

Jochen Gieck, Andrea Mombrei, Claudius Tost

Mobiles Arbeiten bei der Landeshauptstadt Stuttgart Ergebnisse der Mitarbeitenden- befragung 2020¹

Die Corona-Pandemie veränderte im März 2020 viele Lebensbereiche schlagartig. So auch die Arbeitswelt vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt Stuttgart. Sehr plötzlich befand sich ein Großteil der Beschäftigten im Home-Office – besser gesagt, sie arbeiteten mobil von zu Hause.

*Zahl der mobilen Arbeitsplätze durch
Corona-Pandemie auf 4200 gestiegen*

Waren zu Jahresbeginn 2020 rund 250 Telearbeitsplätze bei der Landeshauptstadt eingerichtet, die ein Arbeiten von zu Hause aus ermöglichen, so wurde die Möglichkeit mobil zu arbeiten innerhalb kürzester Zeit auf rund 4200 Beschäftigte vervielfacht. Die Ausweitung des mobilen Arbeitens war in der Digitalisierungsstrategie der Stadtverwaltung (Digital MoveS) zwar ohnehin vorgesehen, sie wurde jedoch durch die Pandemie erheblich beschleunigt.

Aufgrund dieses unerwartet großen „Feldversuchs“ wurde im Juli 2020 im Anschluss an die erste Phase der Kontaktbeschränkungen eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt.

Methodik der Untersuchung

*Onlineumfrage mit einer Ausschöpfungs-
quote von 57,3 %*

Die Befragung wurde als reine Onlineumfrage konzipiert. Es wurden alle Mitarbeitenden, die Mitte Juli 2020 über eine städtische E-Mail-Adresse verfügten, persönlich angeschrieben. Der Befragungszeitraum erstreckte sich über zwei Wochen. Alle 10 213 Befragten erhielten nach einer Woche eine Erinnerungsmail. Für die folgende Auswertung konnten die Antworten von 5658 Befragten verwendet werden. Die Ausschöpfungsquote beträgt damit 57,3 Prozent. Dieser gute Wert zeigt das hohe Interesse der Mitarbeitenden an dieser Umfrage.

Ziele der Untersuchung

Die Landeshauptstadt Stuttgart will als attraktive Arbeitgeberin im Wettbewerb um gut ausgebildete Arbeitskräfte erfolgreich sein. Daher verfolgt sie das Ziel, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern moderne Arbeitsplätze und flexible Arbeitsformen wie mobiles Arbeiten anzubieten. Außerdem können durch attraktive und moderne Arbeitsbedingungen digital versierte Mitarbeitende gewonnen werden, die für den erfolgreichen digitalen Wandel in der Verwaltung unerlässlich sind.

Für die Arbeitgeberin liegen die Chancen des mobilen Arbeitens bei einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (Work-Life-Balance) sowie der Förderung von Inklusion und Integration. Die mit modernen Arbeitsformen verbundene Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden stärkt die Personalbindung und unterstützt die Personalgewinnung. Nicht zuletzt hat sich während der zurückliegenden Monate der Corona-Pandemie gezeigt, dass das mobile Arbeiten auch einen wesentlichen Beitrag bei der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit der Verwaltung leistete.

Ziel der Umfrage war es, die Erfahrungen, die Akzeptanz und Wünsche der Mitarbeitenden hinsichtlich mobilen Arbeitens zu erfragen, um damit die Digitalisierungsstrategie „Digital MoveS“ passgenau auf die Bedürfnisse der Beschäftigten weiterzuentwickeln und anzupassen.

Ergebnisse

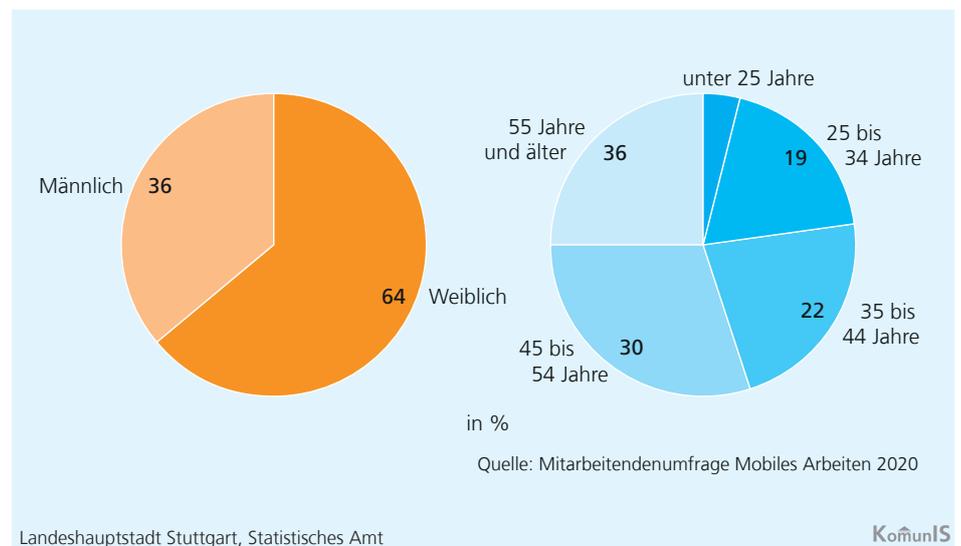
Soziodemographie und Angaben zur Beschäftigungsform

Von den Befragten waren 64 Prozent weiblich sowie 36 Prozent männlich. Die Geschlechterverteilung entspricht damit dem Wert, der bei der Landeshauptstadt Stuttgart insgesamt vorhanden ist (siehe Personalbericht 2020, S. 69).

Jeder vierte Befragte war 55 Jahre und älter, 30 Prozent zwischen 45 und 54 Jahren, 22 Prozent waren 35 bis 44 Jahre und weitere 19 Prozent waren 25 bis 34 Jahre alt. Vier Prozent der Befragten waren unter 25 Jahren alt. Insgesamt gesehen lag das Durchschnittsalter der Teilnehmenden bei 45,1 Jahren.

Bei 82 Prozent der Befragten handelte es sich um Mitarbeitende ohne Führungsfunktion. 18 Prozent der Befragten waren Vorgesetzte.

Abbildung 1: Geschlecht und Alter der Befragten



Ein Drittel der Befragten arbeitete in Teilzeit

Ein Drittel der Befragten arbeitete in Teilzeit und zwei Drittel in Vollzeit. Damit war die Teilzeitquote bei den Befragten etwas geringer als dies bei den städtischen Mitarbeitenden laut Personalbericht 2020 der Fall ist (Teilzeitquote Landeshauptstadt Stuttgart: 40,6%).

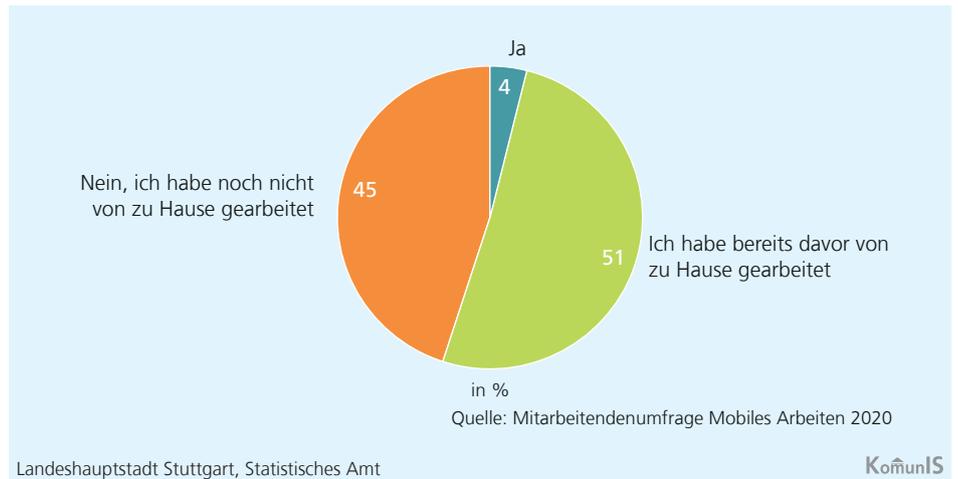
Der überwiegende Teil der Befragten arbeitete in Gleitzeit (87 %). Es waren jedoch auch Personen vertreten, die nach Dienstplan (10 %) beziehungsweise in Schichtarbeit (3 %) arbeiten.

Mobiles Arbeiten

51 % der Befragten arbeitete im Zeitraum März bis Juli 2020 mobil

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (51 %) gab an, innerhalb des Zeitraums März bis Juli 2020 mobil gearbeitet zu haben (vgl. Abbildung 2). 45 Prozent verneinten dies. Knapp vier Prozent (203 Befragte) hatten bereits vor der Corona-Pandemie einen regulären Telearbeitsplatz (Anzahl der Telearbeitsplätze laut Personalbericht 2020, S. 78: 256).

Abbildung 2: Inanspruchnahme mobiles Arbeiten beziehungsweise Telearbeit.
Frage: „Haben Sie aufgrund der Coronakrise (teilweise) von zu Hause aus gearbeitet?“



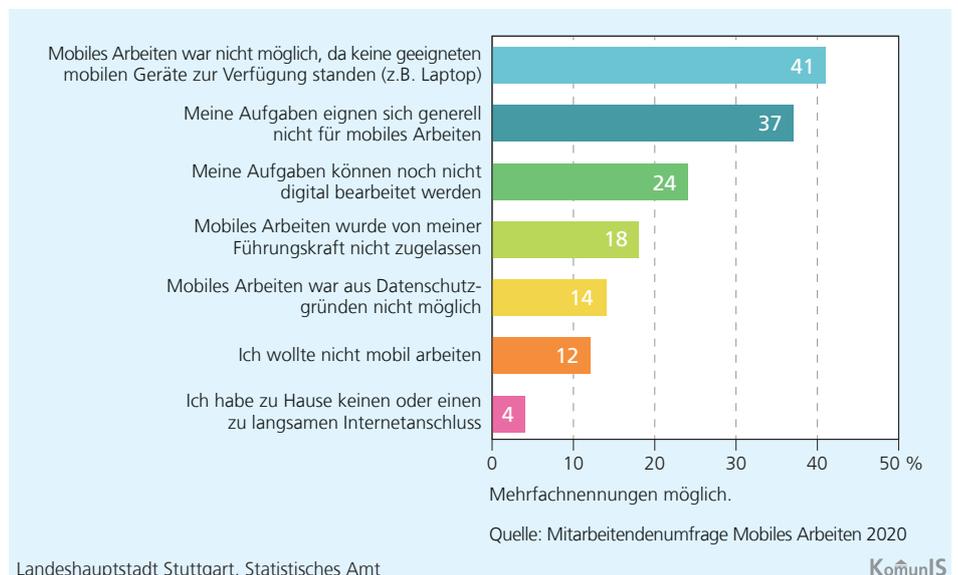
Die Gründe, warum knapp die Hälfte der Befragten nicht mobil gearbeitet haben, werden in Abbildung 3 dargestellt.

Hauptgründe warum nicht mobil gearbeitet wurde: Kein mobiles Endgerät vorhanden und Arbeitsaufgaben nicht ausreichend digitalisiert

Bei Personen, die nicht mobil gearbeitet haben, lag dies zumeist daran, dass kein geeignetes mobiles Endgerät zur Verfügung stand beziehungsweise die Arbeitsaufgaben nicht ausreichend digitalisiert sind, um mobil bearbeitet werden zu können. Diese beiden Aspekte zeigen sich noch einmal stärker bei der Rückmeldung, welches die größten Nachteile beim mobilen Arbeiten sind (s.a. Vorteile und Nachteile des mobilen Arbeitens) – hier gab fast die Hälfte der Mitarbeitenden an, dass die fehlende Digitalisierung momentan ein Hindernis sei. Damit wird deutlich, dass viele Mitarbeitende aufgrund fehlender Technikausstattung und zu geringer Digitalisierung der Arbeitsprozesse vom mobilen Arbeiten momentan noch ausgeschlossen sind. Darüber hinaus sind bei vielen weiteren Personen die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens aufgrund fehlender Digitalisierung eingeschränkt.

Mehr als ein Drittel der befragten Personen bezeichneten ihre Aufgaben als generell nicht für mobiles Arbeiten geeignet. Dies kann einerseits an der konkreten Aufgabenstellung (z.B. Müllentsorgung, Pflege der städtischen Grünanlagen, Brandschutz, Jugendhilfe uvm.) sowie an datenschutzrechtlichen Vorgaben liegen oder andererseits daran, dass ein direkter Bürgerkontakt (z.B. Bürgerbüros, Kfz-Zulassungsstelle) erforderlich ist. Zudem wurde bei knapp jedem fünften Befragten das mobile Arbeiten nicht von der Führungskraft zugelassen und zwölf Prozent der Beschäftigten wollten nicht mobil arbeiten.

Abbildung 3: Gründe, warum nicht mobil gearbeitet wurde (Mehrfachnennungen möglich).
Frage: „Wenn nein: Weshalb haben Sie nicht von zu Hause gearbeitet?“



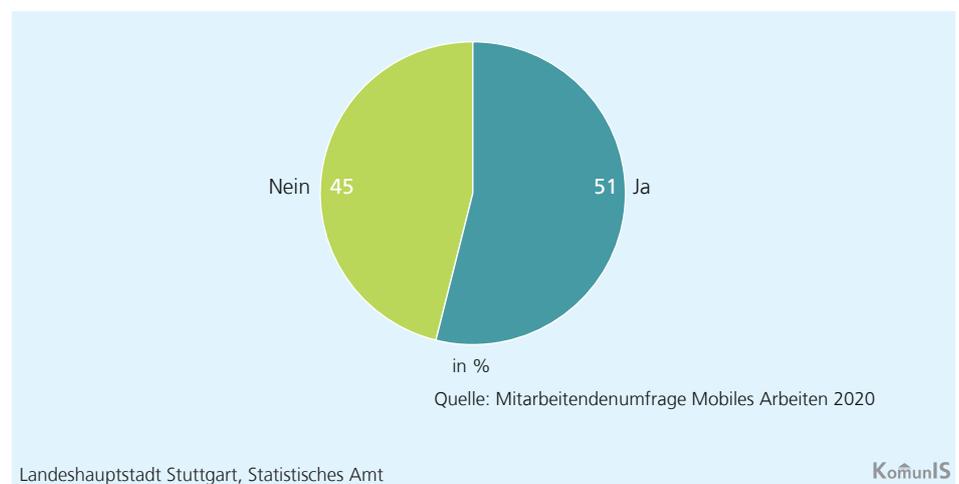
Technische Ausstattung

Im Durchschnitt empfand etwas mehr als die Hälfte der Befragten die technische Ausstattung als passend (vgl. Abbildung 4).

42 % der Befragten nannten einen konkreten Mangel bei der Technikausstattung

Auf die Frage, welche Technikausstattung gefehlt hat oder nicht passend war, haben rund 1300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine konkrete Antwort gegeben. Unter Berücksichtigung der rund 2500 Befragten, die nicht mobil gearbeitet haben, haben damit 42 Prozent der mobil Arbeitenden einen konkreten Mangel genannt. Dies ist umso bemerkenswerter, da es sich um eine offene Frage mit eigener Texteingabe gehandelt hat. Die hohe Relevanz des Themas aus Sicht der Mitarbeitenden wird damit deutlich.

Abbildung 4: Einschätzung zur Technikausstattung.
Frage: „War die technische Ausstattung passend für mobiles Arbeiten?“



Da unter diesen Antworten eine hohe Dominanz von Themen zu beobachten ist, die in darauffolgenden Fragen konkret abgefragt wurden, werden hier nur zusätzliche Aspekte betrachtet.

Fehlendes Diensthandy wurde häufig genannt

Am häufigsten wurde angemerkt, dass beim mobilen Arbeiten ein Diensthandy/-smartphone/-telefon gefehlt hat. An die oben genannte Problematik von fehlenden Diensthandys/-Smartphones/-telefonen anknüpfend, machten 20 Personen Angaben auf fehlende beziehungsweise unpassende Rufweiterleitungsmöglichkeit zum mobilen Arbeitsplatz aufmerksam.

Ein weiteres, explizit genanntes Peripheriegerät, welches den Befragten im mobilen Arbeiten gefehlt hat, ist ein Drucker. Die Auswertung zeigt, dass 107 Befragten eine Möglichkeit zum Drucken (teilweise auch Scannen) gefehlt hat. Das Fehlen dieser Möglichkeit scheint oft die Arbeitsabläufe gestört zu haben. Hier wird der große Digitalisierungsbedarf von Arbeitsabläufen sichtbar, der letztlich mobiles Arbeiten unterstützt. Generell ist anzumerken, dass ein Drucker nicht zur vorgesehenen Ausstattung des mobilen Arbeitens gehört – diese Arbeitsform lebt schließlich davon, dass sie an unterschiedlichen Arbeitsorten stattfinden kann.

Außerdem zeigt sich, dass folgende Peripheriegeräte beim mobilen Arbeiten gefehlt haben: Bildschirm, Maus, Tastatur, Headset, Netzkabel etc. Auch die Leistung von verschiedener Hard- und/oder Software wird in den Antworten teilweise als unpassend bezeichnet.

Unpassender Arbeitsplatz im „Home Office“

Neben der Hard- und Software wird auch der Arbeitsplatz beim mobilen Arbeiten von manchen Befragten als unpassend beschrieben. Zu diesem Themenbereich gehören Probleme wie fehlendes beziehungsweise nicht-ergonomisches Mobiliar, fehlender Platz für Ablage, unpassende Räumlichkeit, fehlender Schallschutz oder fehlende Stromversorgung.

Fehlendes Dokumentenmanagementsystem

Darüber hinaus gestaltet sich das Bearbeiten von nicht-digitalen Akten im mobilen Arbeiten durch ein fehlendes Dokumentenmanagementsystem³ schwierig. Entweder konnten Papierakten nicht mit ins mobile Arbeiten genommen werden und deshalb wurde der Wunsch nach digitalisierten Akten geäußert. Oder der Transport ins mobile Arbeiten und die Absicherung dort, wurden als problematisch beschrieben. Vereinzelt wurden sinnvolle Transport- und Schutzmöglichkeiten (sowohl von Akten, als auch anderem Arbeitsgerät) gewünscht. Diese Themen müssen im Zusammenhang mit der Gewährleistung des Datenschutzes aufgegriffen werden.

Einzelne Befragte gaben an, dass das Gerät im mobilen Arbeiten nicht W-LAN fähig gewesen sei und deshalb LAN-Kabel in der Wohnung verlegt werden mussten, was als problematisch wahrgenommen wurde (Arbeitsschutz).

Technische Probleme

Bei 90 Prozent der Personen gab es nie oder nur gelegentlich technische Probleme (vgl. Abbildung 5). Angesichts der kurzfristigen Ausdehnung des mobilen Arbeitens während der Corona-Pandemie ist dies ein sehr positives Ergebnis.

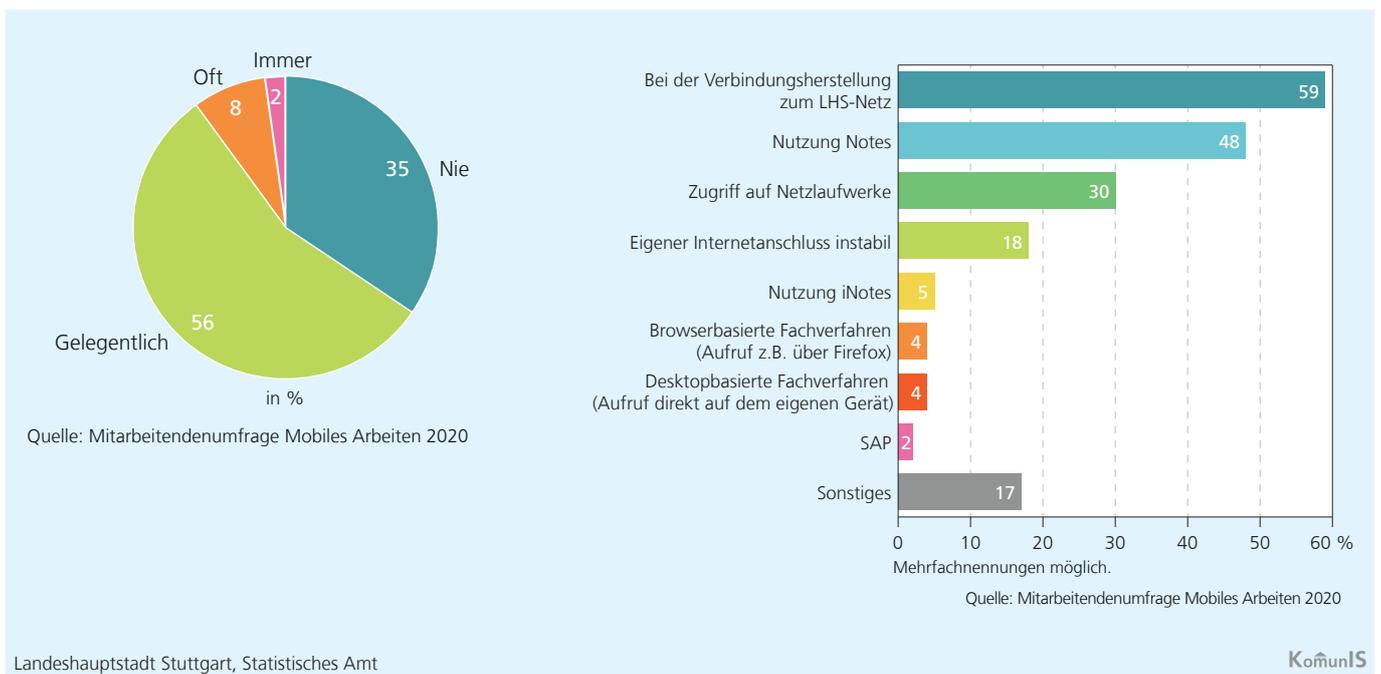
Verbindungsherstellung zum städtischen Netz häufigstes Problem

Welche technischen Probleme gab es konkret? Am häufigsten wurde die Verbindungsherstellung zum städtischen Netz mittels VPN genannt, gefolgt von Nutzungsproblemen mit der E-Mail-Software Lotus Notes/iNotes. Auch der Zugriff auf die Netzlaufwerke sowie der eigene Internetzugang machten Probleme. In der Rubrik „Sonstiges“ wurden am häufigsten Probleme mit der Geschwindigkeit beziehungsweise Leistung sowie vielfältige Hardwareprobleme genannt.

Im Verlauf der ersten Home-Office-Phase und des damit verbundenen mobilen Arbeitens konnten die technischen Probleme allerdings reduziert werden. 57 Prozent der Befragten gaben an, dass sich die Situation gebessert hat.

Abbildung 5: Häufigkeit der Technikprobleme beim mobilen Arbeiten.
Frage: „Gab es technische Probleme?“

Abbildung 6: Technikprobleme beim mobilen Arbeiten.
(Übersicht der Probleme)

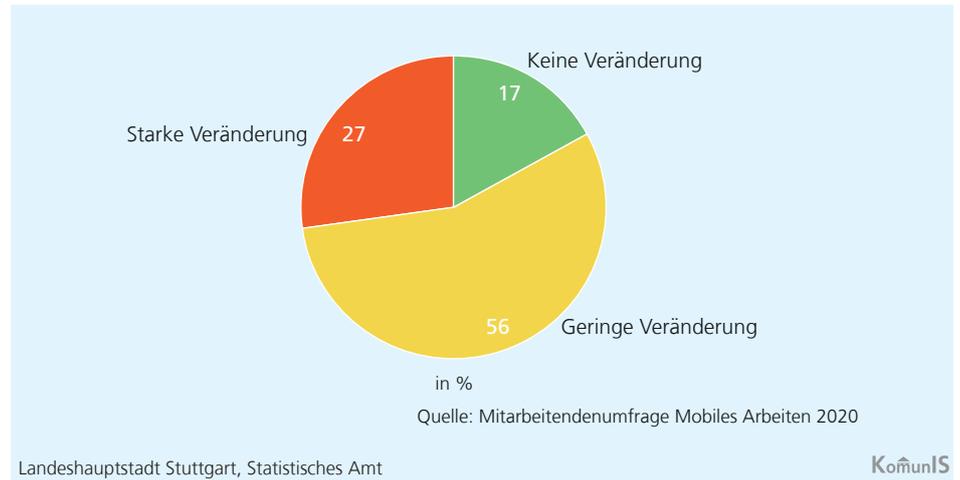


Unterschiede zur bisherigen Arbeitsweise

56 % schätzen Veränderungen geringer ein

Die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzt die Veränderungen der Arbeitsprozesse, die sich durch das mobile Arbeiten ergeben, als gering ein (56 %), 17 Prozent konnten keine Veränderung feststellen. Dagegen empfinden 27 Prozent eine starke Veränderung der Arbeitsabläufe (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Veränderung der Arbeitsprozesse
Frage: „Wie stark haben sich die Arbeitsprozesse durch das mobile Arbeiten verändert?“



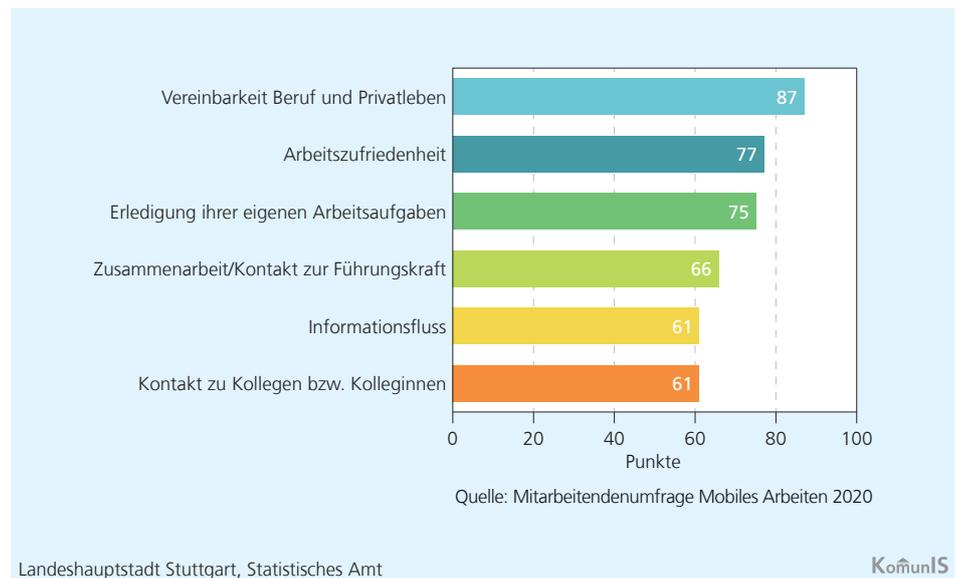
Konkreter wurden sechs Themenbereiche abgefragt, die im Hinblick auf die Veränderungen durch das mobile Arbeiten bewertet werden sollten.

Insgesamt wurden alle abgefragten Themenbereiche von den Befragten positiv bewertet (vgl. Abbildung 8). Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch mobiles Arbeiten wurde erwartungsgemäß mit 87 Punkten am positivsten bewertet. Aber auch bei der Erledigung der Arbeitsaufgaben im Home-Office und der Arbeitszufriedenheit wurden sehr positive Einschätzungen vorgenommen, obwohl für Mitarbeitende, die während der Pandemie Kinder zu Hause betreut haben, die Situation zu Hause angespannt sein konnte. Die Kontakte und der Informationsfluss wurden mit 61 bis 66 Punkten deutlich schlechter, aber immer noch positiv bewertet.

52

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Arbeitszufriedenheit wurden am besten bewertet

Abbildung 8: Vergleich Arbeiten am Büroarbeitsplatz und mobiles Arbeiten in Kommunalbarometerpunkten?
Frage: „Wie bewerten Sie mobiles Arbeiten im Vergleich zum bisherigen stationären (nicht mobilen) Arbeiten bezüglich folgender Themen?“

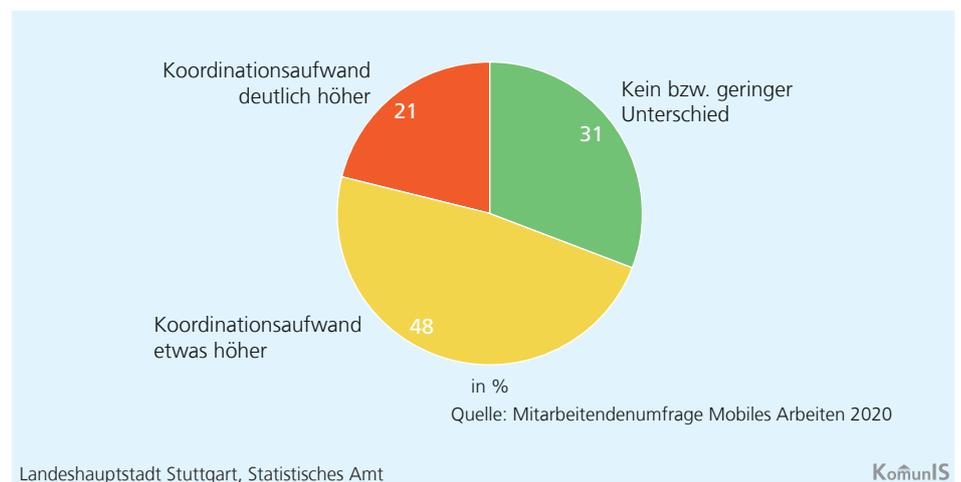


Führungskräfte haben die Erledigung der Arbeitsaufgaben ihrer Mitarbeitenden im Home-Office im Durchschnitt ebenfalls positiv bewertet. Bei der Zusammenarbeit (64 Punkte) und dem Kontakt zu den Mitarbeitenden (57 Punkte) fiel die Einschätzung etwas schlechter aus. Der nur knapp positive Durchschnitt bedeutet aber auch, dass ein Teil der Führungskräfte durch die Arbeit im Home-Office eine Verschlechterung der Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitenden wahrgenommen hat. Dies stimmt auch mit der Auswertung der Frage nach den Nachteilen von mobilem Arbeiten überein, in der ein schlechterer Informationsfluss von etwa der Hälfte der befragten Personen als Nachteil angegeben wurde (s.a. Vorteile und Nachteile des mobilen Arbeitens). In vielen Fällen könnte diese Einschätzung damit erklärt werden, dass geeignete Kommunikationstools zu Beginn der Pandemie nicht zur Verfügung standen und Mitarbeitende im Home-Office schlechter erreichbar waren.

Koordinationsaufwand für Führungskräfte höher

An Führungskräfte wurde zusätzlich die Frage gerichtet, inwieweit sich der Koordinationsaufwand durch mobiles Arbeiten für sie als Führungskräfte verändert – z.B. wenn die Mitarbeitenden zu verschiedenen Zeiten im Büro beziehungsweise im Home-Office arbeiten und nicht mehr jeden Tag präsent waren beziehungsweise Regelungen getroffen werden mussten, wer wann mobil arbeitet. Rund 70 Prozent der Führungskräfte haben einen höheren Koordinationsaufwand festgestellt.

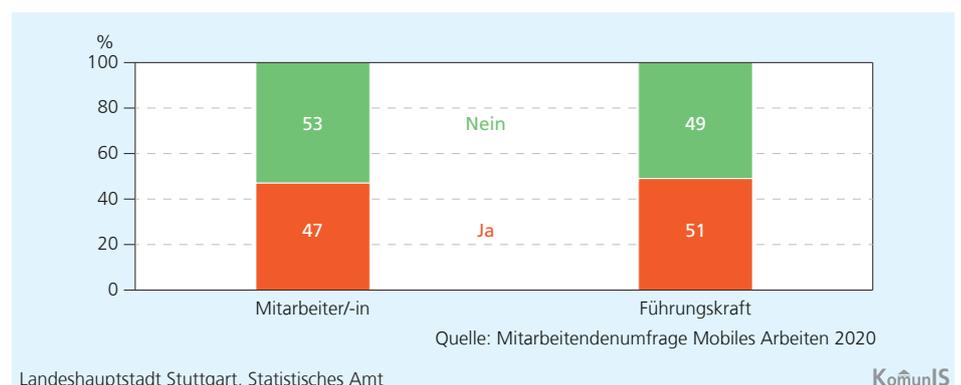
Abbildung 9: Koordinationsaufwand für Führungskräfte.
Frage: „Wie hat sich der Koordinationsaufwand gegenüber der bisherigen Arbeitsweise entwickelt?“



Kommunikation und Zusammenarbeit

Knapp der Hälfte der Mitarbeitenden hat in der Phase der ersten Kontaktbeschränkungen während der Pandemie bei der Kommunikation beziehungsweise der Zusammenarbeit etwas gefehlt. Differenziert nach Mitarbeitenden mit und ohne Führungsfunktion zeigen sich kleinere Unterschiede (vgl. Abbildung 10). Führungskräfte gaben im Schnitt etwas häufiger an, dass sie bei der Kommunikation und Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etwas vermisst haben.

Abbildung 10: Kommunikation und Zusammenarbeit nach Mitarbeitende und Führungskraft.
Frage: „Hat Ihnen bei der Kommunikation mit Kolleginnen/ Kollegen beziehungsweise Ihrer Führungskraft beim mobilen Arbeiten während der Coronakrise etwas gefehlt?“



Die Hälfte aller Mitarbeitenden, die angegeben hatten, dass ihnen etwas gefehlt hat, wurden in einer zusätzlichen Frage gebeten, dies zu konkretisieren. Dabei wurde vor allem der fehlende persönliche Kontakt/Austausch (80 %) sowie der fehlende fachliche Austausch (55 %) genannt (vgl. Abbildung 11).

56 % der Führungskräfte hat bei der Kommunikation mit den Mitarbeitenden etwas gefehlt

Zusätzlich wurde bei dieser Fragestellung die Perspektive der Führungskräfte eingeholt. Hier zeigt sich, dass auch Führungskräfte bei der Kommunikation mit ihren Mitarbeitenden einiges vermisst haben. Der Wert liegt mit 56 Prozent bei der Kommunikation mit den eigenen Mitarbeitenden noch etwas höher als bei der allgemein gestellten Frage zur Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen beziehungsweise der eigenen Führungskraft (vgl. Abbildungen 10 und 12).

Abbildung 11: Kommunikation und Zusammenarbeit – Was hat gefehlt? (Mehrfachnennungen möglich)

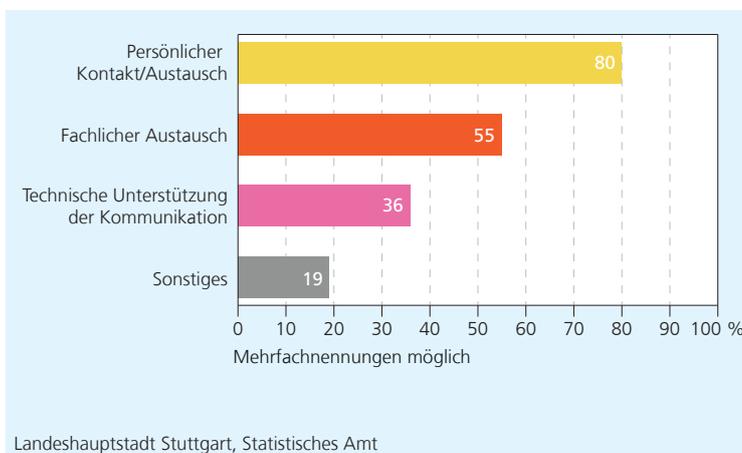
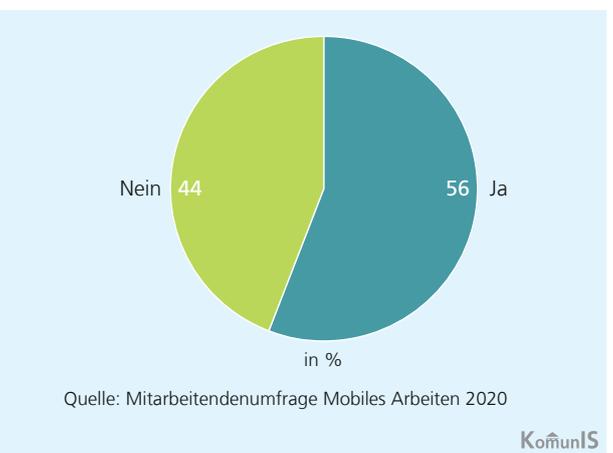


Abbildung 12: Kommunikation Führungskräfte mit Mitarbeitenden. Frage: „Hat Ihnen bei der Kommunikation mit Ihren Mitarbeitenden etwas gefehlt?“

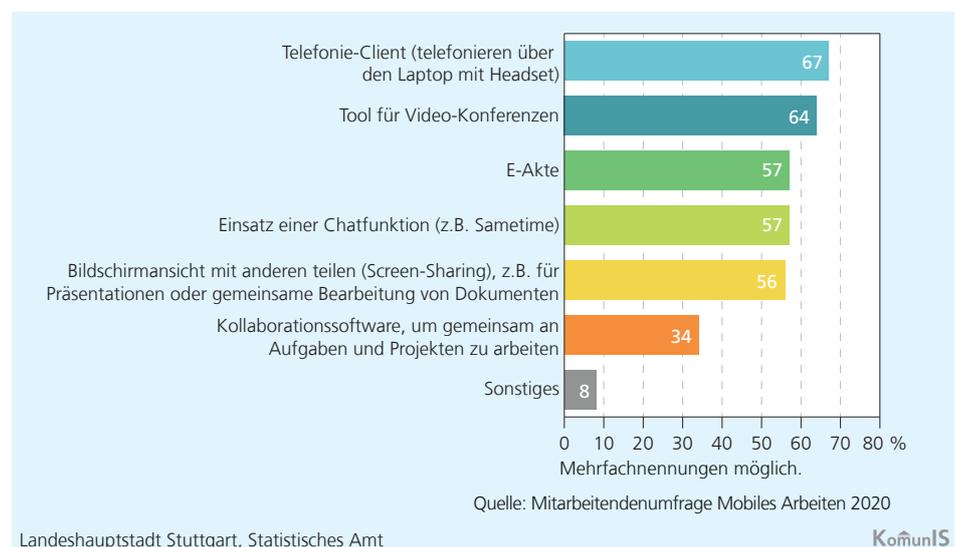


Neben der Kommunikation wurde auch nach sinnvollen zusätzlichen Programmen und Funktionalitäten gefragt, um mobiles Arbeiten zu unterstützen.

Großer Bedarf an zusätzlichen Programmen, insbesondere Kommunikationsmöglichkeiten

Die Antworten zeigen auf, dass ein großer zusätzlicher Bedarf vorhanden ist (vgl. Abbildung 13). Insbesondere Kommunikationsmöglichkeiten über einen Telefonie-Client, Videokonferenzen sowie eine Chatmöglichkeit wurden gefordert. Neben den genannten Kommunikationstools wurde auch die E-Akte im Rahmen eines Dokumentenmanagementsystems von mehr als der Hälfte der Befragten als notwendig angesehen.

Abbildung 13: Bedarf nach zusätzlichen Programmen/Funktionen (Mehrfachnennungen möglich). Frage: „Welche (zusätzlichen) Programme/Funktionen halten Sie für sinnvoll?“



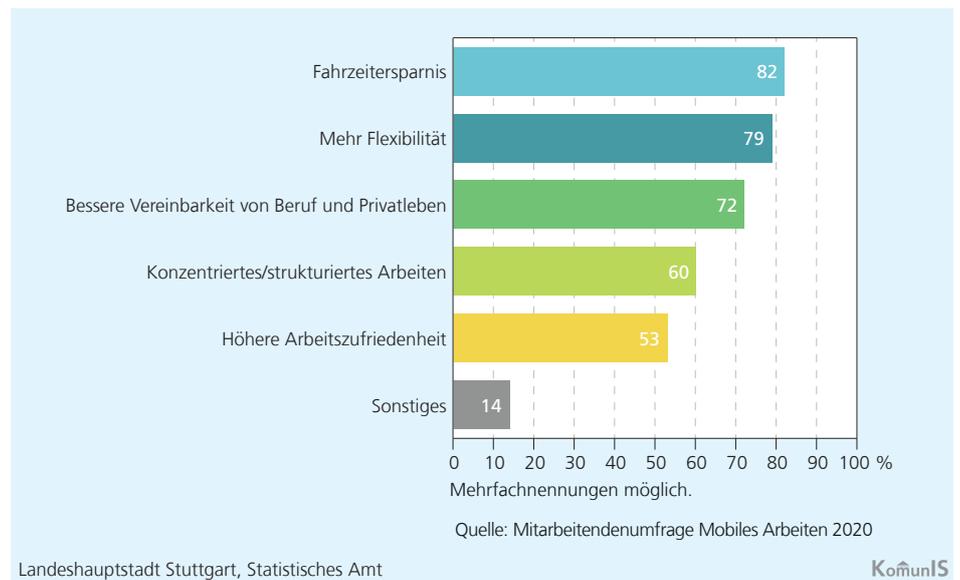
Vorteile und Nachteile des mobilen Arbeitens

Größter Vorteil: Fahrzeiterparnis

Fahrzeiterparnis und Flexibilität wurden als die beiden größten Vorteile des mobilen Arbeitens genannt. Beide Themen wirken sich auch unmittelbar auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus, welche als drittgrößter Vorteil benannt wurde. Darüber hinaus ist zu erwähnen, dass die Reduzierung von Fahrzeiten und damit der Wegfall von Fahrten zum Arbeitsplatz eine nachhaltigere Mobilität unterstützt.

Als weiterer Vorteil wurde häufig ein konzentriertes und strukturiertes Arbeiten genannt. Dies zeigt auch auf, für welche Tätigkeitfelder mobiles Arbeiten auch künftig besonders gut genutzt werden kann.

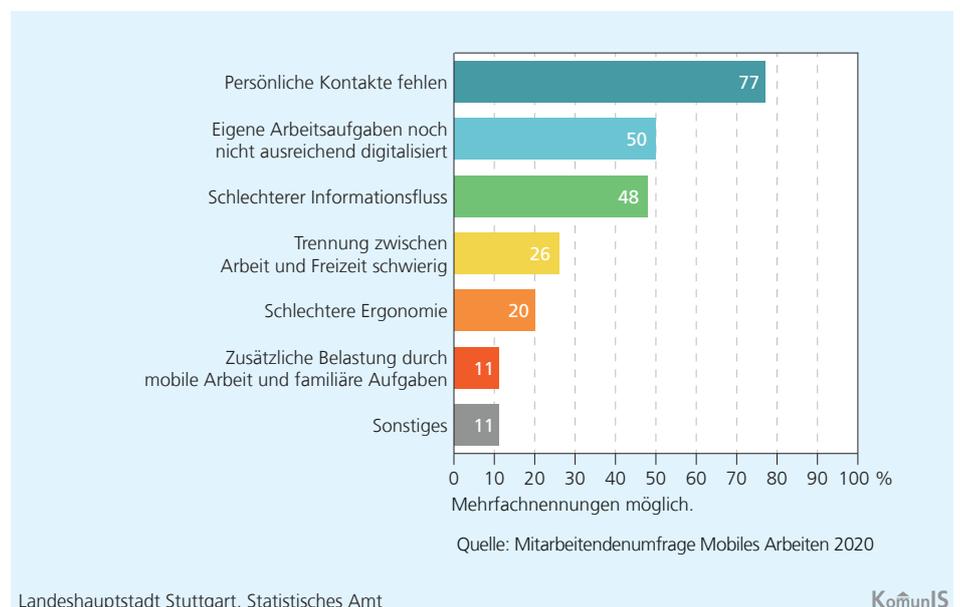
Abbildung 14: Vorteile mobiles Arbeiten (Mehrfachnennungen möglich).
Frage: „Welche Vorteile bietet mobiles Arbeiten für Sie?“



Größter Nachteil: fehlende persönliche Kontakte

Den größten Nachteil des mobilen Arbeitens sahen die Beschäftigten in den fehlenden persönlichen Kontakten (77 %). Zudem bemängelte die Hälfte aller Befragten, dass die eigenen Aufgaben noch nicht ausreichend digitalisiert sind, um mobil arbeiten zu können. Ebenfalls knapp 50 Prozent empfanden den schlechteren Informationsfluss als Nachteil (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Nachteile mobiles Arbeiten (Mehrfachnennungen möglich).
Frage: „Welche Nachteile sehen Sie beim mobilen Arbeiten?“



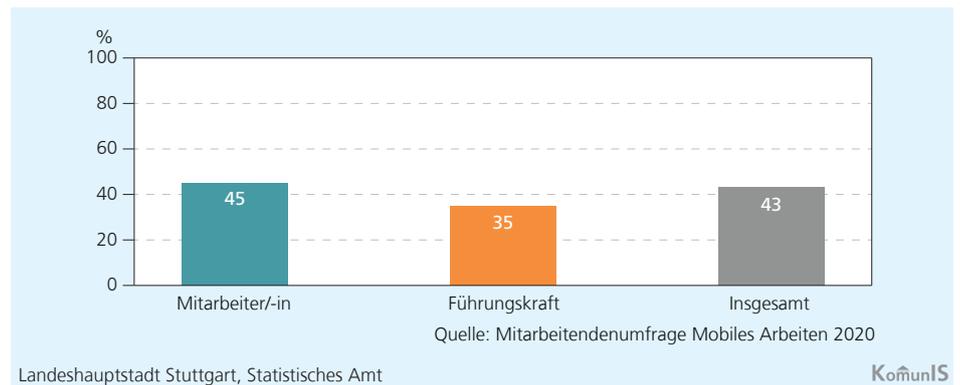
Zukünftiger Umfang des mobilen Arbeitens

Mitarbeitende können sich einen Arbeitszeitanteil von 43 % beim mobilen Arbeiten vorstellen

Mit der Frage nach dem zeitlichen Umfang des mobilen Arbeitens sollten die Mitarbeitenden einschätzen, wie viel Prozent ihrer Arbeitszeit sie sich perspektivisch vorstellen können mobil zu arbeiten. Dabei gaben die Befragten an, dass sie für sich knapp die Hälfte (43 %) ihrer persönlichen Arbeitszeit im mobilen Arbeiten als möglich beziehungsweise sinnvoll erachten.

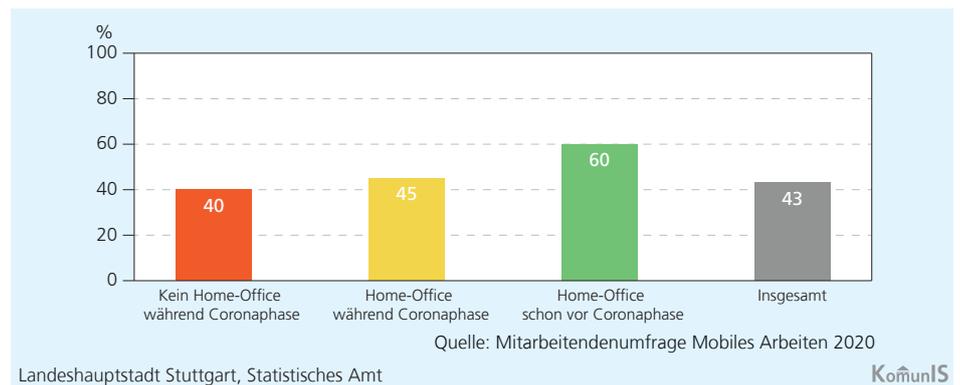
Differenziert nach Art der Beschäftigung werden Unterschiede zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion deutlich (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Künftiger zeitlicher Umfang nach Mitarbeitenden und Führungskraft.
Frage: „In welchem Umfang wäre mobiles Arbeiten bei Ihrer Tätigkeit möglich/sinnvoll? (in Prozent der Arbeitszeit)“



Die folgende Abbildung zeigt den möglichen Umfang des mobilen Arbeitens nach der Erfahrung mit dem Arbeiten von zu Hause (in Prozent der Arbeitszeit). Insbesondere Beschäftigte, die schon vor der Pandemie Home-Office-Erfahrung hatten, sehen für sich mit 60 Prozent der Arbeitszeit einen hohen Anteil im Home-Office. Aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während der ersten Coronaphase nicht im Home-Office gearbeitet haben, können sich einen Arbeitszeitanteil von 40 Prozent vorstellen.

Abbildung 17: Künftiger zeitlicher Umfang nach Erfahrung mit Arbeiten von zu Hause.
Frage: „In welchem Umfang wäre mobiles Arbeiten bei Ihrer Tätigkeit möglich/sinnvoll? (in Prozent der Arbeitszeit)“



Großes Potenzial für mobiles Arbeiten über alle Gruppen hinweg

Bei einer näheren Betrachtung des möglichen Umfangs mobilen Arbeitens der Personen, die nicht mobil gearbeitet haben, zeigt sich, dass insbesondere Personen, bei denen die Führungskraft mobiles Arbeiten nicht zugelassen hat, ein erhebliches Potenzial für mobiles Arbeiten gesehen wird (50 % der Arbeitszeit). Ebenso ist ein hohes Potenzial vorhanden, wenn geeignete Geräte fehlten (47 % der Arbeitszeit) oder die Aufgaben noch nicht digital bearbeitet werden konnten (41 % der Arbeitszeit). Selbst Personen, die angegeben haben, dass sich ihre Aufgaben generell nicht für mobiles Arbeiten eignen, sehen ein Potenzial bei ihren Tätigkeiten für mobiles Arbeiten in Höhe von 23 Prozent ihrer Arbeitszeit.

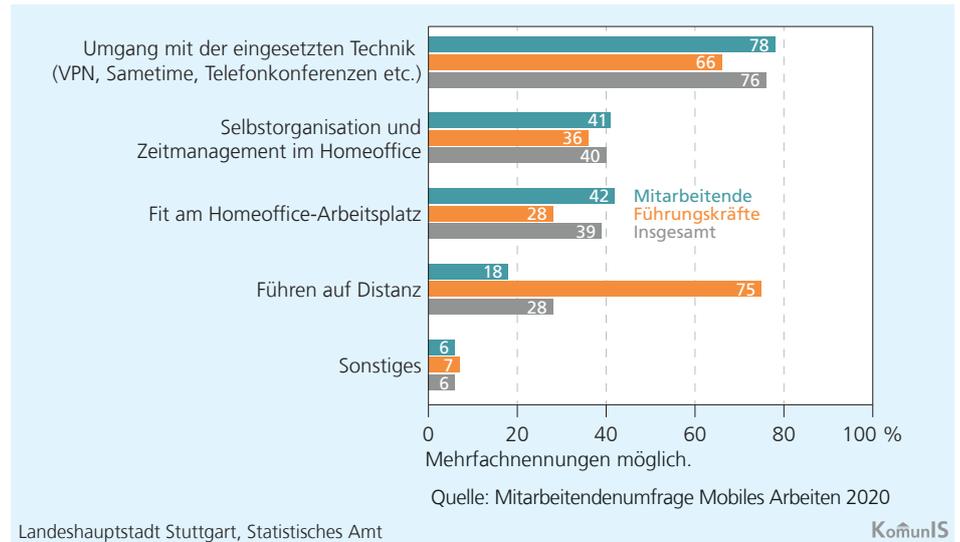
Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden zeigen klar, dass über alle untersuchten Gruppen hinweg, ein großes Potenzial im mobilen Arbeiten gesehen wird.

Schulungsbedarf

Schulungsbedarf im Umgang mit der neu eingesetzten Technik

Den größten Schulungsbedarf erkennen die Befragten beim Umgang mit der neu eingesetzten Technik (76 %). Aber auch die Themen Selbstorganisation und das Fit-bleiben am Arbeitsplatz zu Hause werden von jeweils rund 40 Prozent genannt (vgl. Abbildung 18). Unterschieden nach Mitarbeitenden und Führungskräften zeigt sich folgendes Bild. Führungskräfte sehen generell weniger Schulungsbedarf als die Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion. Ausnahme bildet hier das Thema „Führen auf Distanz“, das bei den Führungskräften mit 75 Prozent auf Platz 1 landet.

Abbildung 18: Schulungsbedarf für mobiles Arbeiten.
Frage: „Welche Schulungen halten Sie für notwendig?“
Hinweis: Da zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz, IT-Sicherheit Unterweisungen erforderlich sind, wurden diese nicht gesondert abgefragt



Zusammenfassung und Ausblick

Etwa die Hälfte der Befragten hat während der ersten Corona-Welle zwischen März und Juni 2020 im Home-Office beziehungsweise mobil gearbeitet. So konnten viele positive Erfahrungen gewonnen, aber auch Schwachstellen aufgezeigt werden.

Die nicht in ausreichendem Umfang vorhandene Technik war ein Grund, warum mobiles Arbeiten nicht oder nur eingeschränkt möglich war. Der Gemeinderat hat in seiner Sitzung am 19. November 2020 grünes Licht gegeben, dass bis Ende 2022 Zug um Zug weitere 4000 Laptops beschafft werden können und auch bei künftigen Ersatzbeschaffungen auf mobile Geräte umgestellt werden soll.

Neben der fehlenden Technik wurden von den Befragten auch zusätzliche Schulungsangebote im Hinblick auf mobiles Arbeiten gefordert. Dies wird teilweise bereits im Fortbildungsprogramm 2021 umgesetzt. So sind zu den Themen „Selbstorganisation und Zeitmanagement im Home-Office“, „Fit am Home-Office-Arbeitsplatz“ und „Kommunikation im Home-Office“ Seminarangebote im allgemeinen städtischen Fortbildungsprogramm für 2021 in Vorbereitung. Im Führungskräfteentwicklungsprogramm wird zukünftig das Thema „Führen in neuen Arbeitsformen – Führen auf Distanz“ ein weiterer Themenschwerpunkt sein. Wichtig ist es, die Führungskräfte in die Lage zu versetzen, die bisher gelebte Präsenzkultur zu einer Vertrauenskultur weiterzuentwickeln, die für eine erfolgreiche Einführung der neuen Arbeitsform mobiles Arbeiten erforderlich ist.

Für die gewünschten Schulungen im Umgang mit der eingesetzten Technik müssen neben ausführlichen Anleitungen, die bereits für die Themen „Telefonkonferenz“ und „Videokonferenz“ erstellt wurden, auch neue Formate entwickelt werden. Geplant ist, zukünftig z. B. kurze Videosequenzen oder auch andere Tools auf einer E-Learning-Plattform zur Verfügung zu stellen.

Bis Ende 2022 sollen 4000 Laptops gekauft werden

Schulungsangebote werden angepasst

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen mit einem Zeitanteil von durchschnittlich 43 Prozent große Potenziale für das mobile Arbeiten bezogen auf den jeweils eigenen Arbeitsplatz. Dies gilt es nun bei der weiteren Planung mit zu berücksichtigen. Dabei ist noch festzulegen, in welchem Umfang mobiles Arbeiten bei dauerhafter Einführung der Arbeitsform möglich sein wird. Bei der Festlegung des Umfangs müssen jedoch eine Vielzahl weiterer Aspekte berücksichtigt werden. So begrenzen beispielsweise die gesetzlichen Anforderungen des Datenschutzes die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten in manchen Aufgabenbereichen. Überdies muss auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz beim mobilen Arbeiten beachtet werden und mit einer Ausweitung des mobilen Arbeitens steigen die Anforderungen diesbezüglich an.

Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ wird mit Gesamtpersonalrat vorbereitet

Derzeit wird eine Dienstvereinbarung mit dem Gesamtpersonalrat vorbereitet, die den Rahmen für mobiles Arbeiten auch außerhalb einer Pandemie-Situation regeln soll.

Autoren:

Jochen Gieck

Telefon: (0711) 216-98581

E-Mail: jochen.gieck@stuttgart.de

Andrea Mombrei

Telefon: (0711) 216-88498

E-Mail: andrea.mombrei@stuttgart.de

Claudius Tost

Telefon: (0711) 216-88758

E-Mail: claudius.tost@stuttgart.de

1 Der vorliegende Beitrag basiert auf dem für die Mitarbeiter*innen erstellten und im städtischen Intranet (SOLID) veröffentlichten Bericht.

2 Mit dem Kommunalbarometer wird auf einer Skala von 0-100 Punkten der Mittelwert aus den jeweiligen Antwortkategorien errechnet, so entspricht z. B. „☺“ = 100 Punkte; „☹“ = 75 Punkte; „☺“ = 50 Punkte; „☹“ = 25 Punkte; „☹“ = 0 Punkte.

3 Verschiedene Dokumentenmanagementsysteme sind in einzelnen Ämtern im Einsatz, ein einheitliches Dokumentenmanagementsystem fehlt bislang.

Literaturverzeichnis:

Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt (2020): Personalbericht der Stadtverwaltung Stuttgart 2020, 108 S.