



12. Mai 2022



Manfred Nessen

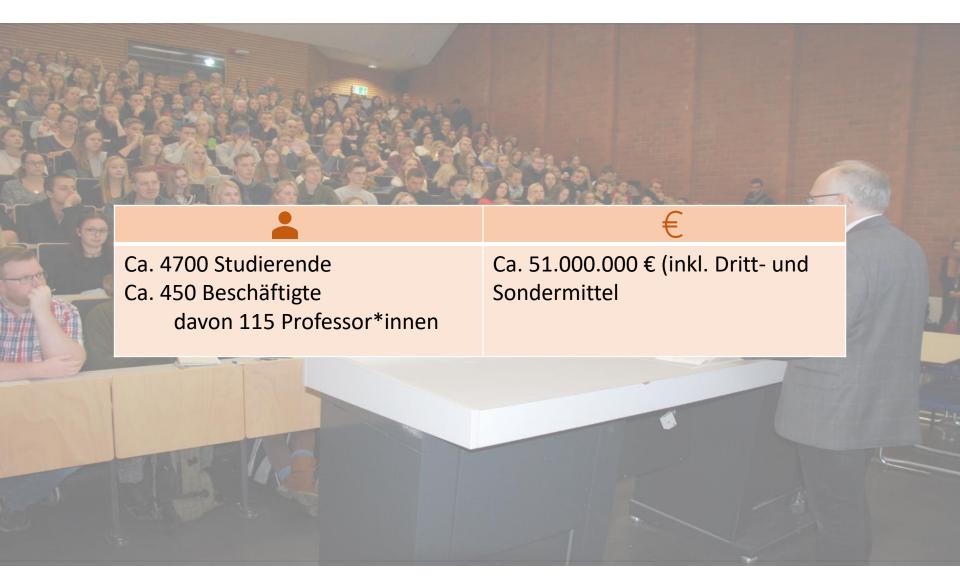
Hauptberuflicher Vizepräsident





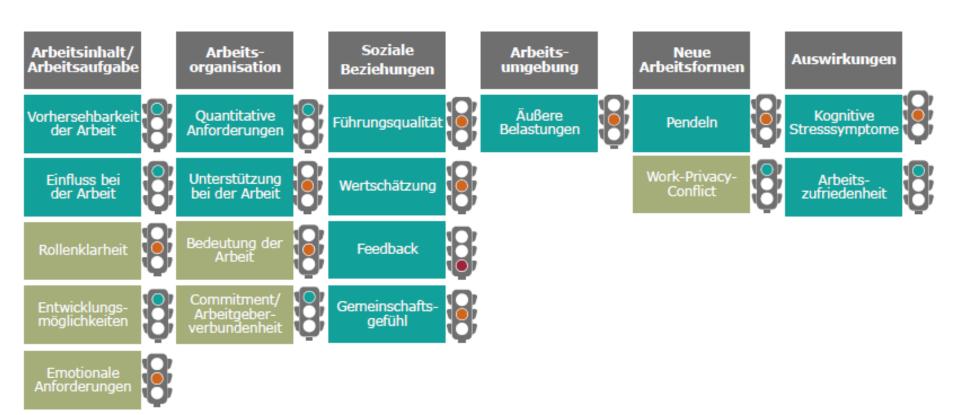


Ist-Analyse





Zusammenfassung Beschäftigtenbarometer





Von der Präsenz kopfüber ins Homeoffice

Die Entscheidung war ausdrücklich epidemiologisch begründet

Innerhalb von drei Werktagen waren nur noch ca. 30 MA eingebucht



Unser Appell:

- Regelt mit größtmöglicher Flexibilität den Job von zu Hause
- Große Entscheidungsfreiheit in den Organisationseinheiten
- Bei allen Fragestellungen: Beschäftigte mit Familienverantwortung besonders in den Fokus nehmen

GANZ NAH DRAN.



Von der Euphorie zu den **Schattenseiten**

Arbeitnehmer*in

Mangelnde Wahrnehmung/Feedback Erschwerte Trennung Privat/Job Dauerbelastung Familie/Job Mangelnde Ausstattung

Führungskraft:

Problem Führung auf Distanz **Erschwerte Kommunikation** Mangelnde Abstimmungen OE-übergreifendes Arbeiten schwieriger Synchrone Arbeits-/Dienstleistungszeiten

Hochschule:

Identitätsmerkmal: Campushochschule

Datenschutz





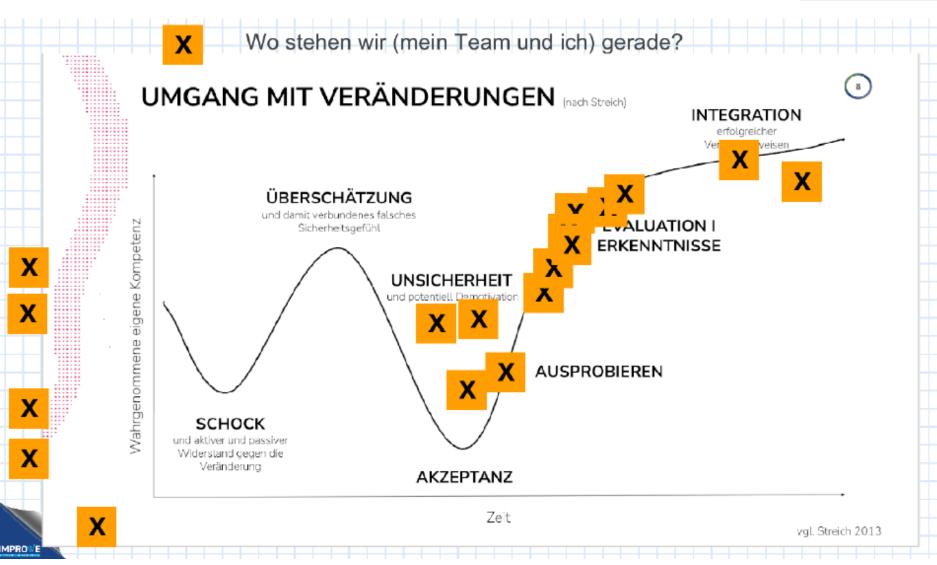
Was sagt die Forschung dazu?

The effects of remote work on collaboration among information workers *

"Unsere Ergebnisse zeigen, dass das unternehmensweite HomeOffice dazu führte, dass die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern statischer und isolierter wurde, mit weniger Brücken zwischen unterschiedlichen Abteilungen. Außerdem kam es zu einem Rückgang der synchronen Kommunikation und einem Anstieg der asynchronen Kommunikation. Zusammengenommen können diese Auswirkungen dazu führen, dass es für die Mitarbeiter schwieriger wird, neue über das gesamte Unternehmen hinweg Informationen zu erwerben"

★ Quelle: https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4





GANZ NAH DRAN.

Manfred Nessen

■ 16.05.2022 ■ **9**

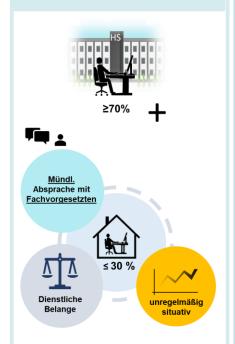






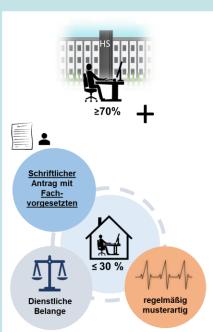
Mobile Arbeit - Flex Spontan 30%

- · unregelmäßig/situativ
- ≤ 30 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
- Mündliche Absprache mit Fachvorgesetzten
- · Geeignetheit/dienstl. Belange
- Entfall Kernzeit/ Flexibilisierung der Arbeitszeit



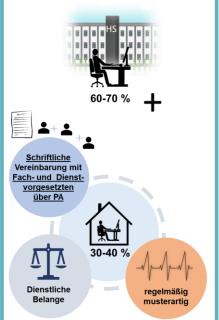
Mobile Arbeit - geplant

- · Regelmäßig/musterartig
- ≤ 30 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
- · Schriftlicher Antrag mit Fachvorgesetzten
- Geeignet/dienstl. Belange
- Entfall Kernzeit/Flexibilisierung der Arbeitszeit



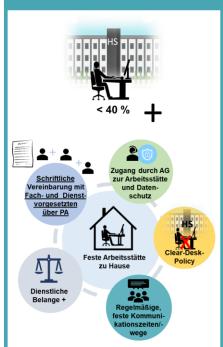
Mobile Arbeit + (Experimentierklausel)

- Regelmäßig/musterartig30-40 % der regelmäßigen wöchentlichen
- Schriftliche Vereinbarung mit Fach- und Dienstvorgesetzten über PA
- Geeignetheit/dienstl. Belange
- Entfall Kernzeit/Flexibilisierung der Arbeitszeit



Telearbeit

- Regelmäßige feste Kommunikationszeiten/ Kommunikationswege
- > 40 %
- · Feste Arbeitsstätte zu Hause
- Zugang durch AG zur Arbeitsstätte und Datenschutz
- Geeignet/ dienstliche Belange +
- Entfall Kernzeit/ Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Clear-Desk-Policy



Manfred Nessen • 16.05.2022 • 11 GANZ NAH DRAN.



Zwangs-Homeoffice Erfahrungen = NewWork?

Was haben wir erreicht? Best Practice?

- Wir arbeiten örtlich zeitlich asynchron
- Erste Fortschritte in der Digitalisierung
- Tool- und Skillset
- Intensive Einbindung des mittl. Managements
- Teamworkshops: Gegenseitige Erwartungshaltungen formuliert
 - Wie soll in den Teams zusammengearbeitet werden
- Wir haben einen verlässlichen Rahmen/Akzeptanz gegeben
 - Das war dringend notwendig
 - In Teilbereichen Soziale Frosionen

"in der Kommunikation vor der Welle bleiben"



Zwangs-Homeoffice Erfahrungen = NewWork

Die Kernidee von Frithjof Bergmann nicht erreicht: Das tun was man wirklich will









Was macht für uns NewWork aus/ Voraussetzungen



Mensch als ganzheitliches Wesen in den Mittelpunkt stellen. Selbstbestimmt/sinnhaft

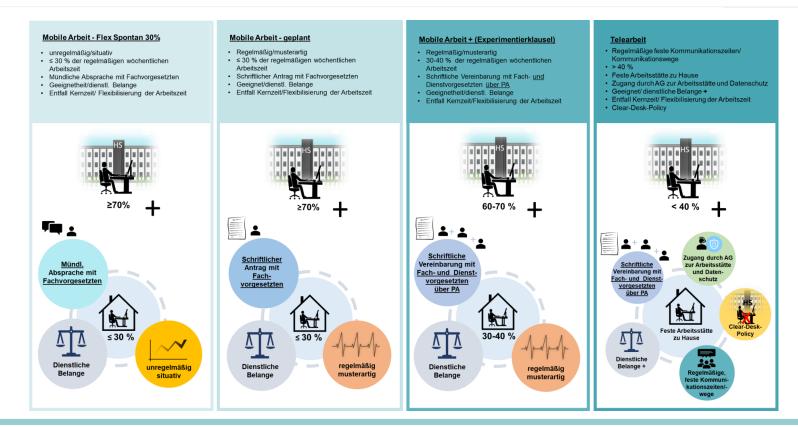
Führungskraft als Coach, mitnehmende Führungskultur



Schnelle (Entscheidungs-) Prozesse OE- Hierarchie übergreifend







Abschluss von Teamvereinbarungen (Soll).

Inhalt: Lage der Arbeitszeiten, Formen der Erreichbarkeit (Available), Feedbackstrukturen, wie wird Arbeit sichtbar

gemacht? Implementierung von NW-Inhalten.

Ziel: Auch bei a-synchronen Arbeitsweisen die Vertrauensbasis nicht verlieren, oe-übergreifendes Arbeiten im

Blick behalten.



Vom Homeoffice zum New Work und vielleicht zum New Normal

Das Homeoffice war eine schnelle Antwort auf die Pandemie.

Die komplexen, schnelllebigen Entwicklungen der Zukunft müssen wir mit einem anderen Mindset begegnen.

Die Freiheitsgrade im HO können dieses unterstützen.

New Work ist aber mehr. Hier steht die Sinnhaftigkeit der Arbeit als Motivationsfaktor im Mittelpunkt.

GANZ NAH DRAN.



Danke für Ihre Aufmerksamkeit.