

# Ergebnispräsentation zum dritten Workshop von „Zukunft der Arbeit“

Montag, 16.11.2020, 10 Uhr

# Qualitative Ergebnisse der Umfrage

- **Große Spannweite im Einsatz von Online-Tools**
  - **proaktive Bereiche:** haben experimentell Angebote der formellen und informellen Onlinekommunikation für ihre Teams geschaffen
  - **reaktive Bereiche:** greifen hauptsächlich auf altbekannte Kommunikationskanäle (Mail und Telefon) zurück, Kommunikation findet fast ausschließlich aufgabenbezogen statt
- **Telefonische Erreichbarkeit**
  - Über alle Statusgruppen hinweg wird die telefonische Erreichbarkeit bemängelt
- **Präsenz**
  - Alle Statusgruppen wünschen sich regelmäßige Präsenz, unter Berücksichtigung von Infektionsschutzmaßnahmen

- **Homeoffice an der UDE hat einen Imagewandel hingelegt**
  - Viele Beschäftigte wünschen sich weiterhin einen Wandel hin zu einer Gleichwertigkeit von Homeoffice und Präsenzarbeit
- **Bereiche, die formelle und informelle Kommunikation ermöglichen, berichten seltener vom Fehlen sozialer Kontakte oder einer Verschlechterung der Arbeitsweise**
- **Die meisten Beschäftigten wünschen sich nicht Homeoffice *oder* Präsenzarbeit, sondern einen Dualismus beider Arbeitsweisen**
  - Beschäftigte und Führungskräfte können recht gut definieren, welche Aufgaben für das Homeoffice geeignet sind (Bsp. Konzentration im HO, Führungsaufgaben in Präsenz)

## Die Umfrageteilnehmer wünschen sich:

- einen kleineren Pool an Kommunikationstools (formelle vs. Informelle Kommunikation; synchrone vs. asynchrone Kommunikation)
- Eine bessere (technische) Ausstattung des Homeoffice
- Flexible Homeoffice-Lösungen
- Weniger Hürden und einheitliche Regeln im Genehmigungsprozess von Telearbeit und mobilem Arbeiten
- Die Stärkung von sowohl Präsenz als auch Homeoffice
- Mit dem Homeoffice hat sich auch die Einstellung zur Digitalisierung geändert, Digitalisierung als greifbarer und sinnvoller Prozess, der vorangetrieben werden soll

# Allgemeine Rückmeldungen der Teilnehmenden zu „Zukunft der Arbeit“

Insgesamt ein positives Ergebnis der Umfragen in den drei Workshops:

- N: 22; sehr gut: 6; gut: 12; befriedigend: 4

Verbesserungsbedarf:

- SGL stärker einbinden
- weiterhin stetige Zwischenstandsmeldungen
- Internetseite mit weiteren Informationen anfüllen
- Thesen konkretisieren

# Ergebnispräsentation

## Arbeitsgruppe

## Arbeitsorganisation



## **These: Wir brauchen funktionierende Regelungen zur Arbeit im Homeoffice.**

- These wird ohne Änderungsbedarf zugestimmt
- Wir brauchen eine Regelung, die sowohl (alternierende) Telearbeit als auch mobile Arbeit umfasst, entsprechend der bestehenden DV
- Eine neue Regelung sollte weniger Eingrenzung und mehr Öffnung für verschiedene Gruppen ermöglichen
- Wir brauchen einen Regelungskatalog, der eine größere Flexibilität ermöglicht
- Eine funktionierende Regelung braucht eine stärkere Betonung von Eigenverantwortung der Beschäftigten

## **These: Wir brauchen eine standardisierte und flexible Arbeitsplatzgestaltung.**

- These wird ohne Änderungsbedarf zugestimmt
- Standardausstattung, die Arbeiten und Erreichbarkeit auch aus dem Homeoffice ermöglicht
- Ergonomie-konforme Präsenzarbeitsplätze mit flexibler Anpassung an verschiedene Beschäftigte
- Stationäre Rechner durch mobile Endgeräte ersetzen, die flexibel sowohl an Präsenzarbeitsplätzen aber auch im Homeoffice genutzt werden können

## These: Wir brauchen neue Raumkonzepte.

- These wurde nicht eindeutig zugestimmt aber auch nicht widersprochen
- Um größere Flexibilität zu ermöglichen, muss man in Teilen auch auf bestehende Standards verzichten
- Neue Raumkonzepte brauchen zunächst konkrete Regelungen von flexibler Arbeit/Telearbeit
- Erfahrungen mit verschiedenen Testräumen und flexiblen Raumbuchungssystemen sammeln, auch außerhalb des GM

**These: Wir brauchen eine stärker prozessorientierte Verwaltung.**

**These: Wir brauchen eine stärker projektorientierte Verwaltung.**

- Die Thesen 4 und 5 wurden noch nicht besprochen, folgt im nächsten Workshop

- Verschränkung aller drei Thesen
- „Vor Corona gab es eine große Skepsis gegenüber einer möglichen Flexibilisierung der Arbeit. Diese hat sich in eine positive Erwartungshaltung gewandelt.“
- Barrieren im Kopf können nur durch positive Erfahrungen und Beteiligung überwunden werden
- Kritischer Punkt → Ressourcen

- Ermittlung aller unveränderbaren wie auch veränderbaren Inhalte der bestehenden DV sowie Umsetzbarkeit von mehr Flexibilität. → SG OEOM
- Ressourcenschätzung hinsichtlich Arbeitsplatzgestaltung und neuer Raumkonzepte → GM und WiFi in Zusammenarbeit mit ZIM
- Schaffung von Erfahrungsräumen → GM und freiwilliges Dez./SG
- Meinungsumfrage zum Thema Homeoffice und neue Raumkonzepte? → Neue Arbeitsgruppe

# Ergebnispräsentation

## Arbeitsgruppe

## Führung

## These: Wir brauchen eine Überprüfung unserer Führungsleitsätze.

- Kein Änderungsbedarf an der These von Seiten der Teilnehmenden
- Zustandekommen der These wurde als schlüssig erachtet
- Führungsleitsätze müssen überarbeitet werden
- Wunsch: möglichst konkret mit den Führungsleitsätzen arbeiten



## **These: Wir brauchen eine stärkere Verankerung der Führungsleitsätze in unserem Arbeitsalltag.**

- Kein Änderungsbedarf an der These von Seiten der Teilnehmenden
- Zustandekommen der These wurde als schlüssig erachtet
- Führungsleitsätze sind wenig verankert
- Es gibt keine homogene, sondern eine vielfältige Führungskultur
- Ziel: Führungsleitsätze brauchen eine Selbstverständlichkeit

## **These: Wir brauchen ein neues Verständnis unserer Leistungsindikatoren.**

- Kein Änderungsbedarf an der These von Seiten der TN
- Zustandekommen der These wurde als schlüssig erachtet
- Diskurs, wie Leistung bewertet werden kann (u. a. im Homeoffice), muss geführt werden
- Überprüfung des Verständnisses war und ist notwendig
- Gemeinsames Verständnis ist wünschenswert

- „Führung ist ein Spagat zwischen Rahmenbedingungen (Führungsleitsätze) und Flexibilität“
- „Thema Führung wurde bislang vernachlässigt“
- „Diskussion über die Führungsleitsätze lohnt sich“
- „Auch Handlungsanweisungen unterhalb der Ebene der Führungsleitsätze notwendig“
- „Kommunikation ist das Herzstück von Führung“
- „Wir brauchen auch einen Kulturwandel“

- Zunächst Fokus auf die Führungsleitsätze (WS 4 und 5), dann Leistungsindikatoren (WS 5 und 6)
- Vorgehen Führungsleitsätze:
  - drei „Textwerkstätten Führungsleitsätze“ (2h, jeweils 1 Dez, 1 SGL, 1 MA) bis Anfang Januar zur inhaltliche Arbeit (kurze und lebensnahe Führungsleitsätze, max. 10)
  - Vorstellung der Ergebnisse in der AG Führung im vierten WS und Aufnahme der Rückmeldungen
  - Workshop mit allen Führungskräften sowie PR, GleichB, SchwebV und fünf MA zur abschließenden Diskussion der Führungsleitsätze und Maßnahmen zur stärkere Verankerung im Arbeitsalltag bis Anfang März 2021
  - Präsentation der fertigen Führungsleitsätze

# Ergebnispräsentation

## Arbeitsgruppe

# veränderte Arbeitsmethodik

## These: Wir brauchen eine Überprüfung unserer Regelkommunikation.

- Die These könnte breiter gefasst werden wie bspw. Austausch von Dokumenten
- Die These sollte weiter gedacht werden; insb. die Arbeitsweise des Einzelnen ist entscheidend; Wie können wir die Arbeitsweise beeinflussen?
- Email ersetzt mehr und mehr das gesprochene Wort, daher besteht der Wunsch nach einer Chatfunktion, um die Flut an Emails zu bewältigen
- Unabhängig von Corona nehmen Telefonate ab - potentielle Gründe: Gleitzeit führt zu unterschiedlichen Erreichbarkeiten, Scheu vor direkten Konflikten, Verschiedene Generationen nutzen verschiedene Kommunikationsmittel
- Es besteht die Problematik, dass verschiedene Ausbildungswege zu unterschiedlichem Grundverständnis zum Umgang mit bspw. Emails führt, dass die Geschäftsordnung und ebenfalls elementare Aspekte des Verwaltungshandelns nicht bekannt sind

Aufgabe	Wer?	Bis wann?
Kommunikationsleitlinie erstellen (Wann nutze ich welchen Kanal? Auf das Wesentliche reduzieren, Bewusstsein für den Umgang verschiedenster Kommunikationsmittel stärken und sensibilisieren, Flexibilität sollte erhalten bleiben, sollten adaptierbar auf verschiedenste Org.-Einheiten sein, sollten sich auf eine geringen Anzahl an Tools beschränken Verbindlichkeit der Nutzung klären)	AG (Entwurf wird von 1 AG-Mitglied bis Ende Nov. erarbeitet, Abstimmungstermin in der AG Anfang Dezember)	19.01.2021
Formate vorstellen und einführen	AG/PE	08.06.2021
„Spielregeln“ für den Umgang mit einzelnen Tools inkl. Erklärung zur Verfügung stellen	PE	19.01.2021
Email-Netiquette möglichst umgehend verabschieden	Info von AG weitergeben an K	sofort

## These: Wir brauchen neue Formate für den informellen Austausch.

- Hauptproblematik/Herausforderung: Wie bekommt man neue Formate etabliert? Wie schafft man Akzeptanz? Potentielle Formate und Eisbrecher: Virtueller Betriebsausflug
- informeller Austausch etabliert in der Leitungsrunde
- Insgesamt Zustimmung zu These 10



Aufgabe	Wer?	Bis wann?
Informationen zu virtuellen Möglichkeiten bereitstellen <ul style="list-style-type: none"><li>– Virtuelle Teeküche</li><li>– Virtueller Betriebsausflug</li><li>– Virtuelle Kaffeebar</li></ul>	PE	19.01.2021
Handlungsanleitung für erste Schritte erstellen	PE	19.01.2021
Prozess zur Einführung und Etablierung diskutieren	AG	26.03.2021

## **These: Wir brauchen eine telefonische Erreichbarkeit unabhängig vom Arbeitsort.**

- Die Arbeitsgruppe stimmt mit der These überein

Aufgabe	Wer?	Bis wann?
<p>Telefonische Erreichbarkeit unabhängig vom Arbeitsort herstellen.</p> <p>Das ZIM testet zurzeit eine Lösung, Telefonanlage und „PC“ zu verbinden</p> <p>1. Phase: ZIM stellt eine Computer-Telefon-Schnittstelle bereit: diese ermöglicht die Rufumleitung des Telefonapparates vom PC aus sowie Anrufbenachrichtigung etc.</p> <p>2. Phase: ZIM stellt eine PC-gestützte Telefonie per Headset bereit (Beteiligungsverfahren notwendig, längerer Prozess)</p>	ZIM	So bald es geht

## These: Wir brauchen ein definiertes Set an Tools zum virtuellen Austausch und zum kooperativen Arbeiten.

- In einem föderalistischen System wie der Hochschule, wird eine einheitliche Etablierung bestimmter Kommunikationstools eine große Herausforderung, IT-Sicherheit und Datenschutz haben oberster Priorität; Leitlinien müssen dies berücksichtigen und Wahlmöglichkeit für Org.-Einheiten beinhalten
- Ziel sollte es sein, dass jeder Beschäftigte mit den „gängigsten“ (bspw. Zoom) Kommunikationstools umgehen kann
- Zielsetzung einer einheitlichen Nutzung konkreter Kommunikationstools sollte definiert werden und in den Kommunikations-Leitlinien berücksichtigt werden: eine Zielsetzung von bspw. Chatprogrammen könnte das Erkennlichmachen von An-/Abwesenheit des Beschäftigten sein, dadurch könnte eine Erleichterung der Kommunikation gewährleistet werden. Dies ist seitens des PR nicht gewünscht, dennoch sollte man erneut in die Diskussion einsteigen.

Aufgabe	Wer?	Bis wann?
Geeignete Tools für Videokonferenzen für verschiedene Anlässe (Konferenz, Personalauswahl, KFG, Workshop) festlegen. Ergebnis: Es werden die Systeme ZOOM und BigBlueBotton empfohlen	AG	Erl. am 26.10.2020
Geeignete Tools für eine Chat-Funktion müssen festgelegt werden. Folgende Schritte sind noch erforderlich: <ul style="list-style-type: none"><li>– Sichtung und Auswahl von weiteren Chat-Programmen</li><li>– Einschätzung der Datenverarbeitung/-sicherheit</li><li>– endgültige Auswahl der Empfehlung</li></ul>	AG ZIM AG	19.01.2021 28.02.2021 26.03.2021
Schulungs- und Unterstützungsangebote zur Nutzung entwickeln	PE	26.03.2021

# Verortung im Prozess und weiteres Vorgehen

## aktueller Stand

## Phase 1

**Kickoff-Workshop**

(26.05.2020)

- Sammlung von Rückmeldungen
- Aufnahme von Themenfeldern

Planungsphase

**zweiter Workshop**

(09.07.2020)

- Diskussion in den drei Projektgruppen
  1. Arbeitsorganisation
  2. Führung
  3. veränderte Arbeitsmethodik

Planungsphase und  
Umfrage unter den  
MitarbeitendenArbeit in den  
Dezernaten oder  
Teilarbeitsgruppen

## Phase 2

### dritter Workshop

(26.10.2020)

- Diskussion von Thesen zur Zieldefinition
- Arbeit in den drei Gruppen an den analysierten Aufgabenstellungen und Verteilung von Aufgaben

Arbeit in den  
Dezernaten oder  
Teilarbeitsgruppen

**Jetzt**

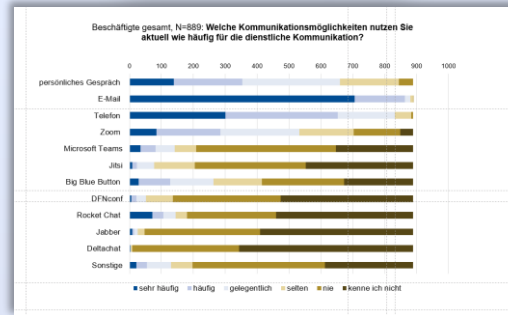


# Von den Workshops zur Tabelle über die Umfrage zu den Thesen

## Workshop 3

Beschäftigte	Kommunikationsmöglichkeit	Häufigkeit	Anzahl
...	persönliches Gespräch	sehr häufig	...
...	E-Mail	häufig	...
...	Telefon	gelegentlich	...
...	Zoom	sehr häufig	...
...	Microsoft Teams	häufig	...
...	Jitsi	gelegentlich	...
...	Big Blue Button	gelegentlich	...
...	DFNconf	gelegentlich	...
...	Rocket Chat	gelegentlich	...
...	Jabber	gelegentlich	...
...	Diallchat	gelegentlich	...
...	Sonstige	gelegentlich	...

Tabelle



Quantitative Auswertung der Umfrage



Thesen  
Stand 26.10.2020



## Workshop 4

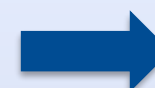
Thesen  
Stand  
26.10.2020



Rückmeldungen  
im dritten  
Workshop



Qualitative  
Auswertung  
der Umfrage



„Thesen 2.0“  
als Zielsetzungen  
von „Zukunft der  
Arbeit“

**Phase 1**

**Kickoff-  
Workshop**  
(26.05.2020)

**zweiter  
Workshop**  
(09.07.2020)

**Phase 2**

**dritter  
Workshop**  
(26.10.2020)

**vierter  
Workshop**  
(19.01.2021)

**Phase 3**

**fünfter  
Workshop**  
(24.03.2021)

**Phase 4**

**sechster  
Workshop**  
(08.06.2021)

**Kommunikation**



Phase 1 = interne Analyse

Phase 2 = Zieldefinition

Phase 3 = Umsetzung der analysierten Arbeitsaufträge

Phase 4 = Projektabschluss mit Ergebnisdarstellung

# Fragen und Anregungen der Teilnehmenden

**Vielen Dank für die  
Aufmerksamkeit!**