

Nutzung von Telearbeitsplätzen im Planungsbereich

Stellensicherung
Familienfreundlichkeit
Know-how-Erhalt

Frühjahr 2004

- **meine Mitarbeiterin ist schwanger**
 - macht nach dem Mutterschutz 3 Jahre Erziehungsurlaub
 - eine Mutterschaftsvertretung wird vom Personalamt abgelehnt
 - ein anderweitiger Ersatz ist nicht in Sicht
- die Stelle ist futsch !!
- das Know – How bei der Mitarbeiterin geht verloren !!
- die Arbeit bleibt liegen !!
 - Aufgabenreduzierung wegen Personalmangel → abgelehnt
 - Streckung der Planungsziele → abgelehnt
- **Panik !?!?**

Frühjahr 2004

- **NEIN**, denn da gibt es doch den Begriff „**Telearbeitsplatz**“ !
- auch in Pforzheim ?
- → Nachfrage bei der Frauenbeauftragten und dem Personal- und Organisationsamt
- Ergebnis: Haben wir noch nicht, wollen wir aber einführen.
- → „Machen wir ein **Pilotprojekt** aus der Sache.“

Sommer 2004

- **was brauchen wir ?**
 - einen CAD-Arbeitsplatz zu Hause bei der Mitarbeiterin
 - die notwendige Hardware
 - eine Kommunikationsschiene Büro – zu Hause
 - eine entsprechende Dienstvereinbarung
 - eine Vorstellung der Beteiligten, wie die Telearbeit ablaufen soll
- **was haben wir ?**
 - eine Idee
 - einen Telefonanschluss zu Hause
 - noch 6 Monate Zeit

Herbst 2004

- **wir haben:**
 - Kollegin → eine Tochter (Carolin K.)
 - POA –EDV- → einen Versuchsaufbau „Telearbeitsplatz“
 - Fachbereich → konkrete Vorstellungen vom „Organisatorischen“ (Arbeitszeit, Präsenzzeit, Kommunikationsweise, Arbeitsplatzgestaltung zu Hause)
- **wir haben immer noch nicht:**
 - eine Dienstvereinbarung
 - einen neuen Arbeitsvertrag für die 3 Jahre
Erziehungsurlaub mit begleitender Telearbeit

Winter 2005

- **wir haben:**
 - einen funktionierenden Telearbeitsplatz
 - eine Abnahme durch die entsprechende Kommission
 - wieder eine Mitarbeiterin
 - einen neuen Star bei unseren Fachbereichs-jour-fixen (Carolin K.)
 - einen vorläufigen Arbeitsvertrag
- **es fehlt immer noch:**
 - eine Dienstvereinbarung
- **wir haben`s geschafft, die Sache läuft !**

im Detail: Stellenproblematik

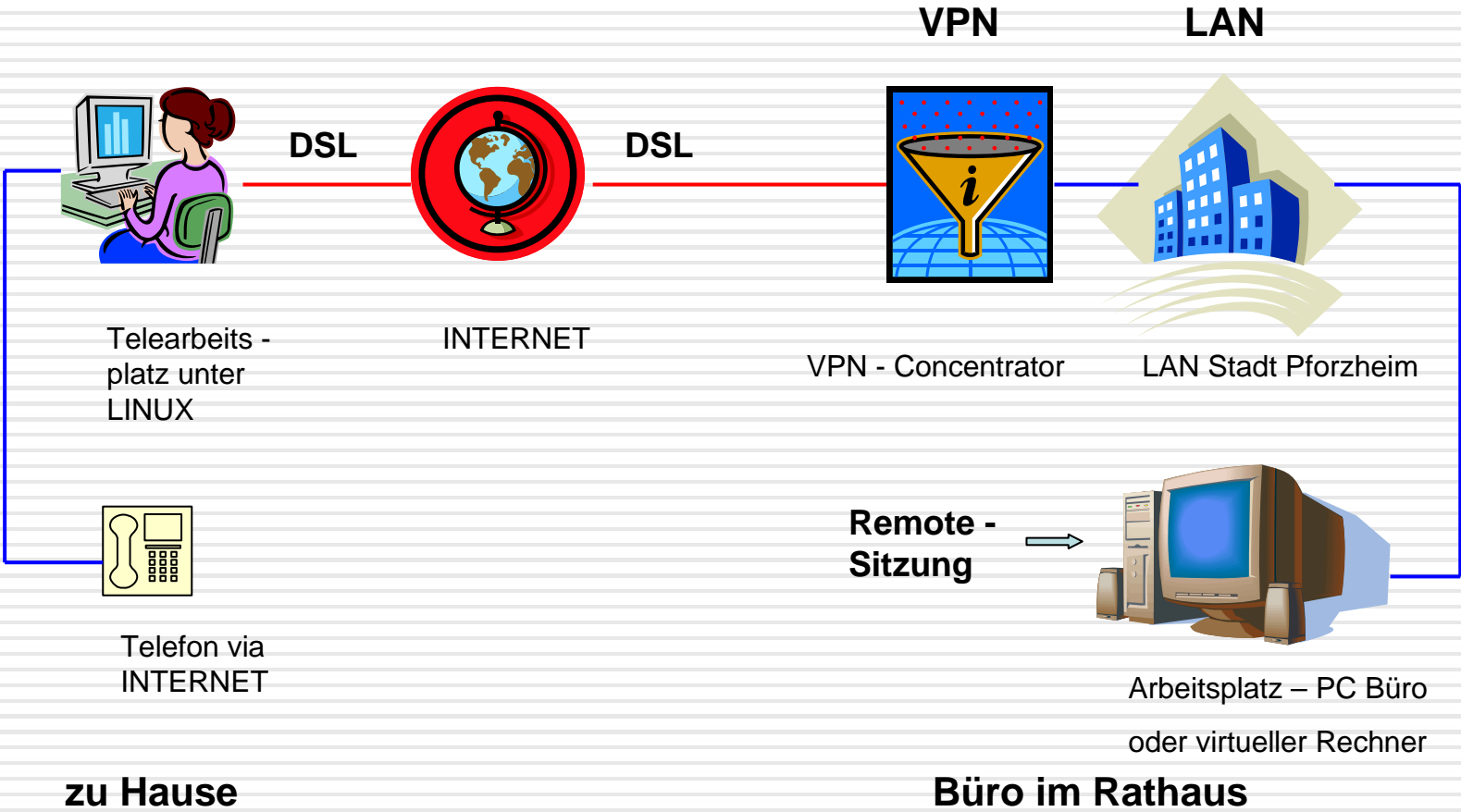
- **Probleme bei Abwesenheit der Mitarbeiterin über 3 Jahre Erziehungsurlaub:**
 - da die Wiedereinstellungsgarantie nicht auch den konkreten Arbeitsplatz umfasst wäre die vakante Stelle gestrichen worden
 - dies wird durch die permanente Tätigkeit – wenn auch mit geringer Stundenzahl – verhindert
 - in 3 Jahren schreitet die Entwicklung bei den Planungswerkzeugen so weit fort, dass eine erhebliche Wiedereinarbeitungszeit notwendig wird
 - dies wird durch die ... (s.o.)
 - ohne Telearbeit fehlt noch mehr Arbeitskapazität

im Detail: Leitbild

- **Anspruch der Stadt hinsichtlich Familienfreundlichkeit:**
 - im Leitbild der Stadt Pforzheim wird auf familienfreundliche Arbeitszeiten bzw. eine familienfreundliche Organisation der Arbeit großen Wert gelegt
 - die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf nicht zum Slogan verkommen, sie muss realisiert werden

im Detail: Technik

- technische Realisation eines Telearbeitsplatzes:



im Detail: Technik +/-

- **Vorteile der Technik:**
 - zu jedem Telearbeitsplatz gehört ein Telefon (über den selben Internetanschluss), damit parallel ohne weitere Kosten mit den Projektkollegen konferiert werden kann
 - Arbeitsplatz – PC nur noch im Ausnahmefall notwendig (Arbeit am PC während der Präsenzzeit oder spezielle Software), ansonsten auch mittels eines „virtuellen“ PC auf einem Server realisierbar (z.B. für KiTas oder andere Außenstellen)
- **Nachteil der Technik:**
 - große Datenmengen werden „langsam“ übertragen
 - Wartezeiten bei Bildaufbau aus GIS-Auskunft, City-Server, Planauskunft etc.

im Detail: Arbeitsorganisation

- **Organisation der Telearbeit im Dienstbetrieb:**
 - derzeit 5 Arbeitstunden pro Woche im Durchschnitt
 - Arbeitszeit frei wählbar, auch Nachts und an Sonn- und Feiertagen
 - keine Zuschläge für Arbeit außerhalb der Kernzeiten, Nachts und an Sonn- und Feiertagen
 - eigener Zugriff auf elektronische Arbeitszeiterfassung (damit Eingabe der Arbeitszeit in „Dienstvereinbarungskonformer Art“, d.h. innerhalb der Kernzeit)
 - Präsenzpflcht alle 2 Wochen beim Fachbereichs-jour-fixe (mit Kind möglich – in Praxis kein Problem – Star Carolin)
 - Präsenzpflcht bei wichtigen Projektbesprechungen (Abstimmung der Termine mit Kinderbetreuungsmöglichkeit)

im Detail: Erfahrungen

- **praktische Betriebserfahrungen:**
 - Verfügbarkeit der Mitarbeiterin zu Hause ist sehr hoch, die Erreichbarkeit durch fest vereinbarte Telefonzeiten mit der Projektleitung gewährleistet
 - die Qualität der Arbeit ist sehr hoch, da in der Regel sehr konzentriert gearbeitet werden kann
 - die räumliche Distanz ist kein Problem dank moderner Technik
 - auf Kinderbetreuungszeiten muss Rücksicht genommen werden, nicht alles ist sofort machbar
 - die Präsenzzeit mit Kind im Büro ist begrenzt, je nach dem, wie das Kind „gerade drauf“ ist (ein brüllendes Kind ist das Ende der Präsenzzeit), hier lässt sich wenig beeinflussen
 - Babysitter sind teuer bzw. nicht immer verfügbar

Winter 2006

- **unser Telearbeitsplatz hat sich eingespielt**
- **die Technik läuft unauffällig im Hintergrund**
- **ein Umzug der Familie in eine größere Wohnung verlief fast unmerklich für uns ab, die Technik war sofort wieder einsatzbereit**
- **die Mitarbeiterin ist auf dem aktuellen Stand der Planungsarbeit und der EDV-Werkzeuge**
- **5 Stunden / Woche sind besser wie gar nichts – vielleicht entwickelt sich Carolin ja zu einem ruhigen Kind und die Mama kann bald 10 Stunden / Woche arbeiten – der Vertrag ist flexibel formuliert**

Winter 2006

„Business as usual“

Zukunft

- meine Mitarbeiterin ist schwanger
- Panik ??
- nein, herzlichen Glückwunsch !!
- und rechtzeitig einen



Telearbeitsplatz einrichten

Zukunft

übrigens:



- **Telearbeitsplätze gibt es auch für Männer / Papas / Mitarbeiter**

