

Erfahrungsaustausch mobiles Arbeiten am 14.06.2021

- Ein kurzer Bericht -

Am 14.06.2021 hat die ver.di-Betriebsgruppe der HTW Berlin zu einem Erfahrungsaustausch über mobiles Arbeiten eingeladen. Wir wollten uns vor dem Hintergrund der Erfahrungen, die wir seit März 2020 mit dieser Arbeitsform gemacht haben, klarer werden über unsere Bedürfnisse sowie Chancen und Risiken des mobilen Arbeitens. Und wir wollten ein Forum bieten für Gespräche unter Beschäftigten, die untereinander sonst eher keinen Kontakt haben, um über ein Thema zu sprechen, das seit mehr als einem Jahr unseren Arbeitsalltag prägt.

Ca. 20 Kolleg_innen sind unserer Einladung gefolgt und haben sich in drei Arbeitsgruppen ausgetauscht. Im Folgenden stellen wir einige Ergebnisse vor.

Arbeitsgruppe 1: Ein Jahr Homeoffice: Was ist gut? Was ist schlecht?

Die meisten lobten das HRZ für die schnelle Bereitstellung und die gute Technik, es gab aber auch eine Stimme, welche die Ausstattung bemängelte (kein Drucker, kein Bürostuhl).

Als Vorteil wurde die Einsparung von (Lebens)Zeit durch den Wegfall der Fahrzeiten zur Dienststelle genannt.

Bezüglich der Arbeit an sich gab es sowohl positive wie negative Einschätzungen. Positiv wurde bewertet, dass im Homeoffice weniger Unterbrechungen der eigentlichen Tätigkeit anfallen und diese Arbeiten dadurch besser erledigt werden können. Positiv wurde auch bewertet, dass durch digitale Tools Weiterbildungen möglich sind, welche man ansonsten womöglich nicht wahrgenommen hätte, weil man z.B. generell nicht reisen möchte. Natürlich bestanden diese Möglichkeit der Weiterbildung auch schon vor der Pandemie, sie sind jetzt aber sichtbarer geworden.

Negativ wurde bewertet, dass der direkte (Arbeits)kontakt zu Kolleg_Innen fehlt: vieles, was man ansonsten durch eine kurze direkte Nachfrage klären kann, muss nun durch digitale Kontakte erfolgen, und dann zögert man eben wegen „Kleinigkeiten“, z.B. eine eMail zu schicken. Insbesondere die Einarbeitung neuer Kolleg_Innen wurde als sehr schwierig eingeschätzt. Speziell zu Videokonferenzen wurde erwähnt, dass sie eine gute Möglichkeit bieten, regelmäßig eine Art „Come together“ zu machen, bei der es nicht um die Arbeit geht, sondern um die sozialen Kontakte, die natürlich ansonsten auch fehlen. Negativ wurde bewertet, dass Videokonferenzen sehr anstrengend sind, wenn sie sich häufen, und dass dann auch das Gefühl der Zusammengehörigkeit schwindet. Negativ wurde auch bewertet, dass durch Homeoffice ein Bewegungsmangel entsteht (teilweise auch durch den fehlenden Arbeitsweg, aber natürlich auch durch das fehlende Angebot des Hochschulsports), und dass es sehr viel Disziplin erfordert, sich dann täglich trotzdem etwas zu bewegen.

Die Arbeitszeitregelung im Homeoffice wurde teils positiv, aber mehr negativ gesehen. Dass im Homeoffice keine Überminuten anfallen dürfen, wurde in dem Sinne als positiv betrachtet, dass man dann eben auch eine klare Arbeitszeitgrenze hat, auf der anderen Seite wurde berichtet, dass eben teilweise doch länger gearbeitet wird und diese Arbeitszeit dann verfalle. Hier wünschen sich die Mitarbeiter_Innen eine andere Regelung. Außerdem wurde berichtet, dass es im Homeoffice deutlich schwieriger ist, die Pausenzeiten einzuhalten.

(Bericht: Sebastian Richter)

Arbeitsgruppe 2: Technische Ausstattung / Ergonomie / Arbeits- und Gesundheitsschutz

- für effizientes Arbeiten ist auch im Home Office teilweise ein zweiter Monitor notwendig
- Nutzung von Docking-Station an beiden Arbeitsplätzen kann sehr effektiv sein
- als im Home Office besonders fehlend stellt sich der Bürostuhl dar, hier wird auch an die möglichen langfristigen Folgen gedacht
- sind mehrere Personen im Home Office, führt ein fehlender separater Arbeitsraum zu großen Beeinträchtigungen
- Konzept „Bring-Your-Own-Device“ wird nicht befürwortet (rechtliche Aspekte, Verantwortlichkeit bei technischen Störungen, Beherrschbarkeit der Hochschul-Netz-Sicherheit)
- Anforderungen an die Ergonomie sind abhängig von Umfang des mobilen Arbeitens
- bisher werden Anfragen zu Büromöbel-Ausstattung im Home Office schleppend bearbeitet
- Gestaltung der Arbeitszeit (in mehreren Zeitabschnitten, Erreichbarkeit, Nichterreichbarkeit)
- Findet Betreuung von Angehörigen Beachtung?
- Wie findet der Versicherungsschutz im Home Office oder beim mobilen Arbeiten Anwendung?
- im Hinblick auf die zurückliegende Zeit wird besonders der Wegfall der arbeitsmedizinischen Vorsorge-Untersuchungen kritisch gesehen (Augen, Rücken)

(Bericht: Ingo Kuschel)

Arbeitsgruppe 3: Arbeitsorganisation

Selbstmanagement

- Mobiles Arbeiten in der Pandemie – einerseits herausfordern: Vereinbarkeit mit Familie auf engem Raum/Homeschooling; andererseits war die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten hier auch eine deutliche Erleichterung
- Arbeitspensum (je nach Aufgabengebiet) teilweise größer, teilweise auch eine Verlagerung von Anforderungen; im Rechenzentrum wurde z.B. mehr technische Unterstützung angefragt
- Herausforderung und höheres Pensum auch für Führungskräfte
- viel Selbstdisziplin erforderlich
- Positive Erfahrungen: komplexe Themen konnten zu Hause ungestört und konzentrierter am Stück bearbeitet werden; für solche Aufgaben wird auch in Zukunft die Möglichkeit zum HO/mobilem Arbeiten gewünscht
- Zeiterfassung: Absprachen zu Überstunden sollten wie bisher zwischen Führungskraft und Mitarbeiter verabredet werden, pauschale Anordnung, im Homeoffice keine Überstunden zu leisten, ist nicht notwendig

- Fazit: Möglichkeit zum mobilen Arbeiten eröffnet grundsätzlich Chancen für eine gute Work-Life-Balance

Arbeit im Team und Konfliktmanagement

- Erfahrungen sind hier unterschiedlich, in einigen Teams hat die Zusammenarbeit gut geklappt, andere haben deutlich Schwierigkeiten wahrgenommen
- Onboarding: Herausforderung im mobilen Arbeiten, aber bei guter Vorbereitung und Begleitung lösbar (je nach Aufgabe, bei Labor- und IT-Mitarbeitern teilweise schwierig)
- Herausforderung: Kommunikation aufrechterhalten; kurzer Dienstweg/Flurgespräche fehlen; in Abhängigkeit von der eigenen Kommunikationsfähigkeit leidet die Kommunikation/ Teamanbindung

Tipps:

- Einschalten der Kamera erleichtert das miteinander Arbeiten
- Gute Erfahrungen mit täglichen „Dailys“ zum Einstieg in den Tag – kurzer Check-in für alle, die an dem Tag arbeiten – kurze Info: was lief gestern gut/nicht gut, was steht heute an, was blockiert dabei -> wichtig: keine Diskussion und kein Rechenschaftstermin; Gespräch/ Nachsteuerung ggf. im Nachgang; so haben alle eine Idee, woran die anderen gerade arbeiten -> gut fürs Teamgefühl
- externer Moderator / regelmäßige Retrospektiven um darüber zu sprechen, WIE das Team miteinander arbeitet, wo es klemmt und was besser gemacht werden kann; Verabredungen treffen

Organisations- und Führungskultur

- HTW insgesamt hat die MA viel unterstützt, Rechenzentrum war wichtig, hat gute Arbeit geleistet
- teilweise siehe oben -> mobiles Arbeiten benötigt eine gute „Teamkultur“; Verbindlichkeiten gegenüber Dritten müssen auch eingehalten werden

Tipps:

- Dienstreie Zeiten im Kalender eintragen
- Gemeinsam digitale Pausen planen

Stimmungsbild für die Zukunft

- Möglichkeit zum Mobilem Arbeiten/Homeoffice wollen wir nicht mehr missen (alle) -> neuer Freiheitsgrad
- Herauszufinden: Gute Balance zwischen mobilem Arbeiten / Homeoffice und Präsenz -> Verbindlichkeit gegenüber Dritten erfordert auch Präsenz
- Herausforderung: technische Ausstattung muss für hybrides Arbeiten ausgelegt sein
- Wie sieht der Arbeitsplatz zu Hause aus? Wer trägt welche Kosten/ ist verantwortlich für Ausstattung?



Betriebsgruppe an der HTW Berlin

- Braucht auch entsprechende Tools (software und softskills); vermisst wird z.B. aktuell von mehreren ein Chat-Tool für die „schnelle Kommunikation“
- Neue Arbeitsweisen, neue Anforderungen an Selbstmanagement und Teamkultur, Anforderungen an Führung -> Organisationsentwicklung -> Welche Strukturen haben sich (anderswo) bewährt? Wie können Mitarbeiter/Führungskräfte unterstützt werden?

(Bericht: Katharina Hornscheidt)