Arbeitsinhalte</i>	a.) Worin bestehen die Aufgabe und Funktion Ihrer Abteilung? b.) Mit welchen Methoden (agil, Projekte etc.) arbeiten Sie in der Abteilung? c.) Mit welchen Arbeitsmitteln arbeiten Sie überwiegend?
<i>Arbeitsorganisation</i>	a.) Wie ist die Aufgabe Ihrer Abteilung organisatorisch in den Konzern eingebunden? b.) Inwiefern wird die aktuelle Organisation der Tätigkeit, die Sie ausüben gerecht? Wo liegen Verbesserungspotentiale? c.) Inwiefern wird die Organisation den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen (mit Blick auf flexible Regelungen) gerecht? d.) Wie hoch ist aktuell die Arbeitsbelastung und Arbeitsdichte? Hat sich da in den letzten Jahren was verändert?
<i>Arbeitszeit</i>	a.) Welche Arbeitszeitregelungen gibt es in Ihrer Abteilung? b.) Wie flexibel sind Sie bereits heute in der Arbeitszeitgestaltung? c.) Wie sind Erreichbarkeiten geregelt?
<i>Arbeitsort</i>	a.) Welche Formen mobiler Arbeit kommen bereits heute zum Einsatz? Wie viele Beschäftigte sind betroffen bzw. machen davon Gebrauch? b.) Gibt es Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit? Wie bewerten Sie die Vereinbarungen?

Zu absehbaren Veränderungen:

<b>Dimension</b>	<b>Beispielfragen</b>
<i>Arbeitsinhalte</i>	a.) „Wir brauchen unsere Mitarbeiter*innen auch in Zukunft, aber wir brauchen sie anders“ – Inwiefern gilt dieser Satz auch für Ihre Abteilung? b.) Äußern die Mitarbeiter*innen Weiterbildungsbedarfe? Wie reagiert das Unternehmen darauf?
<i>Arbeitsorganisation</i>	a.) Welche Veränderungen in der Arbeitsorganisation erwarten Sie in den nächsten Jahren? b.) Wie wahrscheinlich ist es, dass diese Veränderungen eintreten? c.) Welche Wünsche haben Sie an Ihre zukünftige Arbeitsorganisation / Methoden? d.) Was sind erfolgskritische Punkte?
<i>Arbeitszeit</i>	a.) Inwiefern könnte Ihre Arbeit zeitlich flexibler gestaltet werden? Wo liegen Potentiale, die Sie (noch) nicht nutzen? b.) Wünschen Sie sich mehr zeitliche Flexibilität? c.) Welche Hindernisse sehen Sie hierbei?
<i>Arbeitsort</i>	a.) Inwiefern könnte Ihre Arbeit örtlich flexibler gestaltet werden? Wo liegen Potentiale, die Sie (noch) nicht nutzen? b.) Wünschen Sie sich mehr Ortsflexibilität? c.) Welche Hindernisse sehen Sie hierbei?

Den Abschluss des Workshops bildet eine gemeinsame Reflexion über mögliche Herausforderungen, die mit der Einführung neuer Arbeitsmodelle einhergehen können und über die Zukunftsvisionen der Teilnehmer\*innen:

Einbindung relevanter Stakeholder:

- a.) Wie lassen sich die Interessen Aller einbinden?
- b.) Wessen Interessen müssen überhaupt berücksichtigt werden – Mitarbeiter, Kunden, Betriebsabläufe – wer noch?

Ansatzpunkte für Veränderung:

- a.) Wenn Sie jetzt neue Arbeitsmodelle einführen würden: Worauf würden Sie besonderen Wert legen?

- b.) An welchen Punkten sollte eine Reorganisation von Arbeit ansetzen?
- c.) Was sollte auf keinen Fall verändert werden?
- d.) Welche Chancen könnten sich für die MA ergeben?
- e.) Und welche Risiken?

Aussicht:

Wir haben jetzt über jede Menge Herausforderungen diskutiert.

- a.) Wenn wir darüber nachdenken, wie es in Zukunft gut ist: Wie ist es dann?
- b.) Wenn wir uns in 5 Jahren wieder treffen und alles ist perfekt – Wie ist es dann?
- c.) Worüber wollen Sie sich dann nicht mehr beschweren?