



HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

WORKSHOP: NEW WORK NACH CORONA – REGELUNGEN ZU ARBEITSZEIT UND -ORT





HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

WORKSHOP: NEW WORK NACH CORONA – REGELUNGEN ZU ARBEITSZEIT UND -ORT

DR. KAI HANDEL

WAS IST „NEW WORK“?

POST-CORONA UND DAS NEUE NORMAL

MUT ZUR VERÄNDERUNG?!

- Auf der letzten Jahrestagung Februar 2020 (in Präsenz)
(zusammen mit dem Netzwerk Wissenschaftsmanagement)
 - Buzzword
 - Welche Anforderungen stellt New Work an Führungskräfte und Arbeitnehmer?
 - Wie verändert New Work die Arbeitswelt an Hochschulen?
 - Vertrauen und ein anderes Führungsverständnis?
 - Neue Rolle von Führungskräften?
 - Sub-Kulturen oder einheitliche New-Work-Kultur?

→ In der Hochschulverwaltung müssen wir zu flexiblen Homeoffice-Regelungen kommen, Arbeitszeit und Arbeitsort müssen flexibler werden.

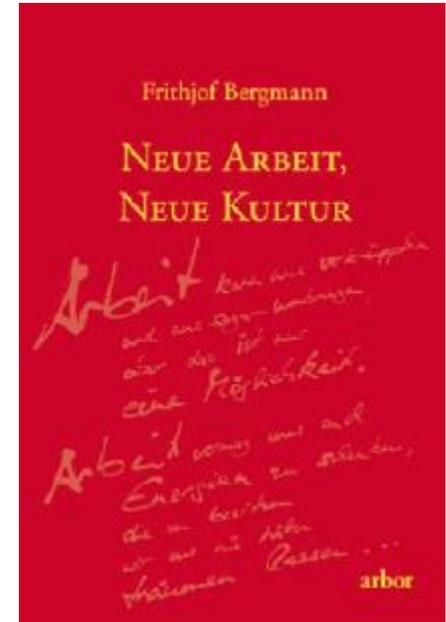
Mut zur Veränderung?!

Podiumsdiskussion

Am 27. und 28. Februar 2020 traf sich das Netzwerk
Wissenschaftsmanagement e.V. zu seiner Jahrestagung
an der Hochschule Osnabrück. Im Mittelpunkt stand das Thema
„Wissenschaftsmanagement braucht Personalmanagement:
Herausforderungen, Best Practice und Zukunftsvisionen“. Im Folgenden
dokumentieren wir Auszüge aus der Podiumsdiskussion: „New Work für das
Wissenschaftsmanagement – Handlungsbedarfe und Zukunftsvisionen“

DAS ORIGINAL: FRITHJOF BERGMANN

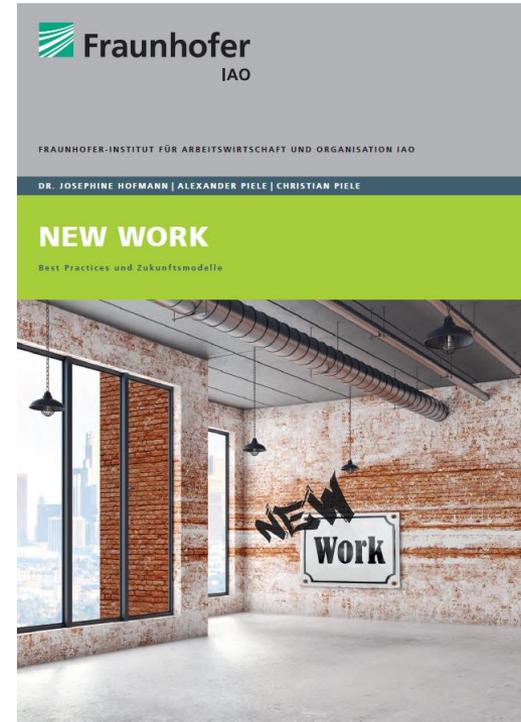
- Der Begriff „Neue Arbeit“ geht auf den Frithjof Bergmann (1930 - 2021) zurück.
- „Alte Arbeit“/“industrielle Arbeit“:
 - Zweck der Arbeit ist es eine bestimmte Aufgabe zu erfüllen.
 - Mittel (zum Zweck) der Arbeit ist der Mensch.
 - Technischer Fortschritt →
- „Neue Arbeit“:
 - Arbeit ist das Mittel zum Zweck der Selbstverwirklichung des Individuums
 - „New Work ist die Arbeit, die ein Mensch wirklich will.“
 - Zentrale Werte: **Selbstständigkeit, Freiheit und Teilhabe an der Gemeinschaft**



ASPEKTE VON „NEW WORK“ ALS ERWERBSTÄTIGKEIT

(FRAUNHOFER-INSTITUT FÜR ARBEITSWIRTSCHAFT UND ORGANISATION, IAO, 2019)

- „**Arbeite wo und wann du willst**“
(Arbeitserbringung / Arbeitszeit und -ort)
- „Jenseits der Organigramme & Silos“
(Organisation / Agilität / Projektorientierung)
- „Jenseits der Hierarchie“
(Führung / Partizipation / Selbstorganisation)
- „Meine Arbeit stiftet mir und anderen Sinn“
(Sinnstiftung / Wertebasierung)



„NEW WORK“ – ARBEITS-DEFINITION

(FRAUNHOFER-INSTITUT FÜR ARBEITSWIRTSCHAFT UND ORGANISATION, IAO, 2019)

Unter New Work verstehen wir erwerbsorientierte Arbeit mit einer Arbeitsweise, die durch ein hohes Maß an **Virtualisierung von Arbeitsmitteln**, **Vernetzung** von Personen, **Flexibilisierung von Arbeitsorten, -zeiten und -inhalten** gekennzeichnet ist.

Die digitale Transformation und der damit verbundene Innovationsdruck fordern und fördern zudem zunehmend **agile, selbstorganisierte** und hochgradig **kundenorientierte Arbeitsprinzipien**.

Nicht nur das Wann und Wo der Arbeit, sondern auch der Modus der Zusammenarbeit mit Kollegen und Kunden ändern sich.

New Work steht auch für die veränderten Erwartungen der Mitarbeitenden in Bezug auf **Beteiligung, Autonomie und Sinnstiftung** durch die Arbeit.

In der Konsequenz verändern sich Anforderungen an Führungskräfte und -systeme weg von Hierarchien hin zu einem coachenden, lateralen und unterstützenden Führungsverständnis.

„NEW WORK“ – 5 KATEGORIEN – 12 ASPEKTE

Individualität

- Beteiligung der Mitarbeiter an der Strategieentwicklung
- Leistungs- und Lernziele können selbst festgelegt werden
- Selbstbestimmung: Teil der Arbeitszeit für kreative/eigene Projekte

Führung

- Flexibler Wechsel zwischen Führungs- und Fachkarriere
- Führungskraft als Coach/Personalentwickler
- Moderne, demokratische Führungskultur

Agilität

- Schnelle Entscheidungsprozesse
- Weniger Hierarchiestufen

Flexibilität

- Flexible Arbeitsorte/ Home Office Möglichkeiten
- Flexible Arbeitszeiten
- Job Rotation (Wechsel der Arbeitsaufgabestelle)

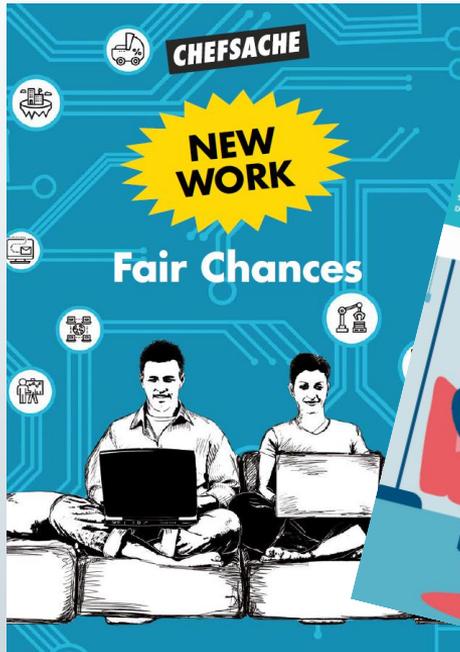
Neue Bürokonzepte

- Creative Workspaces



Abb. 2.11 Zwölf Aspekte für eine New-Work-Umsetzung

POST CORONA: „NEW WORK“ AUF DEM WEG ZUM „NEUEN NORMAL“?



WESENTLICHE ERGEBNISSE

- Flexibilität von Arbeitszeit und –ort wird von Beschäftigten gewünscht/gefordert.
- Flexibilität wird von Führungskräften akzeptiert – Führung auf Distanz stellt Herausforderung dar.
- Örtliche Flexibilisierung zieht weitere zeitliche Flexibilisierung nach sich.
- „Entgrenzungen“ treten auf (→ Ruf nach Regeln)
- Teamarbeit und sozialer Zusammenhalt werden (teilweise) vermisst.
- Viele Beschäftigte wünschen sich ihren gewohnten Arbeitsalltag zurück.
- Digitale und technische Fähigkeiten und die entsprechenden Infrastrukturen werden wichtiger.

HOME OFFICE AN HOCHSCHULEN



Home-Office an deutschen Hochschulen
Zwischen unbegrenzter Legitimation und übermäßiger Begrenzung

Bernd Klöver
Elica Himmert
Anna Gehlke
Eileen Bins

Corona-bedingtes Home-Office an der TH Köln

02.11.2020
Seite: 1

Dr. Ulrike Löffler
Vizepräsidentin für Wirtschaft- und Personalverwaltung

Technology
Arts Sciences
TH Köln

ERGEBNISSE DER UMFRAGE UNTER DEN BESCHÄFTIGTEN IN VERWALTUNG UND TECHNIK ZUR ARBEITSSITUATION UND ZUM HOMEOFFICE WÄHREND DER CORONA-PANDEMIE

Wie haben die Teilnehmenden die Arbeitssituation während der Corona-Pandemie wahrgenommen? Was waren ihre Erfahrungen und wie zufrieden waren sie unter den gegebenen Umständen mit der Arbeitssituation, auch im Homeoffice?

Die Umfrage wurde im Zeitraum vom 26.08.2020 bis 04.09.2020 durchgeführt und bezog sich auf die Zeit des Präsenznotbetriebes ab Ende März bis Anfang Mai 2020 sowie den Zeitraum bis zum Spätsommer. Für die Ergebnisse der Umfrage konnten die Antworten von 440 Beschäftigten aus Technik und Verwaltung ausgewertet werden. 73.5% der Teilnehmenden war weiblich, 24.5% männlich und 0.9% divers.



Homeoffice im öffentlichen Sektor

PwC-Studie 2021: „Die Verwaltung im Homeoffice“: Die Verwaltung ist sich einig – hybride Arbeitsmodelle sind notwendig und möglich

Homeoffice in der Hochschulverwaltung

- von Erfahrungen zu einem neuen Regelbetrieb



Heinz-Joachim Henkemeler
Theresa Teichner

Hochschule
Südwestfalen
University of Applied Sciences



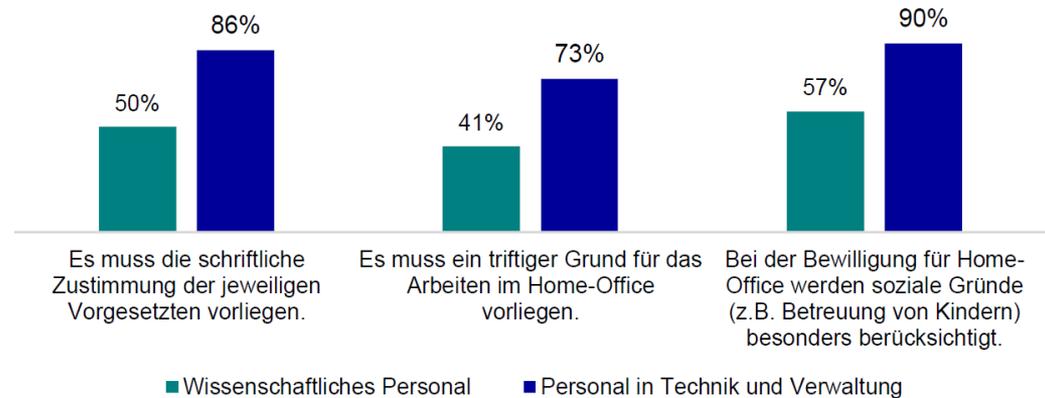
BEGRIFF „HOME OFFICE“

- Der Begriff „Home-Office“ oder „Mobiles Arbeiten“ oder „Wohnraumarbeit“ ist gesetzlich nicht näher bestimmt.
- In den meisten Studien kann darunter verstanden werden:
- **„Das gelegentliche Arbeiten außerhalb der Hochschule ohne fest definierten und installierten Arbeitsplatz.“**
- (auch bezeichnet als Hybrides oder Flexibles Modell)
- (Gegensatz zur gesetzlich definierten „Telearbeit“!)

SITUATION VOR CORONA

- Vor Corona:
 - Nur für 30% des MTV-Personals ist „Home-Office“ gängige Praxis
 - Für 70% des wissenschaftlichen Personals ist „Home-Office“ gängige Praxis
 - Auch in vielen anderen Bereichen große Unterschiede zwischen MTW und WiMi (Z.B. Beantragungsabläufe, Zeitrachweise etc.)
 - Überwiegend (ca. 80%) keine Gefährdungsprüfung des Heim-Arbeitsplatzes

Voraussetzungen für Home-Office



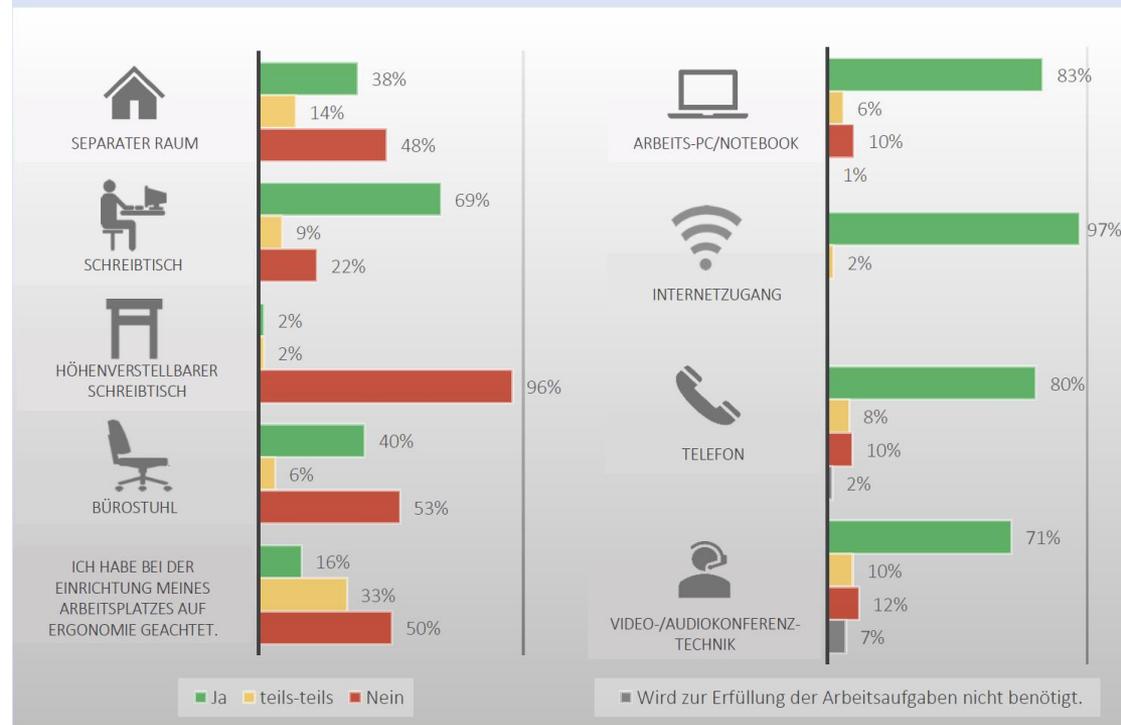
aus: Home-Office an deutschen Hochschulen, CHE-Consult, Sept. 2020

SITUATION WÄHREND CORONA

- Während Corona:
 - Um 90% des MTV-Personal ganz oder teilweise im Homeoffice
 - Abstriche in der (gefühlten) Effizienz (20%)
 - Deutliche Abstriche bei Kommunikation mit internen und externen „Kunden“ und beim informellem Austausch (im Team)
 - Gute Erreichbarkeit von Vorgesetzten und Kolleg*innen
 - 91% wünschen sich auch Nach-Corona die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten

(aus Befragungen TH Köln, Uni Potsdam – Sommer 2020)

Wie war der Arbeitsplatz im Homeoffice während des Präsenznotbetriebes ausgestattet?



AUSBLICK AUF NACH-CORONA

- **Möglichkeit des Home-Office beibehalten (klare Rahmenbedingungen schaffen)**
- Nutzung von digitalen Tools professionalisieren (auch Ausstattung standardisieren)
- Digitalisierung von Verwaltungsprozessen weiter vorantreiben
- Arbeitsschutz auch im Homeoffice gewährleisten
 - u.a. Arbeitsplatz-Ergonomie, Trennung von Arbeitszeit und Freizeit sicherstellen, Überarbeitungs- und Erschöpfungssituationen vermeiden
- Kommunikation (Orientierungshilfen, Regelungen)
 - Hilfestellung zu fachlichem und persönlichem Austausch
 - Erreichbarkeit sicherstellen (in bestimmten Zeiten und NUR in bestimmten Zeiten)
 - Teamführung



HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

WIE WIRD DAS „NEUE NORMAL“ AUSSEHEN?



DISKUSSION