



Kurzfassung der Vorträge

Referentin: Anke Köllmann (VBG)

Titel: Neue Arbeitsformen und ihre Gestaltungsvarianten

Alternierende Telearbeit bei der VBG

Obwohl die Chancen und Risiken der Telearbeit in zahlreichen Untersuchungen, Befragungen und sogar Dissertationen gut beschrieben sind, bleibt die Zahl der Menschen in Telearbeit in Deutschland bisher immer noch weit hinter dem internationalen Vergleich zurück. Dabei ist die Diskussion über Telearbeit bereits mehr als 40 Jahre alt. Während am Anfang die Telearbeit eher als exotisches Randthema vor dem Hintergrund energie- und umweltpolitischer Überlegungen betrachtet wurde, stieg die Zahl der Telearbeitsplätze erstmals in den 90iger Jahren vor dem Hintergrund ökonomischer und arbeitsmarktpolitischer Aspekte und der sich weiterentwickelnden Kommunikationstechnik deutlich an.

Gegenwärtig wird Telearbeit vermehrt unter dem Gesichtspunkt der besseren work-life-balance diskutiert. Es bleibt zu hoffen, dass außer dem demografischer Wandel auch der zunehmende Fachkräftemangel dazu beiträgt, die Anzahl der Telearbeitsplätze in Deutschland zu erhöhen.

Die VBG wurde 2009 als familienfreundliches Unternehmen auditert, was zwangsläufig den Einstieg in die Telearbeit bedeutete. Die VBG hat für die Auditierung einen eigenen Familienbegriff definiert, an dem sich auch die Kriterien für den Einstieg in die alternierende Telearbeit orientierten.

Familie ist dort, wo soziale Verantwortung übernommen wird: Sie ist für uns insbesondere das generationsübergreifende Netzwerk, in dem Menschen langfristig füreinander Sorge tragen und auch in Krisensituationen aufgefangen werden.

Berufliches Engagement und familiäre Aufgaben sind oftmals nur schwer miteinander vereinbar. Dies gilt längst nicht mehr nur für Alleinerziehende, sondern durch das sich gewandelte Geschlechterarrangement und die Zunahme der Pflege- und Betreuungssituationen von älteren Menschen für fast alle Berufstätigen. Waren die Stimmen der Kritiker und Bedenkenräger anfangs laut und zahlreich, sind sie mittlerweile nahezu verstummt, und geblieben sind höchsten noch dv-technische Probleme.



Was hat sich seit Einführung der alternierenden Telearbeit verändert ?

- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich für die Beschäftigten deutlich verbessert. Was nicht bedeutet, dass der Betreuungsaufwand für Kleinkinder reduziert werden konnte. Aber die durch Telearbeit gewonnene Zeitsouveränität versetzt die Beschäftigten in die Lage, ihr berufliches Engagement und die notwendige Betreuung besser zu organisieren.
- Einigen Beschäftigten war es erst mit Einführung der Telearbeit möglich, früher aus einer Freistellungsphase zurückzukehren.
- Die gesundheitliche Situation der Beschäftigten, besonders derer, die lange Anreisezeiten haben, hat sich deutlich verbessert.
- Die Zahl der Ausfalltage wegen Erkrankung eines Kindes konnte durch flexible Nutzung der Telearbeitstage deutlich reduziert werden.
- Beschäftigte in Telearbeit gehen effektiver mit ihrer Zeit um.
- Die höhere Eigenverantwortung und Selbstständigkeit führt zu einer größeren Arbeitszufriedenheit und besseren Leistungen.
- Die Attraktivität des Arbeitgebers VBG hat zugenommen, nicht nur bei den Beschäftigten. Fast alle Bewerber äußern in ihren Vorstellungsgesprächen, dass auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Grund war, sich bei der VBG zu bewerben.
- Letztendlich hat sich auch ein Kulturwandel vollzogen, hin zu einer höheren Sensibilität von Führungskräften für Belastungen der Beschäftigten und die Bereitschaft aller zum offenen Dialog .

Was waren die Erfolgsfaktoren ?

- Telearbeit ist kein automatisches Erfolgsmodell.
- Telearbeit stellt an Beschäftigte besondere Anforderungen. Nur wer diese bei der Auswahl der Beschäftigten berücksichtigt, wird mit dieser Arbeitsform Erfolg haben.
- Telearbeit erfordert die Fähigkeit zur Selbstdisziplin und Selbstorganisation. Wer leicht abzulenken ist, wird mit dieser Arbeitsform sehr schnell sein Team belasten.
- Zuverlässigkeit ist eine unabdingbare Voraussetzung. Kollegen und Vorgesetzte müssen sich darauf verlassen können, dass Arbeitspakete selbstständig in der vereinbarten Zeit in hoher Qualität abgearbeitet werden. Die Erreichbarkeit zu den festgelegten Zeiten sowohl für Kunden, Vorgesetzte wie für Kollegen muss sichergestellt sein. Ebenso wichtig ist die zuverlässige Anwesenheit an den vereinbarten Büroarbeitstagen.
- Fachliche Kompetenz und vor allem Berufserfahrung machen diese selbständige Arbeitsform erst möglich. Letztendlich bedarf es auch eines gewissen know-hows im Umgang mit moderner Kommunikationstechnik.



- Auch Vorgesetzte benötigen wichtige Eigenschaften, um Menschen in Telearbeit erfolgreich führen zu können.
- Allen voran die Fähigkeit zu delegieren und die Fähigkeit, Beschäftigten innerhalb ihrer Handlungsspielräume das notwendige Vertrauen entgegenzubringen.
- Flexibilität und hohe kommunikative Kompetenzen sind erforderlich, um die fachliche und soziale Anbindung an das Büroteam sicherzustellen.
- Die Fähigkeit zu einem offenen und konstruktiven Dialog ist vor allem dann wichtig, wenn die Erwartungen nicht erfüllt werden.

Was zu bedenken und vorher zu regeln ist:

- Welche Form von Telearbeit soll eingeführt werden?
- Mitbestimmungsgremien sind frühzeitig zu beteiligen.
- Welche Tätigkeiten sind geeignet?
- Für welche Beschäftigtengruppe soll Telearbeit eingeführt werden?
- Ausstattung der Telearbeitsplätze und Kostenübernahme.
- Telearbeitsplätze sind nach den geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzes einzurichten.
- Zugangsrechte zum häuslichen Arbeitsplatz sind zu regeln.
- Aufwandserstattung für Räume und Telefonkosten.
- Arbeitszeitregelung und Arbeitszeiterfassung. Dabei ist zu beachten, dass das ArbZG eingehalten werden muss.
- Datensicherheit und Datenschutz.
- Alle Erfolgsberichte können eines nicht leisten: Wer im eigenen Unternehmen Erfahrungen sammeln will, wird sich zumindest auf ein Pilotprojekt Telearbeit einlassen müssen.