

New Work nach Corona - Regelung zu Arbeitszeit und –ort: Good practice DHBW

Wolf Dieter Heinbach, DHBW



Vorstellung der DHBW: Das State University System

Die DHBW ist die größte Hochschule in Baden-Württemberg mit

- 9 Studienakademien + 3 Campus, DHBW CAS
- 4 Studienbereiche Gesundheit, Sozialwesen, Technik, Wirtschaft
- ca. 33.500 Studierenden /
- ca. 9.000 Duale Partnern
- ca. 2.500 Beschäftigte / 2.150 VZÄ
davon rd. 740 Professor*innen
- 235,3 Mio. Euro Budget (194,2 Mio. Euro Land)

- Präsidium
- Standort
- Campus
- Center for Advanced Studies (CAS) mit Sitz in Heilbronn



AGENDA

1. Warum eine neue Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten?
2. Good practice: RDV mobiles Arbeiten an der DHBW
3. Fazit und Ausblick

Warum eine neue Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten?

- Hochschulen als besondere Arbeitgeberinnen – Erwartungen des Personals
 - Psychische Gefährdungsbeurteilung 2020/2021
 - Re-Audit berufundfamilie 2021
- AG Arbeitsgestaltung Post-Corona

Warum eine neue Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten?

- Dienstvereinbarung Arbeitszeit 2020

*Mit der Geltung der nachfolgend beschriebenen gleitenden Arbeitszeit wird den Beschäftigten ein **hohes Maß an Selbstbestimmung zur eigenverantwortlichen Festlegung** der Lage und der Dauer der persönlichen Arbeitszeit gleichzeitig mit der **Verantwortung für den Arbeitserfolg** übertragen. Dienststellenleitungen und Personalräte gehen davon aus, dass **Vorgesetzte und Beschäftigte verantwortungsbewusst** mit diesem Arbeitszeitmodell umgehen.*

Good practice: RDV mobiles Arbeiten an der DHBW

Unterstützung der Mission

*Die DHBW leistet einen wichtigen Beitrag dazu, die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Landes Baden-Württemberg zu stärken. Hierfür qualifiziert die DHBW im dualen Studienmodell Absolvent*innen mit einzigartigem Kompetenzprofil. Dies erfordert seitens der DHBW eine **intensive Betreuung der Studierenden vorwiegend in Präsenz** am Lernort Hochschule als Begegnungsort von Lernenden, Lehrenden, Dualen Partnern mit den anderen Mitgliedern und Angehörigen der DHBW. **Entscheidend für den Erfolg der DHBW sind daher u.a. die Menschen, die hier arbeiten.***

Good practice: RDV mobiles Arbeiten an der DHBW

Präambel – Vertrauen und Verantwortung

Die DHBW setzt sich für eine Arbeitsumgebung ein, die es den **Beschäftigten erlaubt, selbstbestimmt, flexibel und motiviert ihrer Arbeit nachzugehen** und dadurch einen positiven Effekt auf die Arbeitsproduktivität und –qualität zu bewirken. Neben einer attraktiven Arbeitsumgebung am Hochschulstandort ist die Einrichtung mobiler Arbeit in dafür geeigneten Aufgabenfeldern, Bereichen und Umfang **ein Element attraktiver Arbeitsbedingungen**. [...]

Mobiles Arbeiten stellt **besondere Anforderungen** an alle Beschäftigten, was ein **großes gegenseitiges Vertrauen** voraussetzt. Die Beschäftigten sollen eigenverantwortlich und selbstständig arbeiten und tragen daher eine **hohe Verantwortung** für sich selbst und für ihre Arbeit.

Good practice: RDV mobiles Arbeiten an der DHBW

Eckpunkte

- grundsätzliche alle Beschäftigte
- Arbeitsgebiet muss geeignet sein und keine Präsenz erfordern
- Aufgaben müssen eigenständig und eigenverantwortlich durchführbar sein
- Persönliche und örtliche Voraussetzungen
- Umfang wird durch die Organisationseinheit festgelegt einschl. Mindestpräsenz, Vertretungsregelungen, Sicherstellen der Funktionsfähigkeit

Fazit und Ausblick

Rahmendienstvereinbarung mobiles Arbeiten

- Baustein von New Work an der DHBW
- AG-AN-Beziehung ändert sich:
 - mehr Vertrauen und Selbstbestimmtheit
 - aber auch mehr Verantwortung
- Definition und Stärkung der dezentralen Organisationseinheiten

- Kommunikation und Umsetzung der RDV
- Führungskräfteleitbild
- Führungskräftebildungen u.a. hybride Führung

