

Ergebnisse Workshop:

New Work

– Homeoffice und organisatorische Kompetenzen –

Was ist eigentlich Telearbeit und was Homeoffice?

Definition Telearbeit: alle Formen der Arbeit außerhalb des Gebäudes des Arbeitgebers, unabhängig ob ganz oder nur teilweise.

Die verschiedenen Formen von Telearbeit

- Homeoffice: der Arbeitsplatz ist dauerhaft zu Hause eingerichtet (Bildschirmarbeitsplatz ist vom Arbeitgeber eingerichtet)
- Satellitenbüro: dauerhafter vom Arbeitgeber eingerichteter Arbeitsplatz für Einzelpersonen bzw. Teams in der näheren Umgebung des Wohnortes des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmer
- Alternierende Telearbeit: das Arbeiten sowohl von zu Hause als auch im Büro
- Mobiles Arbeiten: das Arbeiten von unterwegs oder beim Kunden

Was ist New Work?

Alle Formen moderner und flexibler Arbeitsorganisation, die bedingt durch die Globalisierung und digitale Transformation entstanden sind. Digitalisierung ist als technologische Grundlage für New Work anzusehen.

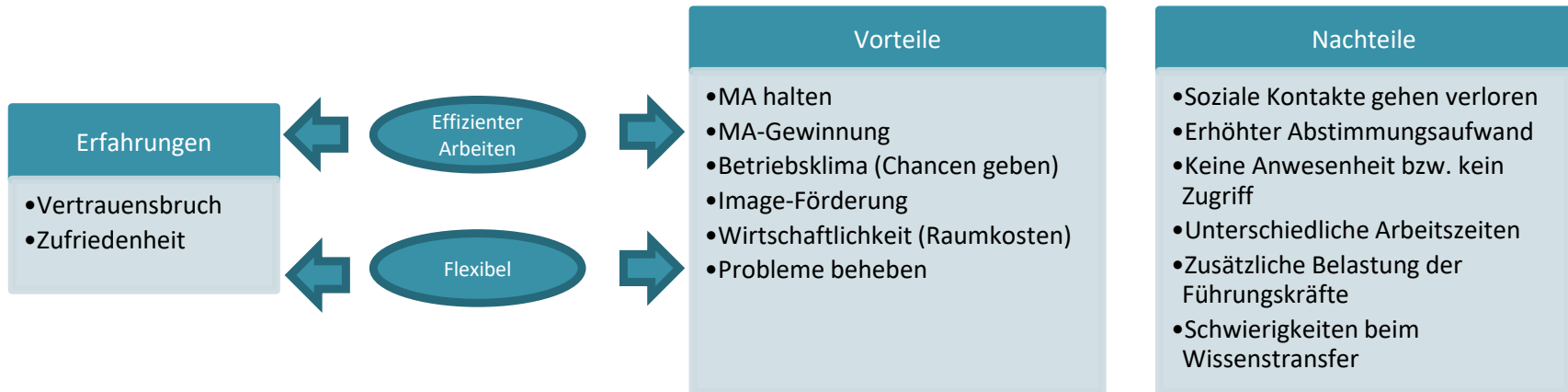
Elemente von New Work:

- Mitarbeiter einbeziehen in die Arbeitsorganisation (z.B. Lernleistung- und Lernziele selbst definieren lassen)
- Flexibilität/ mehr Handlungsfreiheit (z.B. in Bezug auf die Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeit – Homeoffice denkbar)
- Arbeiten auf Augenhöhe
- Agiles Arbeiten, um Entscheidungsprozesse zu Beschleunigen und Hierarchien aufzulösen
- Digitale Zusammenarbeit
- Kreative Work-Spaces (Zusammenarbeit von Kreativen, digitalen Nomaden, Start-ups in gemeinsamen Räumen; interdependentes Arbeiten unterschiedlicher Firmen möglich, oder auch gemeinsame Projektarbeit)
- Digitales Nomadentum
- Innovationskultur
- Cloud Worker

Ergebnisse Erfahrungsaustausch zu Telearbeit und New Work

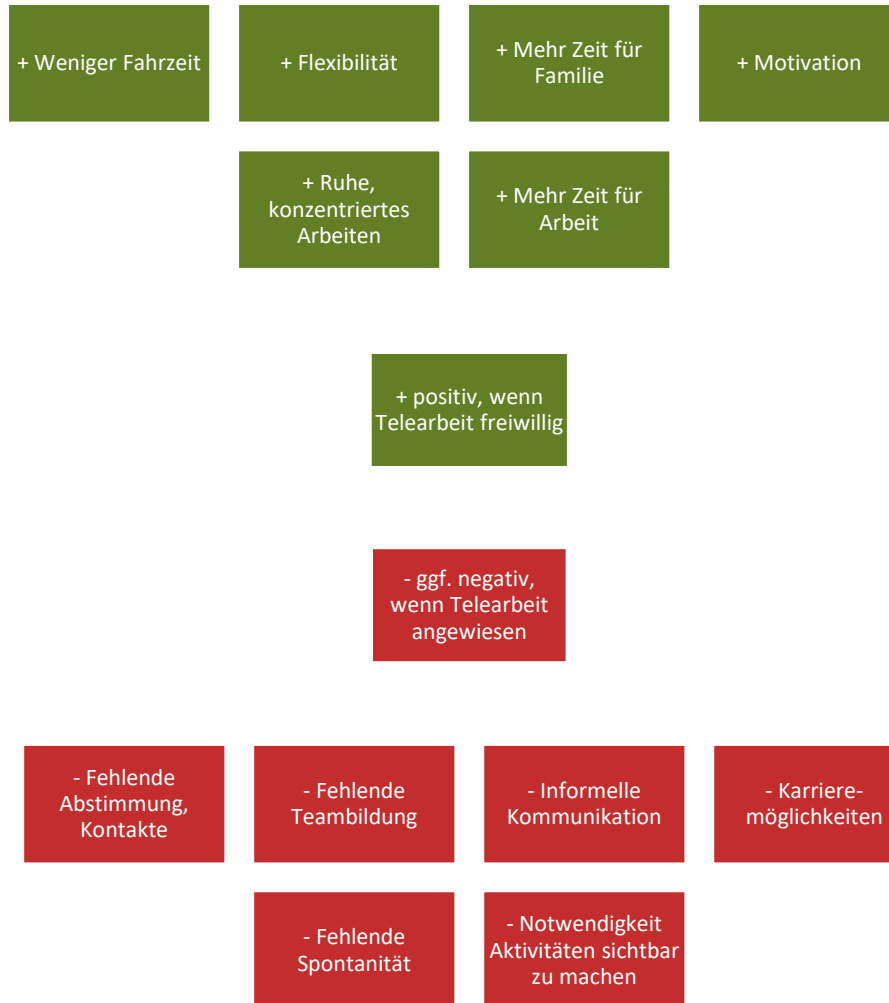
Gruppe A Telearbeit aus Sicht des Arbeitgebers

- Welche Vorteile und Nachteile ergeben sich aus der Einführung bzw. Durchführung von Telearbeitsmöglichkeiten (alternierende Telearbeit, dauerhafte Telearbeit außerhalb des Unternehmens, mobile Arbeit) für Unternehmen? Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? Was ist gut? Worauf hätten Sie verzichten können?



Gruppe B Telearbeit aus Sicht der Mitarbeiter

- Welche Vorteile erwarten die Mitarbeiter? Haben sie sich realisiert? Welche Nachteile haben sich gezeigt? Wie schätzen die Mitarbeiter Telearbeit ein?



Gruppe C HR-Maßnahmen zur Begleitung der Telearbeit

- Wie verlief die Einführung und Umsetzung von Telearbeit im Unternehmen? Gab es Anforderungen an die Mitarbeiter z.B. in der Kommunikation und digitalen Kompetenzen? Wie verhalten sich die Führungskräfte? Gibt es betriebliche Irritationen zwischen denen, die immer vor Ort sind und denen die alternierende Telearbeit nutzen?

Anfrage i.d.R.
seitens Mitarbeiter

Tech. Seite
unkritisch

Anforderungskatal
og erforderlich:
Voraussetzungen

Für Telearbeit
→ Hilfe für
Führungskräfte

Persönlich/
fachliche Eignung
des MA

Passt es im Team

MA dokumentiert
Arbeitsleistung
(grob in Outlook
mit Transparenz)

Transparenz
reduziert
Neidfaktor

Im Homeoffice
überwiegend für
konzentriertes,
konzeptionelles
Arbeiten

Kinderbetreuung
sicherstellen

Vertrauen in MA
erforderlich

Fürsorgepflicht!
Arbeitgeber

MA vor
Selbstaubeutung
schützen

Pausenzeiten-
regelung

Zielvereinbarung
zur
Leistungsmessung

MA im
Außenbereich →
Telearbeit

Sofern Aufgabe
grundsätzlich
geeignet ist → 2
Tage von zu Hause
aus

Strukturen
schaffen → z.B.
Vertriebssitzung

Kommunikations-
konzept

Führungskonzept

Führungskräfte
befähigen

MA führen, die
nicht präsent sind;
FK selbst
wöchentlich
Homeoffice

Gruppe D Elemente von New Work im betrieblichen Einsatz

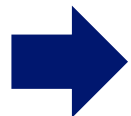
- Setzen Sie Elemente von New Work ein, z.B. in der Mitarbeiterakquisition? Welche Erwartungen haben die Mitarbeiter? Wie realitätsnah / fern sind sie? Wie verhalten sie sich?

- **Gutes Betriebsklima**
- **Sinnhaftigkeit:** Nachhaltigkeit/ Materialkreislauf
- **Vollständigkeit der Arbeiten:** nimmt wechselnde Fähigkeiten in Anspruch → keine Spezialisierung
- **Work-Life-Balance:** ausgleichende Freizeit, Familienfreundlichkeit, evtl. Aktivitäten in Mittagspausen, freie Zeiteinteilung bei Projekten
- **Flexibilisierung** auch z.B. Arbeitszeiten in der Produktion

Förderprogramm zur Einführung von Telearbeit im Unternehmen

Programm Unternehmenswert: Mensch plus

- **Zielgruppe:** kleine und mittlere Unternehmen (<250)
- **Fördergegenstand:** Personalpolitische und arbeitsorganisatorische Veränderungsprozesse, die in Bezug zur digitalen Transformation des Unternehmens stehen
- **Förderung:** 12 Beratertage und 80% Förderquote



Weitere Informationen zum Förderprogramm finden Sie unter <https://www.unternehmens-wert-mensch.de/uwm-plus/uebersicht/>