

Wer ist zukünftig noch im Büro?

Erfahrungen mit Remote Work in Pandemiezeiten und ein Blick in die Zukunft

*Karin Wortmann und Anke Böhrnsen
ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leipzig, 02.06.2022*

Agenda

- Vorstellung der ZBW und des Programmbereichs
- Remote Work
- Erfahrungen aus zwei Jahren Pandemie
- Fazit und Ausblick
- Offene Fragen

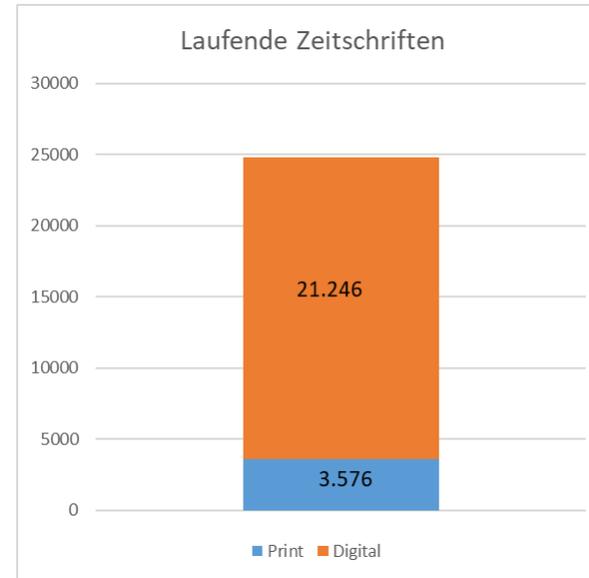
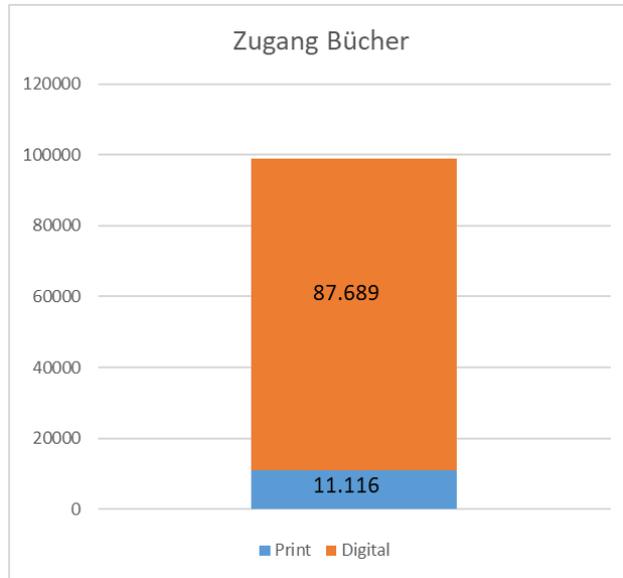
ZBW – Zahlen und Fakten (Stand 2021)

- Weltweit größte Spezialbibliothek für Wirtschaftswissenschaften
- Mitarbeiter:innen: 264 Personen
- zwei Standorte: Kiel und Hamburg
- Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft
- Titelnachweise in EconBiz: 11,4 Millionen
- Dokumente im Repositorym EconStor: 225.814



ZBW – Zahlen und Fakten (Stand 2021)

- Print-Bestand: 4,33 Millionen Bücher und andere Veröffentlichungen



Programmbereich A – Bestandsentwicklung und Metadaten



- bildet die Basis für die Produkte und Dienstleistungen der ZBW
- Zusammenspiel von wirtschafts- und informationswissenschaftlicher Expertise
- Auswahl, Beschaffung, Erschließung und Bereitstellung von Informationsressourcen
- Erstellung, Pflege und Normierung der zugehörigen Metadaten inklusive Qualitäts- und Metadatenmanagement



Remote Work – worüber reden wir



Remote Work ist ein relativ neuer und deshalb nicht einheitlich verwendeter Begriff. Im weiteren Sinne ist damit eine berufliche Tätigkeit gemeint, die von überall aus erledigt werden kann, also nicht an die Anwesenheit in einem Büro gebunden ist.

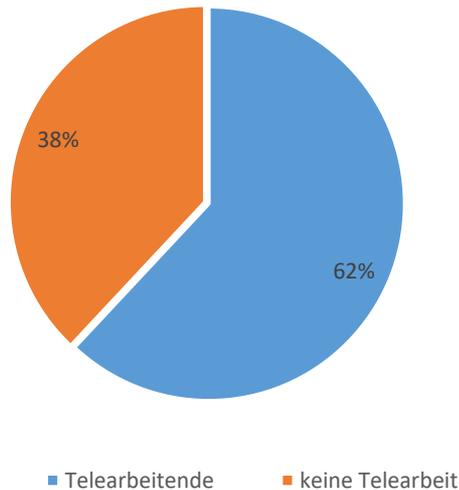
Voraussetzungen an der ZBW vor Beginn der Pandemie

- Familienorientierte und lebensphasenbewusste Personalpolitik
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- audit berufundfamilie
- DV Telearbeit und DV Variable Arbeitszeit
- Teilzeitmodelle
- vielfältige Modelle und Erfahrungen vorhanden

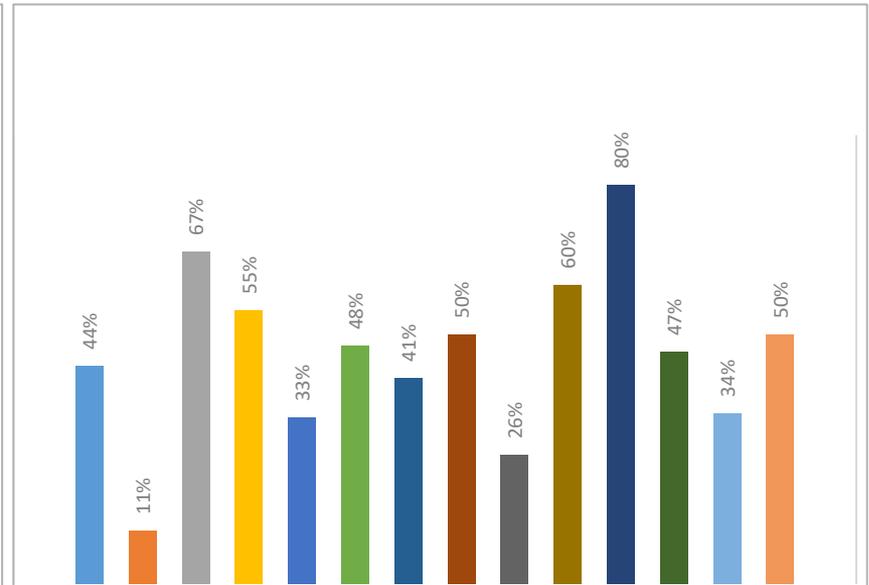


Telearbeit in A1 (Stand Anfang März 2020)

Anteil der Beschäftigten

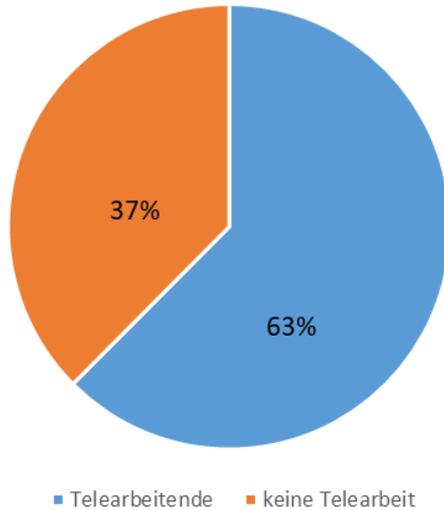


Vielfalt der Zeitmodelle

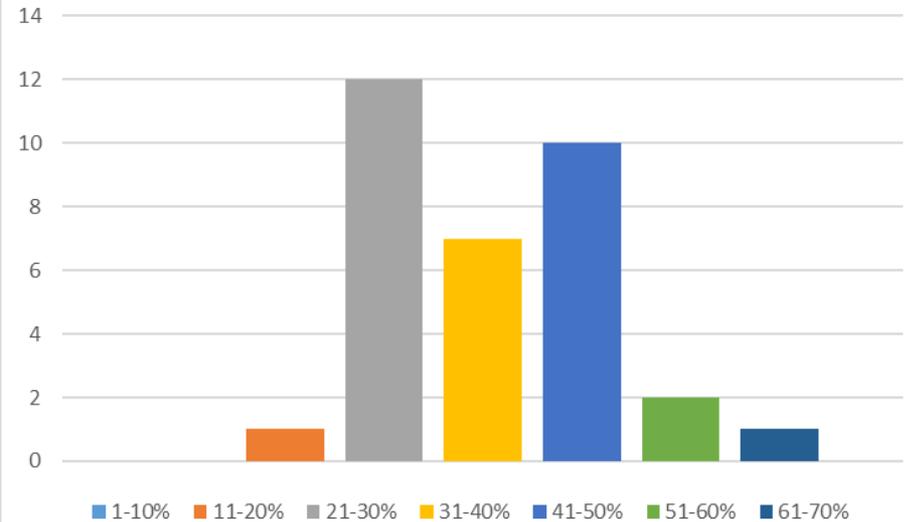


Telearbeit in A2 (Stand Anfang März 2020)

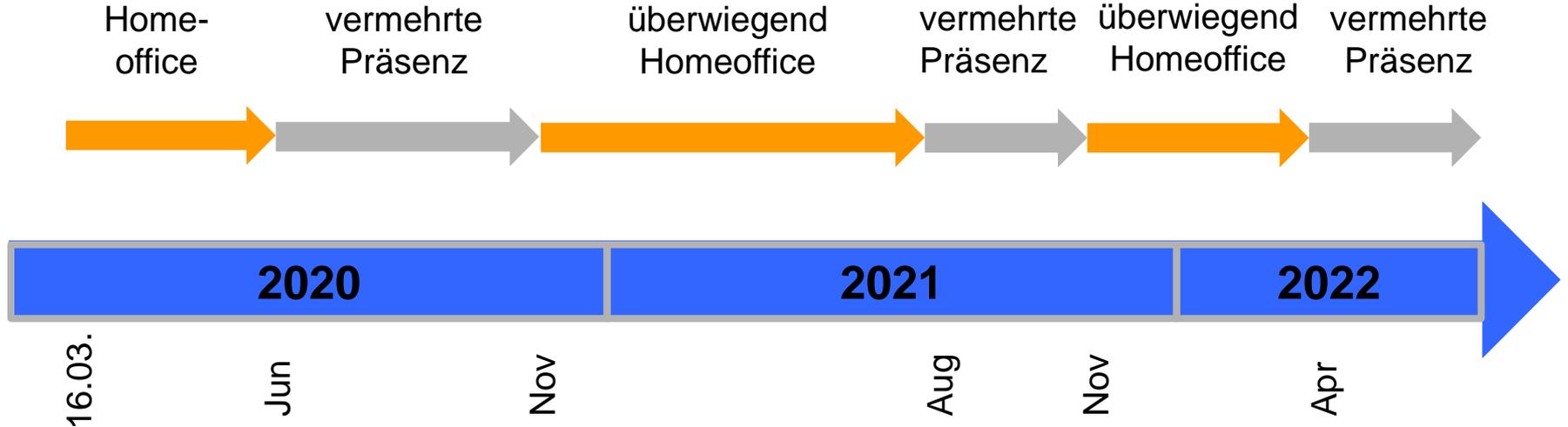
Anteil der Beschäftigten



Vielfalt der Zeitmodelle



Zeitstrahl März 2020- Juni 2022



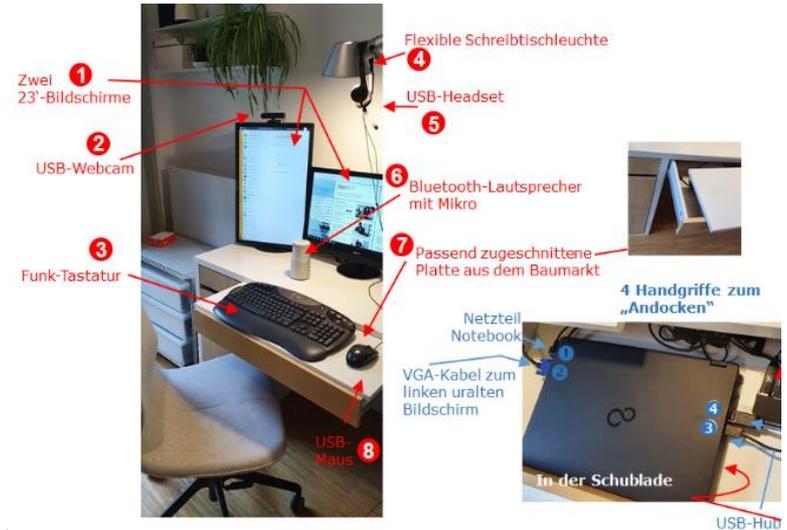
Technik und organisatorische Maßnahmen

- Technik / Software /Tools: Ausstattung, Handhabung, Unterstützung, Tipps
- Wichtig: Support der IT / Erreichbarkeit
- Standard-Ausstattung: Laptop, Kamera, Headset
- Unerfüllter Wunsch: Monitore, Bürostuhl, Schreibtisch
- Telefonische Erreichbarkeit



Interne Organisation

- Homeoffice-fähige Tätigkeiten definieren
- Individuelle Regelungen auf Basis von Risikoprofilen
- Dienstpläne für Vor-Ort-Tätigkeiten
- Offener Abteilungskalender
- Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs als Leitlinie
- Ausstattung: Homeoffice-Stories



Soziale Kontakte / Wir-Gefühl / Zusammenhalt

- Raum für „privaten“ Austausch in Meetings
- Virtuelle Weihnachtsfeier
- Zeitmanagement unterstützen
- Individuell auf Kommunikationspräferenzen eingehen
- sensibel zuhören

Herausforderung: Virtuelles Onboarding

- Insgesamt in Programmbereich 12 Onboardings seit März 2020
- Erstellung der Einarbeitungspläne nach Checkliste und Vorlage
- Virtuell bzw. hybrid
- Lessons learned:
 - Kurze virtuelle Begrüßung vom ganzen Team erleichtert Einstieg
 - Zeit für Vor- und Nachbereitung
 - Zusätzliche bilaterale Videotelefonie fördert soziale Kontakte und Einbindung ins Team
 - Einarbeitung in bestimmte Arbeitsgebiete nur vor Ort möglich

Fazit – das beste aus beiden Welten?

- Mobile Arbeit / Telearbeit als Standard
- Öfter virtuelle Meetings statt (Standort-)Fahrten bzw. Dienstreisen
- Standards für technische Ausstattung / digitale Arbeitsumgebungen (Hardware, Software, kollaborative Tools) und Zugänge
- Persönliches Zeitmanagement / Grenze zwischen Arbeit und Privatem ziehen
- Aber auch: Vor Ort-Arbeit mit sozialen Kontakten / direktem Kontakt zu Kolleg:innen
- Flexibilität und Neugier auf Neues
- Individuelle Lösungen

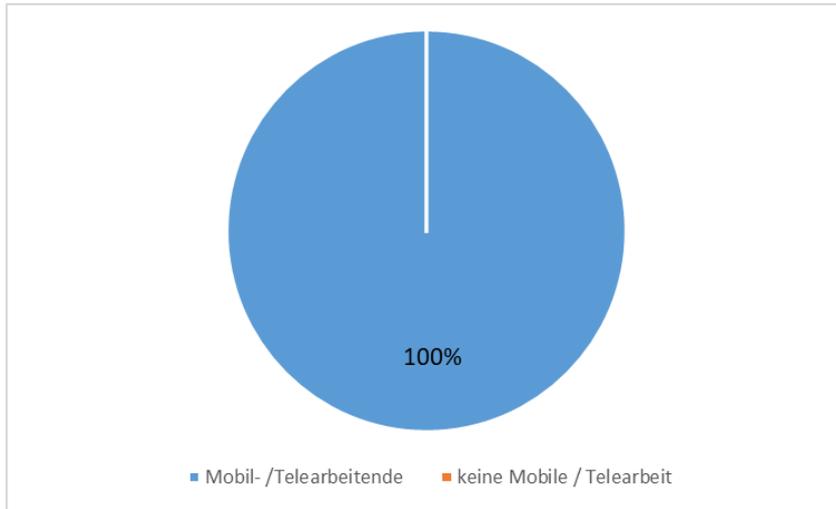
Neue DV Mobile Arbeit / Telearbeit

- Ausbau der flexiblen Arbeitsmodelle
- Von der Organisationseinheit festgelegte transparente Kriterien für die Genehmigung
- Zusätzlich zu Antrag persönliche Vereinbarung mit Regeln zu
 - Kommunikation
 - Arbeitsabläufen
 - Anwesenheiten an einem Standort
 - zusätzlichen Regelungen

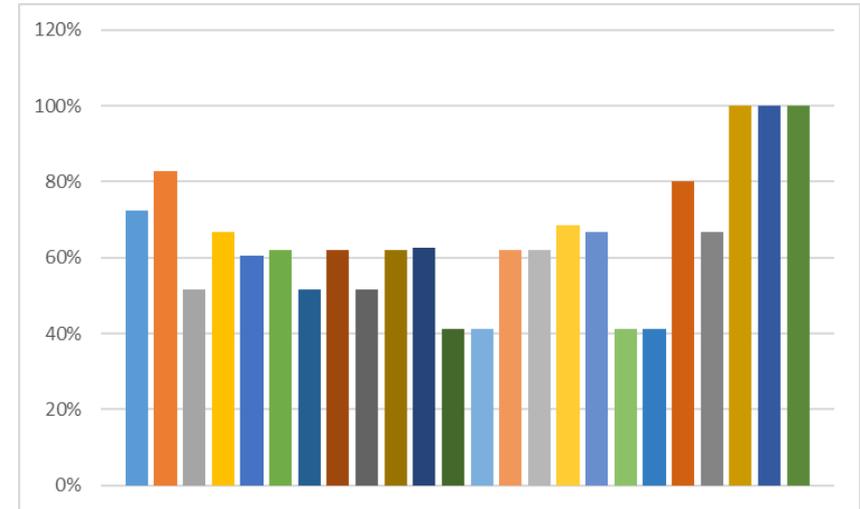


Mobile Arbeit / Telearbeit in A1 (Mai 2022)

Anteil der Beschäftigten

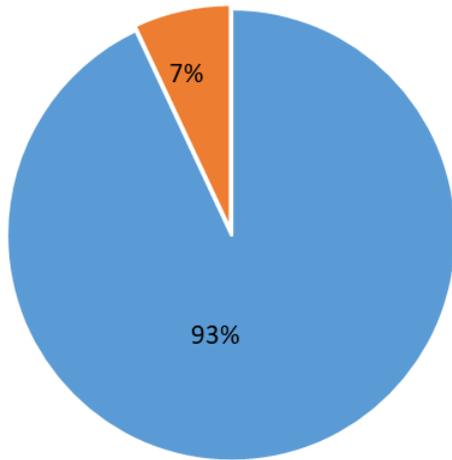


Vielfalt der Zeitmodelle



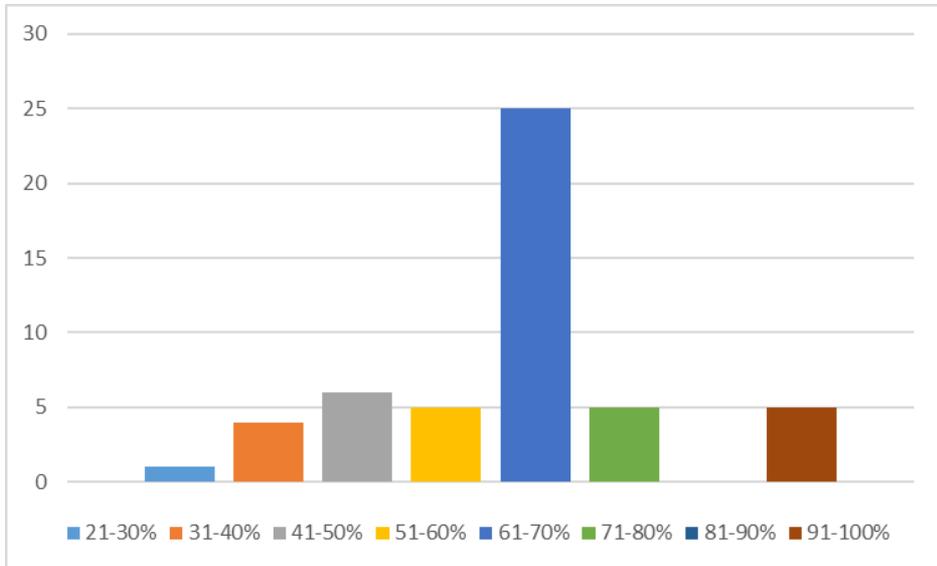
Mobile Arbeit / Telearbeit in A2 (Mai 2022)

Anteil der Beschäftigten



■ Mobil- / Telearbeitende ■ keine Mobile / Telearbeit

Vielfalt der Zeitmodelle



Ausblick

- (fast) alle Beschäftigten nutzen die Formen flexiblen Arbeitens der neuen DV
- weniger persönliche Arbeitsplätze, statt dessen flexible Büros, dafür mehr Räume für Workshops, Team-Meetings etc. auch wieder vor Ort
- Teambasierte Spielregeln
- Transparenz und Vertrauen
- Fairer Zugang zu flexiblen Arbeitsformen
- Flexibilität fördernde Unternehmenskultur
- Ausstattung der Arbeitsplätze nach entsprechenden IT-Standards
- Kollaborative Tools

Offene Fragen



- Wo bleiben soziale Interaktion, Spontanität und Kreativität?
- Attraktivität des Arbeitsplatzes und Identifikation mit Arbeitgeber:in: wie sieht die aus, wenn nur noch wenige anwesend sind?
- Wie kann Überforderung, den Arbeitsalltag selbst zu strukturieren, vermieden werden?
- Gibt es eine 2-Klassen-Gesellschaft?
- ...



Foto: Timo Wilke