

Zukunftsdiskurse „Digital – Mobil“

Gesundheit & individuelle Kompetenzentwicklung

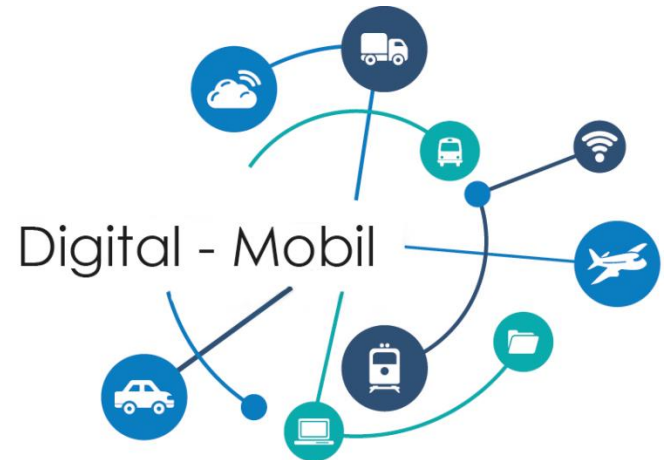
Zukunftswerkstatt 1

11. Februar 2020, 9:30 - 14:00 Uhr
Schlaues Haus, Oldenburg

gefördert von



Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur



Lehrstuhl Organisation und Personal
Prof. Dr. Thomas Breisig
Hiltraud Grzech-Sukalo
Dr. Gerlinde Vogl

Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften
der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Dr. Uwe Kröcher
Claudia Czycholl



Programm der Zukunftswerkstatt



09:30 Uhr	Begrüßung und Hinweise zur Veranstaltung
09:40 Uhr	Vortrag Hiltraud Grzech-Sukalo Universität Oldenburg
10:00 Uhr	Diskussion und Gruppeneinteilung
10:30 Uhr	Gruppenarbeit
12:00 Uhr	Pause
12:15 Uhr	Vorstellung und Diskussion der Gruppenergebnisse
13:15 Uhr	Ausblick und Mittagsimbiss



Gesundheit & individuelle Kompetenzentwicklung

Hiltraud Grzech-Sukalo
Universität Oldenburg



Was ist mobile Arbeit?



Formen mobiler Arbeit

Mobilität der Arbeitsinhalte	Mobilität der Beschäftigten
<ul style="list-style-type: none">• Reine Tele(heim)arbeit• Alternierende Telearbeit• Virtuell vernetzte Projektarbeit	<ul style="list-style-type: none">• Beruflich veranlasste räumliche Mobilität• Arbeit beim Kunden bzw. an verschiedenen Standorten• Dienstreisen

Mobile Telearbeit – Arbeiten unterwegs
im Hotel, im Zug, in der Lobby,
auf dem Weg zum Kunden, etc.



Mobile Arbeit – Homeoffice – Telearbeit

Mobile Arbeit

Arbeit außerhalb der Arbeitsräume eines Betriebes. Sie umfasst sporadische Arbeiten an beliebigen Orten über das mobile Netz (Laptop, Tablet, Smartphone) ohne feste Arbeitszeiten - aber auch Homeoffice (es gilt u.a. das ArbSchG und das ArbZG)

Homeoffice

gelegentliche oder dauerhafte Teleheimarbeit, entspricht nicht der Definition für Telearbeit

Telearbeit (alternierend)

vom Arbeitgeber (oder beauftragter Person) fest installierter Arbeitsplatz zu Hause mit fest vereinbarter wöchentlicher Arbeitszeit, installierten Firmensoftware usw. (§2 Abs.7 ArbStättV)

Dr. Hartmut Teutsch, Gewerbeaufsicht des Landes Bremen, 23.11.2018

Hiltraud Grzech-Sukalo, Zukunftswerkstatt 1, Oldenburg, 11.02.2020



Ergebnisse aus dem Projekt „prentimo“

(präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit)

Mobilität im (Arbeits-)Alltag



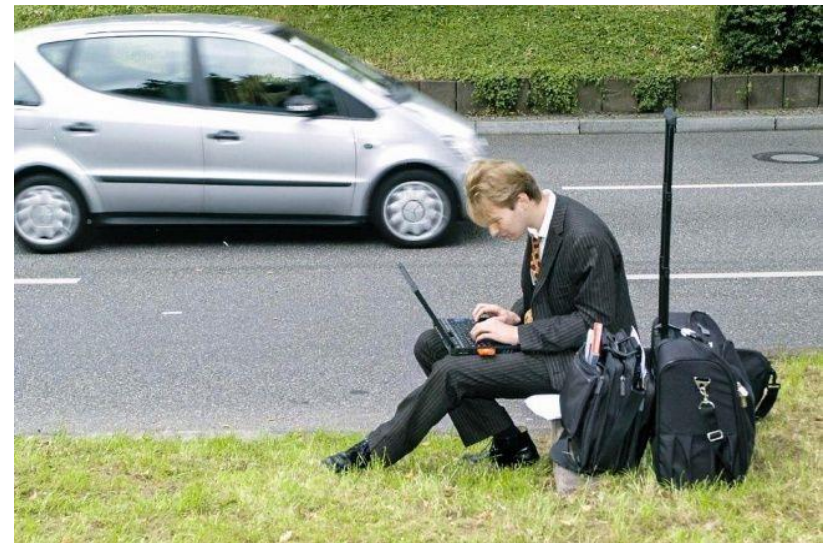
- Welche Ressourcen und Belastungen birgt mobile Arbeit?
- Wie gehen Beschäftigte damit um?

Unterwegs sein ...

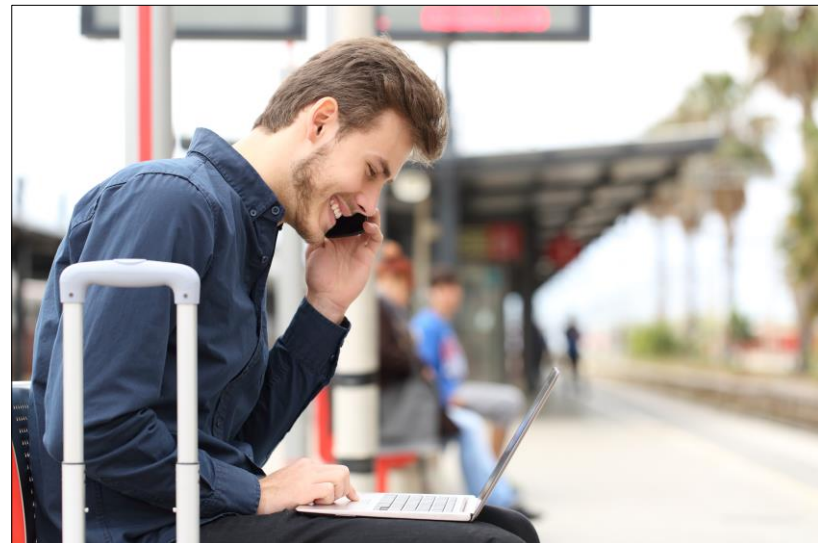
... als positives Leitbild?



... als permanente Überlastung?

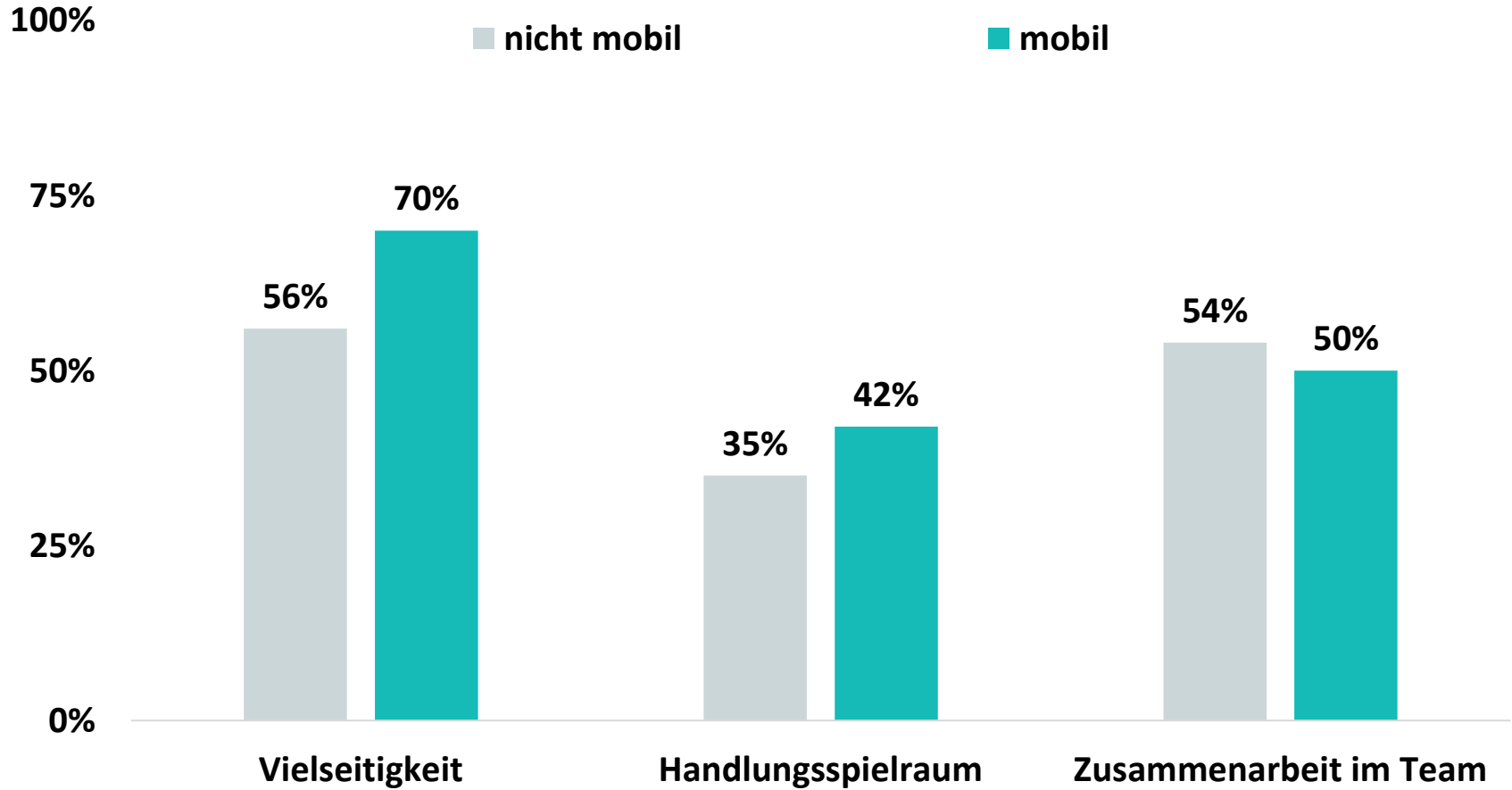


Unterwegs sein ... als positives Leitbild



Unterwegs sein ...

als positives Leitbild?



Unterwegs sein ... als positives Leitbild?



Ressourcen mobiler Arbeit

- Freiheit und Autonomie im Arbeitsalltag
- Zeitliche und räumliche Gestaltungssouveränität



„Das Unterwegs sein finde ich total cool. Dieses Selbstbestimmte. Nicht von 8 bis 17 Uhr irgendwo arbeiten zu müssen, auch wenn ich durch Kunden fremdgesteuert bin, aber rein theoretisch habe ich das Gefühl, ich könnte! (...) Also damit dieses Gefühl von Freiheit“

Unterwegs sein ... als positives Leitbild?



Ressourcen mobiler Arbeit

- Keine direkte Kontrolle
- Selbstständig arbeiten und Herausforderungen bewältigen



„Ich bin mein eigener Herr, ich habe keinen, der hinter mir steht. Ich kann meinen Tag selbst einteilen“

Unterwegs sein ... als permanente Überlastung

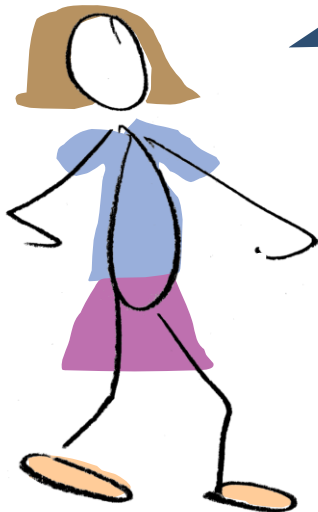


Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?



Mobilitätsbedingte Belastungen

- Reisezeiten on top



„... Ich verbringe einen halben Tag auf der Autobahn und trotzdem muss ich ja meinen vollen Arbeitstag dann da noch schaffen. Das strengt mich einfach an. Da bin ich schon fertig“

Unterwegs sein ...

als permanente Überlastung?



Mobilitätsbedingte Belastungen

- Reisezeiten on top
- Ortlosigkeit der Arbeit

„Der Firmenwagen ist sowieso alles – Büro, Frühstücksort, alles. Normalerweise muss man auch noch im Auto einen Campingstuhl und Campingtisch haben, wo man alles drauf stellt. Für den Rechner. Für die Protokolle“



Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?



Mobilitätsbedingte Belastungen

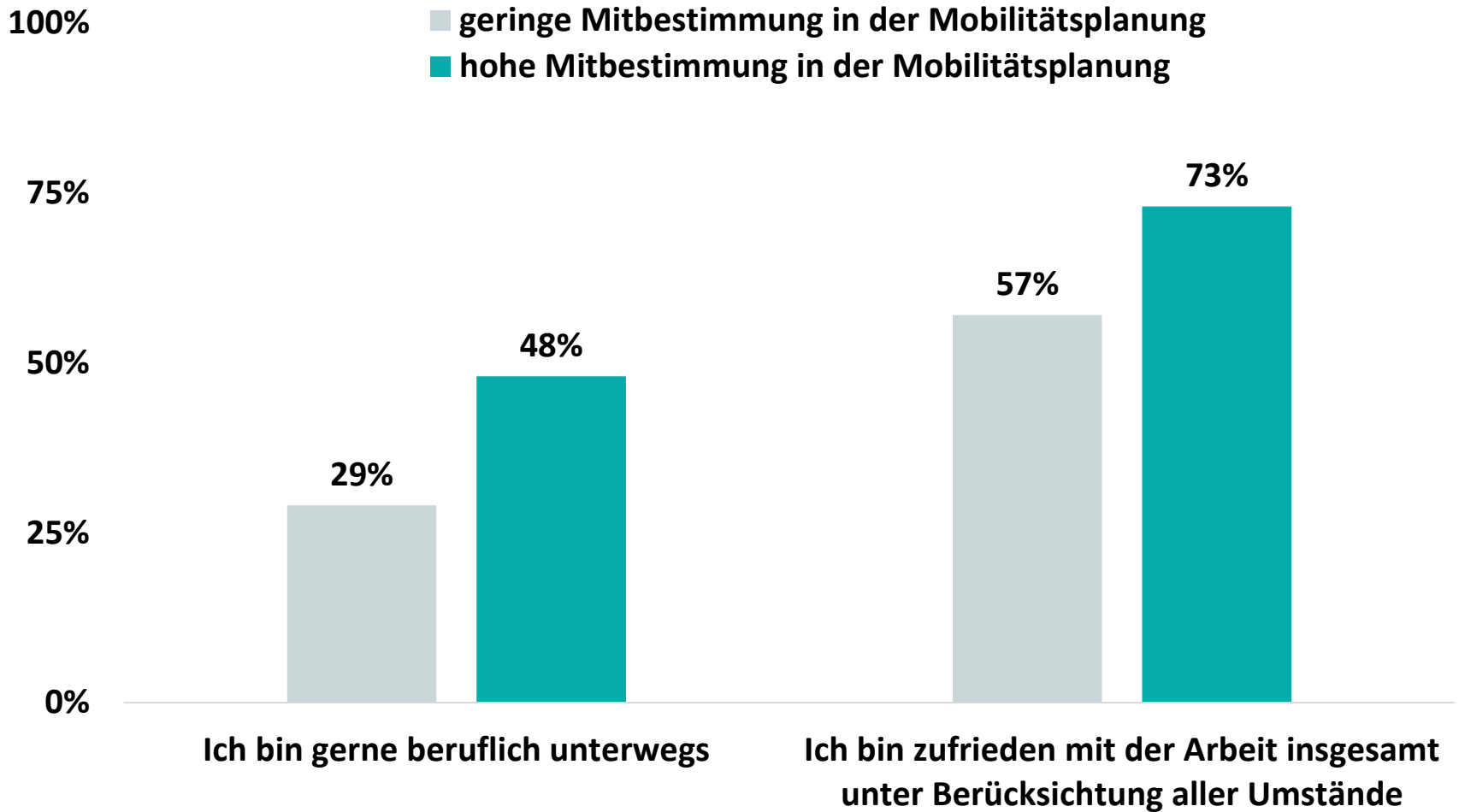
- Reisezeiten on top
- Ortlosigkeit der Arbeit
- Mangelnde soziale Kontakte zu Führungskräften und Kolleg*innen



„Da bleibt auch das Persönliche auf der Strecke. Man sieht sich nicht mehr. Man telefoniert nur noch ... Man ist wirklich ein Alleinkämpfer“

Unterwegs sein ...

als permanente Überlastung?

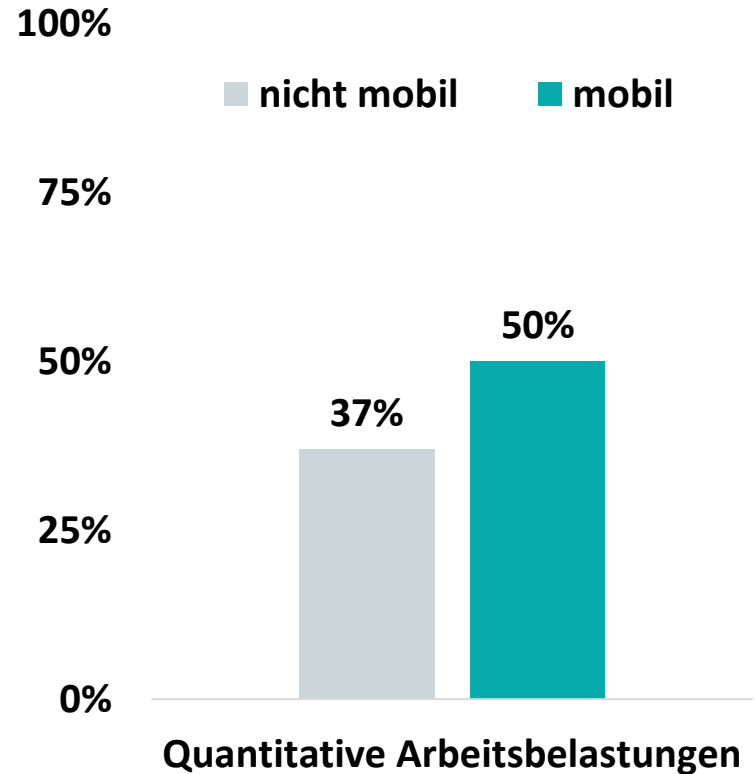


Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?



Arbeitsorganisatorische Belastungen

- Zeit- und Leistungsdruck



Unterwegs sein ... als permanente Überlastung?



Arbeitsorganisatorische Belastungen

- Zeit- und Leistungsdruck
- Erreichbarkeit

„Es wird von mir erwartet, ständig erreichbar zu sein, auch außerhalb meiner Arbeitszeit“

58% der mobil Beschäftigten geben an, dass die Aussage auf sie zutrifft.

Bei den nicht-mobil Beschäftigten sind es gerade einmal 19%.



„Ob die Erwartung besteht auf E-Mails nach 20:00 Uhr zu antworten, hängt von der Führungskraft ab. Es gibt Kollegen, die sich bewusst abgrenzen, aber die Mehrheit ist ständig erreichbar.“



„ Wenn ich Feierabend habe, dann gehe ich nicht mehr an ein klingelndes Handy ran. Es sei denn, und da mache ich jetzt noch mal eine kleine Ausnahme, das gilt für Urlaub und für einen freien Tag, wenn ich einem Kollegen, von dem ich weiß, dass der mich irgendwie was fragen könnte.“



Interessierte Selbstgefährdung

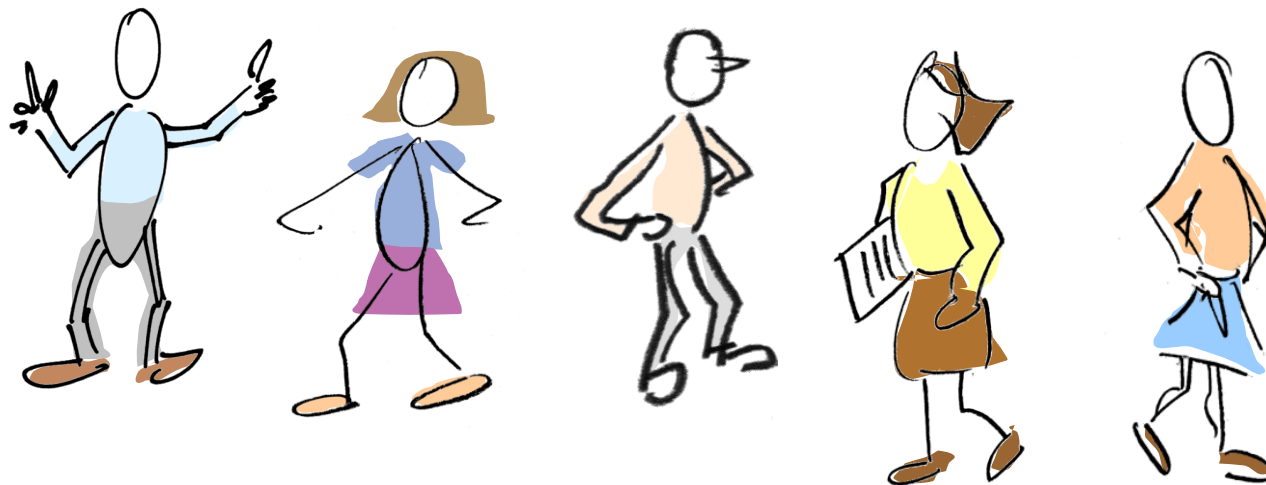
„Interessierter Selbstgefährdung“ meint ein Verhalten, bei dem man sich selbst dabei zusieht, wie das persönliche Arbeitshandeln die eigene Gesundheit gefährdet – aus einem Interesse am beruflichen Erfolg heraus (Peters 2011, Krause u.a. 2012).

Beispiel: *Ausdehnen der Arbeitszeit* – **23% der mobil Beschäftigten tun dies oft oder sehr oft**

Privatzeit wird für Arbeit zur Verfügung gestellt

Peters (2011); Krause & Dorsemagen (2017)

Anregungen für die Diskussion in den Arbeitsgruppen





Mobilität in der Arbeit ist nicht per se belastend, sondern kann auch als Bereicherung erlebt werden



Sichtbar machen der Mobilitätsanforderungen und der benötigten Mobilitätskompetenzen



Mobilitätsbelastungen sind nicht nur ein individuelles, sondern auch ein betriebliches Problem



Homeoffice und unterwegs sein: Sind betriebliche Regelungen notwendig?



- Welche betrieblichen Regelungen und Rahmenbedingungen sind sinnvoll und wie könnten diese ausgestaltet werden?
- Was gehört zur Arbeitszeit und was nicht?
- Welchen Einfluss haben Personalbemessung und Einsatzplanung?
- Welche Aufgaben hat dabei der Betriebs- bzw. Personalrat?
- Welche Vor- und Nachteile bietet Vertrauensarbeitszeit bei mobiler Arbeit?

Homeoffice und unterwegs sein: Kann der Umgang mit mobiler Arbeit gelernt werden?



- Worauf sollten die Beschäftigten grundsätzlich achten?
- Wie können sie sich selbst organisieren und ein geeignetes Zeitmanagement entwickeln?
- Wie kann mit interessierter Selbstgefährdung umgegangen werden?
- Worauf ist bei der Gesundheit unterwegs besonders zu achten?
- Welche Vor- und Nachteile bietet Vertrauensarbeitszeit bei mobiler Arbeit?



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Für weitere Informationen:
hiltraud.grzech-sukalo@uni-oldenburg.de

www.prentimo.de



Austausch in Arbeitsgruppen zu den Fragen:

- Was gibt es schon in unserem Betrieb, unserer Institution an Ansätzen, Maßnahmen etc. ?
 - + Was funktioniert gut?
 - Womit haben wir weniger gute Erfahrungen gemacht?
- Was möchten wir bis 2025 erreichen und was braucht es dafür?
- Was sind unsere nächsten konkreten Schritte?

Diskussion der Fragen in den Arbeitsgruppen aus verschiedenen Perspektiven:

- Arbeitsgruppe 1: betriebliche Perspektive
- Arbeitsgruppe 2: betriebliche und individuelle Perspektive
- Arbeitsgruppe 3: individuelle Perspektive
- Arbeitsgruppe 4: individuelle Perspektive

Gesundheit & individuelle Kompetenzentwicklung



➤ (1) betriebliche Perspektive

Betriebliche Perspektive

2. Was möchten wir bis 2025 erreichen und was braucht es dafür?

Lernen v. den Besten
länderübergreifende Erfahrungen austauschen

- Gesundheitswände
- Zeitmanagement Arbeit % Freizeit

durch:

1. Schulungskonzepte z. richtigen Umgang Telearb.
- Führungskräfte / Mitarbeiter

Entwicklung
Betriebskultur

3. Was sind unsere nächsten konkreten Schritte?

Zieldefinition:
↳ Konzept Telearbeit

Herausforderung
Führung (Betriebskultur)

Anpassung von Dienstvereinbarungen an die geänderten Bedingungen

Diskussion:
Nutzen u. Grenzen v. Telearbeit / mobiles Arbeiten

Aufbau
welche Arbeitsplätze sind evtl. geeignet für Telearbeit / mobiles Arbeiten

Was gibt es schon?

Dienst- / Betriebsvereinbarung

grosser Wunsch der Beschäftigten (teilweise) von Zuhause zu arbeiten.
z. B. gem. 7. A T-L Rahmenvereinbarung
Telearbeit / mobiles Arbeiten in Arbeit

Was funktioniert gut?

Was funktioniert gut?
Feste Zeitperioden für Erreichbarkeit

Bessere Vereinbarheit Familie u. Beruf Pflege u. Beruf

Womit haben wir weniger gute Erfahrungen gemacht?

Weniger gute Erfahrungen

- Entgrenzung v. Arbeitszeit
- inessente Selbstverantwortung

- Verlust ö. Teamgedankens

- Kontaktverlust

- Verlust Kommunikationsweise

Ungeklärt:
Regelungen bei Ausfall des Teams

- eingeschränkte technische Infrastruktur (Belastung, Impertibilität, Software, Datensicherheit)
- Gleichbehandlung aller a. Telearbeit Interessierter

Gesundheit & individuelle Kompetenzentwicklung



➤ (2) betriebliche und individuelle Perspektive

Individuelle/Betriebliche Perspektive

1. Was gibt es schon?

- Dienstvereinbarung: gelegentliches Arbeiten von Zuhause
- Dienstvereinbarung: Telearbeit, alternierend
- Dienstvereinbarung: "Telearbeit" 1 Tag pro Woche
- Dienstvereinbarung: Telearbeit 2 Tage pro Woche, max. 1/3 der Zeitschaft
- Technische Lösung: Laptop statt Handy
- "Gewerkeleitungsrecht" des Außendienstlers

Homeoffice und unterwegs sein: Sind betriebliche Regelungen notwendig?

- Welche betrieblichen Regelungen und Rahmenbedingungen sind sinnvoll und wie können diese ausgestaltet werden?
- Was gelten für Arbeitszeit und was nicht?
- Welchen Einfluss haben Personalabteilung und Einzelabteilung?
- Welche Aufgaben hat dabei der Betriebs- bzw. Personalrat?
- Welche Vor- und Nachteile bietet Vertrauensarbeitszeit bei mobiler Arbeit?

Homeoffice und unterwegs sein: Kann der Umgang mit mobiler Arbeit gelöst werden?

- Worauf sollten die Beschäftigten grundsätzlich achten?
- Wie können sie sich selbst unterstützen und ein geeignetes Zeitmanagement entwickeln?
- Wie kann mit intensiverer Selbstregulierung umgegangen werden?
- Worauf ist bei der Sicherheit vorwiegend besonders zu achten?
- Welche Vor- und Nachteile bietet Vertrauensarbeitszeit bei mobiler Arbeit?

Mögliche in der Arbeit zu realisierende Maßnahmen sind durch die Beschäftigung sicherzustellen

Sichere Nutzung der Mobilkommunikationstechnologien sind die betrieblichen Verantwortlichkeiten

Arbeitsbedingungen sind nicht nur der Gesundheit sondern auch der betrieblichen Produktivität

2. Was sind unsere nächsten konkreten Schritte?

- Arbeitszeiteffizienz fördert Abgrenzung Arbeit/Privat (These)
- Diensthandy bei Urlaub abgeben
- Ist Präventionsmaß das eigentliche Problem?
- Lösung: Führen über Ziele
- Erreichbarkeitszeiten definieren
- Telefonie nur über Laptop (kein Anruf)
- Vor- und Nachteile mobile Arbeit thematisieren
- Multi-tasking unterbinden
- Intranet abschalten
- Führungsinhalte sensibilisieren
- Kritik fördern, die privaten Ausgleich fördert
- Kompetenzentwicklung "Führen auf Distanz"
- Kompetenzentwicklung "Selbstmanagement & Eigenverantwortung"
- Rolle gewinnen in Regelungs-gestaltung für Telearbeiter-zonen anbieten

3. Was sind unsere nächsten konkreten Schritte?

Gesundheit & individuelle Kompetenzentwicklung



➤ (3) individuelle Perspektive

Individuelle Perspektive

1. Was gibt es schon?

- Betriebliche Gesundheitsangebote u. Kooperationen
- Gesundheitstag
- Schulungen, Workshops, Gesundheitsförderung
- Arbeitschutzgesetz
- BR-Zuständigkeit auch für
 - Leiharbeiter*innen
 - Werktätige*innen
- Was funktioniert gut?
 - Wahlmöglichkeit zwischen Homeoffice und Betrieb (NWZ, LK Oldenburg)
 - Bei Homeoffice: Sehr individuelle Arbeit selbständig im Angestelltenverhältnis
 - Kommunikation der Gesundheitsangebote, Planbarkeit cove
- Womit haben wir weniger gute Erfahrungen gemacht?
 - Akzeptanz von Gesundheitsangeboten
 - Örtlich festgelegte Gesundheitsangebote
 - Shared Spaces (kein eigener Schreibtisch)
 - Zu enge Zeitpläne

2. Was möchten wir bis 2025 erreichen und was braucht es dafür?

Orientierung der mobil Arbeitenden in die Betriebsstrukturen (Höhl)

- Akzeptanz von Arbeitsschutz
- Zufriedene Mitarbeiter/Kollegen
- Raum für Stillarbeit
- Nachhaltigkeit gesunde Arbeitsbedingungen
- Raum für kollegialen Austausch
- Raum der Stille (für Pausen)

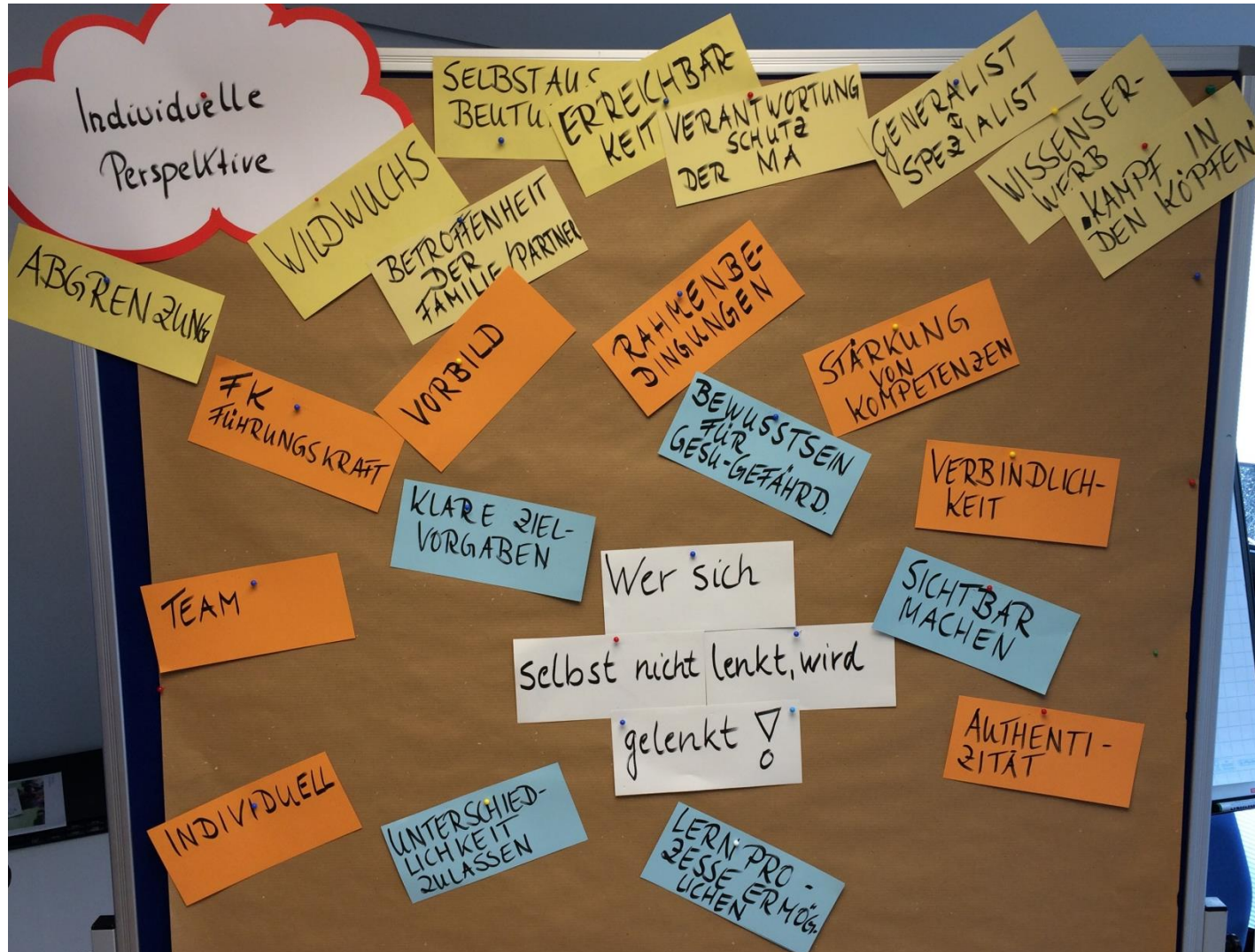
3. Was sind unsere nächsten konkreten Schritte?

- Austausch/Vernetzung
- Ist-Analyse in den Betrieben/Behörden o. Prioritäten
- Austausch @Mailadressen, Tel.-Nr.
- Wirtschaftliche Auskömmlichkeit
- Gerechtigkeit

Gesundheit & individuelle Kompetenzentwicklung



➤ (4) individuelle Perspektive



Gesundheit & individuelle Kompetenzentwicklung



➤ Diskussion der Ergebnisse (1)

Beschäftigte müssen selber ihre Arbeit reflektieren und Einfluss auf die Organisation ihrer Arbeit nehmen!
Voraussetzung für kollektive Regelungen

- Umfragen
- Coaching / Gesprächsgruppen für mobile Beschäftigte
- Führungskraft als Moderator
 - ↳ Personal- / Betriebsrat
- Best practice
 - ↳ Team / mobile ≠ nicht mobile
 - ↳ Teamentwicklung
- Selbsterkenntnis fördern
- Qualitätsmanagement „mobiles Arbeiten“

Gesundheit & individuelle Kompetenzentwicklung



➤ Diskussion der Ergebnisse (2)

Was benötigen Sie/Ihr
um einen Kulturwandel
zu erreichen?
(im Betrieb/Institution)

- Immer wieder thematisieren
des Themas mobiles Arbeit
- > Gesundheitsperspektive
- betriebliche IST-Analyse
 - ↳ welches Ziel wollen wir erreichen?
 - ↳ welche Kultur wird gelebt?
- Austausch jung/ältere wesentlich

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

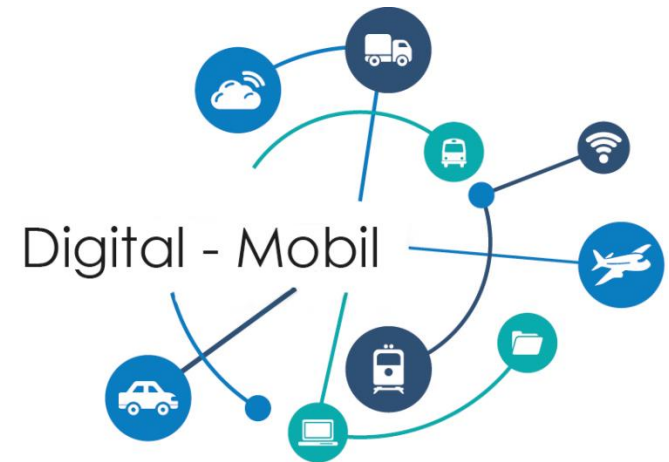
thomas.breisig@uni-oldenburg
hiltraud.grzech-sukalo@uni-oldenburg.de

uwe.kroecker@uni-oldenburg.de
claudia.czycholl@uni-oldenburg.de

gefördert von



Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur



Lehrstuhl Organisation und Personal
Prof. Dr. Thomas Breisig
Hiltraud Grzech-Sukalo
Dr. Gerlinde Vogl

Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften
der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Dr. Uwe Kröcher
Claudia Czycholl

