

Mein Arbeitsplatz heißt Smartphone!

Ein Bericht zu mobilem Arbeiten bei der Landeshauptstadt Hannover

von Tanja Witzke und Thorsten Schnalle

Wir berichten über

Vor dem Start – Ausgangssituation in 2013

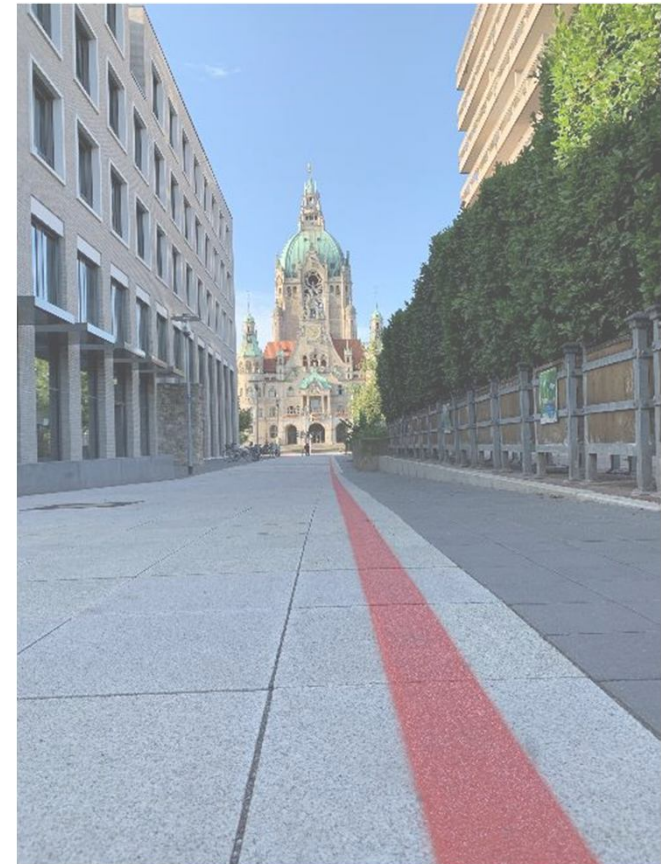
Eine Dienstvereinbarung entsteht

Mobiles Arbeiten ist...

Tausend und ein Thema

Finanzen, Organisation, Abstimmungsprozesse

Mobiles Arbeiten entwickelt sich weiter



„mein Arbeitsplatz heißt Smartphone!“

Fokus der Landeshauptstadt Hannover
bei Mobilem Arbeiten

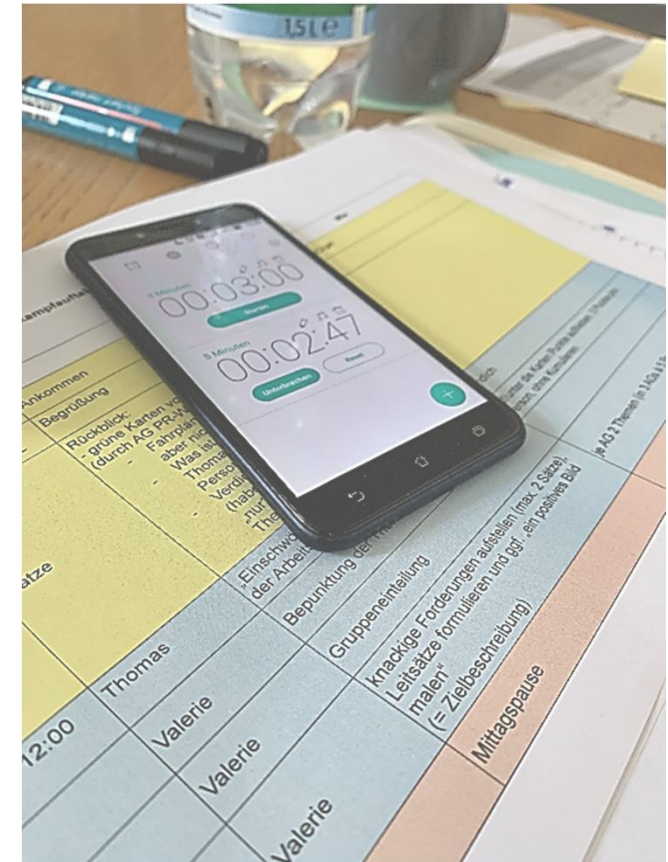
AG-Attraktivität mit dem Fokus Personalgewinnung

Kundenerwartungen
(z.B. dezentrale Leistungen bei Bürger*innen)

Vereinbarkeit Beruf und Privatleben

Steigerung der Arbeitszufriedenheit

Prozessverbesserungen und Produktivitätssteigerung
vor dem Hintergrund der Haushaltssicherung



„mein Arbeitsplatz heißt Smartphone!“

Keine ganz grüne Wiese –
mobiles Arbeiten in der LHH 2013

Mobiltelefon -> Telefonieren, z.B. Bauleitungen

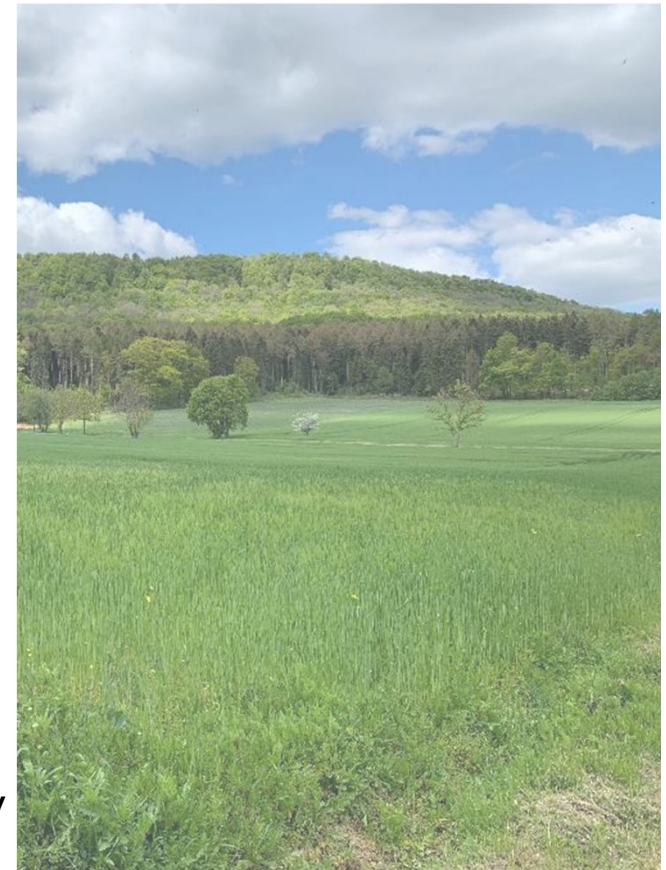
Smartphone -> Mail, Kalender; eher Führungskräfte

iPad -> wesentliche Funktionen fehlen, eher Führungskräfte

Unterstützung durch Technik -> Pflegedokumentation etc.

Teleheimarbeit mit engen Zugangsvoraussetzungen und DV

Mobiler Arbeitsplatz? -> fehlt!!



Projektgruppe mobiles Arbeiten

Beteiligung

GPR (Technik, Arbeitsrecht, Gesundheit)

Arbeitssicherheit, Arbeitsrecht

Organisationsentwicklung und eGovernment, Aus- und Fortbildung

Datenschutzbeauftragte, IT-Sicherheit

Zentrale IT LHH, Innerer Dienstbetrieb





Projektgruppe mobiles Arbeiten

Arbeitsform

Projektgruppensitzungen

anfangs monatlich, später öfter

Abstimmung „in den Häusern“ nach Bedarf

GPR: Vorstand, Plenum, Personalräteversammlungen



Projektgruppe mobiles Arbeiten

Dauer

Testphase mit Vereinbarung 2013 bis 2014

AG Mobiles Arbeiten ab Anfang 2015, Testphase läuft weiter

Dienstvereinbarungen ab Mai 2017

Gespräche über Anpassungen ab Anfang 2018

erneuerte DV ab August 2019



Projektgruppe mobiles Arbeiten

Was war gut im Prozess?

Die Zusammensetzung der Projektgruppe

ein gemeinsames Ziel

Die Entwicklung einer gemeinsamen Haltung

Das Ergebnis

Was hätte besser sein können?

interne Abstimmung mit vielen Schleifen

PG-Sitzungen vs. Workshops

Klein-Klein statt Ausprobieren

Zeichnungsweg





Auf der Suche nach einer Definition





Definition in Hannover

Telearbeit auf **Dauer** angelegte Erledigen dienstlicher Aufgaben **außerhalb des stationären** Arbeitsplatzes in der Dienststelle, insbesondere durch Nutzung **dienstlich gestellter** Geräte [...] mit **Zugang zur Fileserverstruktur** des städtischen Netzes über Kabel oder Funk

Mobil - Hierbei steht die Tätigkeit an wechselnden Arbeitsorten sowie die (Nicht-) Planbarkeit im Mittelpunkt

Alternierend - *im Wechsel* in der Dienststelle und der häuslichen Umgebung, regelmäßig, planbar und mit bestimmten Zeitanteilen

Zusätzlich: Smartphones, Tablets, Arbeitsunterstützung

Regelungsinhalte der Dienstvereinbarung

Anspruchsvoraussetzungen

Öffnung im Sinne von Vereinbarkeit Beruf und Privatleben

Sind die Tätigkeit und die Person geeignet?

Es gibt grenzen, z.B. Zeitgrenze (40%)



Regelungsinhalte der Dienstvereinbarung

Dienstbetrieb aufrecht erhalten

Mehrbelastung anderer Beschäftigter tragbar?

Abstimmung Fachbereiche und öPRe vor Ort zu Durchführung

Es gibt keine Sozialauswahl



Regelungsinhalte der Dienstvereinbarung

Arbeitsschutz

Ergonomie: Arbeitsstätten-VO und DV Bildschirmarbeitsplätze

Ergonomische Ausstattung wird gestellt

Gefährdungsbeurteilung ist durchzuführen



Regelungsinhalte der Dienstvereinbarung

Zeiten

Telearbeit ist Arbeitszeit, Zeiterfassung „wie üblich“

Telearbeit ist freiwillig.

Entgrenzung: Erreichbarkeit vereinbaren und Recht auf Abschalten

Serverabschaltung wurde diskutiert, aber nicht vereinbart



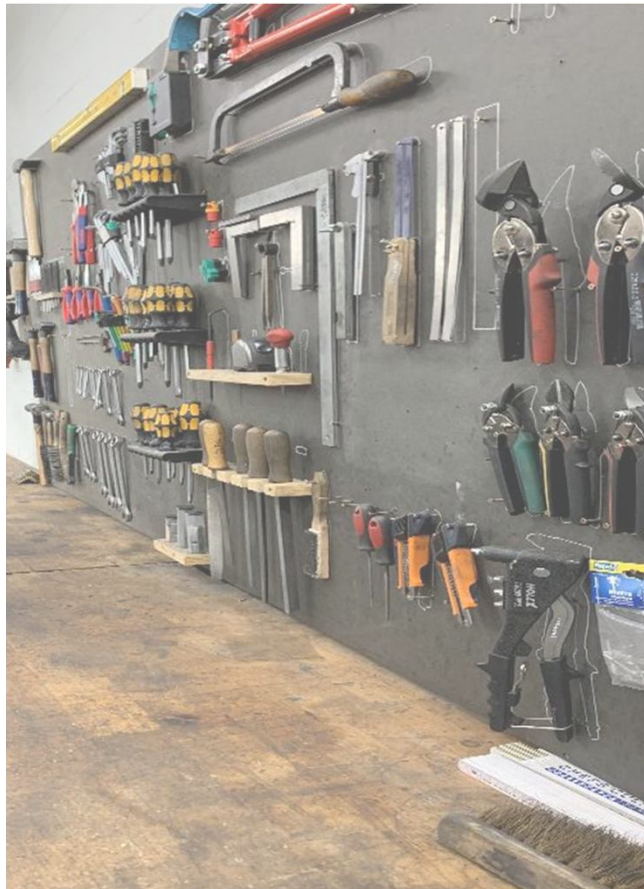
Regelungsinhalte der Dienstvereinbarung

Mitbestimmung plus, über das NPersVG hinaus

Datenschutzregelungen wurden getroffen

Anlagen, u.a. Antragsverfahren, Vereinbarung zwischen Beschäftigten und Dienststelle, Schutzstufen





Unsere Erfahrungen – Nachsteuerungsbedarf

Datenschutz

Welche Schutzstufen sind zulässig?

Werden Personengruppen wie z.B. Führungskräfte ausgeschlossen?

Risikoanalyse (Schutzwürdigkeit der Daten?, Arbeitsort?, wie hoch ist die Angriffswahrscheinlichkeit?)

Finanzen

Finanzierung von Endgeräten kostet.

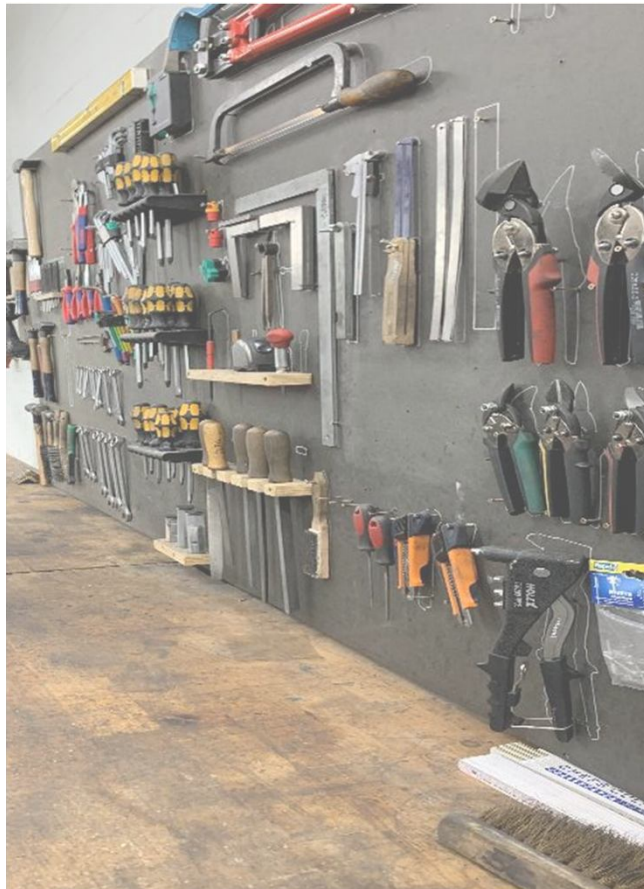
Wer bekommt zuerst - und warum?

Es gibt bisher keine „Sozialauswahl“

Schulungskonzept

Unterweisung, Gefährdungsbeurteilung, technische

Einweisung, Schulung von „Softskills“: Ausführung offen.



Unsere Erfahrungen – Nachsteuerungsbedarf

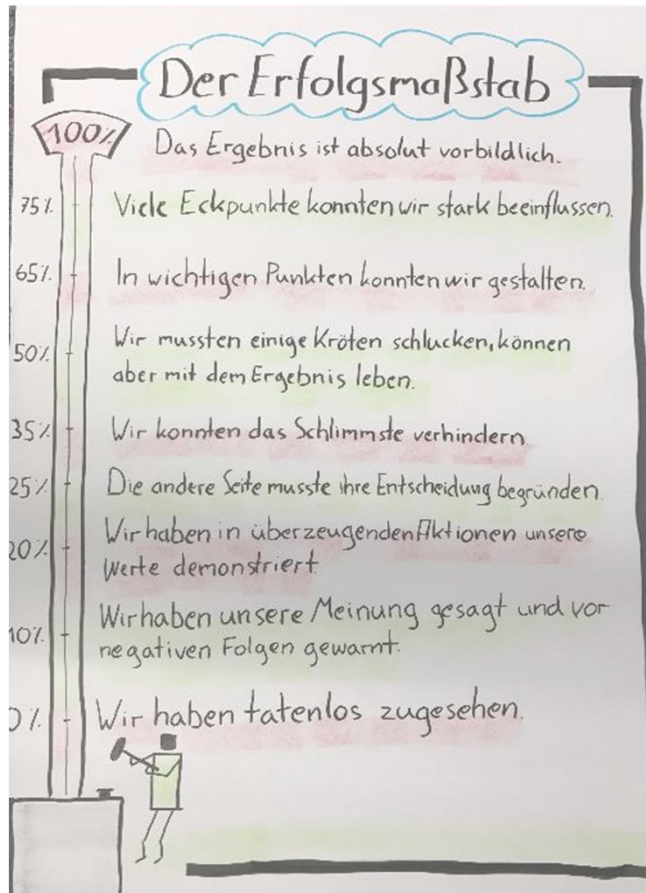
Antragsverfahren

Kann vereinfacht werden?!

Das Interesse ist groß

Abstimmung

Es gibt viele Fragen,
vom Antragsverfahren über Datenschutz und
Gefährdungsbeurteilung bis hin zur Sozialauswahl
und Finanzierung.



Unsere Erfahrungen - Erfolgsfaktoren

Wir brauchen Geld! -> frühzeitig einplanen

Abstimmungsprozesse auf dem Schirm haben

Datenschutz bedenken!

Ausprobieren! -> Beschäftigte einbeziehen

Nachsteuern! -> frühzeitig und flexibel

Antragsverfahren!

„örtliche Bereiche“ einbeziehen

Öffentlichkeitsarbeit machen



Unsere Empfehlungen

Auftragsklärung

Erfolgsfaktoren kennen/ definieren

Projektstruktur aufbauen

Abstimmungsprozesse definieren

Öffentlichkeitsarbeit

... und wieder von vorn!



Unsere Evaluation

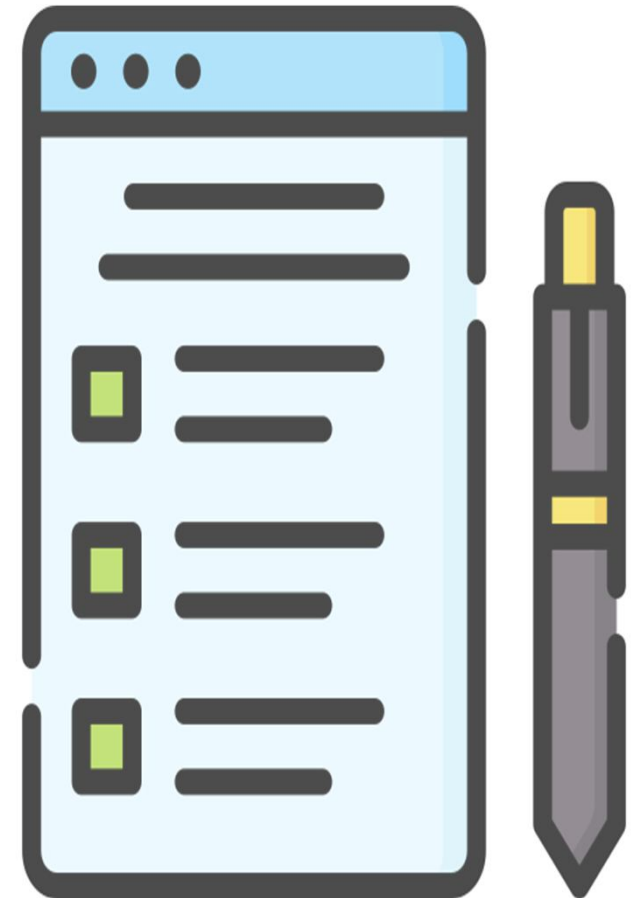
Wir nutzen dazu: eine Datenbank
und ein
internes Umfragetool

Rollen

Wie bewährt sich die Telearbeit aus Sicht folgender
Akteure: zentrale IT, Organisationsentwicklung,
dezentrale IT, Führungskräfte, Mitarbeiter*innen

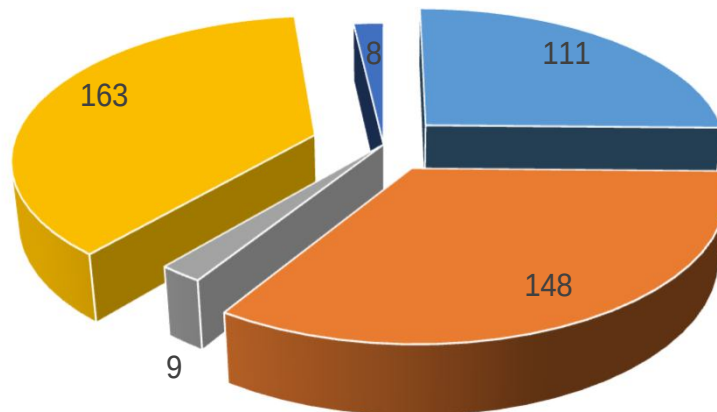
Fokus

Dienstbetrieb, Organisation, Führung, Vereinbarkeit,
IT Aspekte und Datenschutz



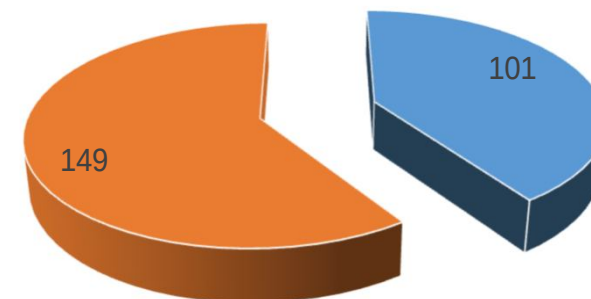
Telearbeit in Zahlen

Arbeitsform



■ alternierend ■ mobil ■ Mischform ■ in Bearbeitung ■ abgelehnt

Verteilung Frauen / Männer



■ Männer ■ Frauen

zusätzlich: 172 iPads, 1512 Smartphones

Vielen Dank für ihre
Aufmerksamkeit!

