

A photograph of a modern university building courtyard. The building features a mix of glass facades and horizontal wooden slats. The courtyard is paved with light-colored tiles and has a small tree in the center. The sky is overcast.

Hochschule Düsseldorf
University of Applied Sciences

HSD

**DIGITALES ARBEITEN
AN DER HSD**

AGENDA



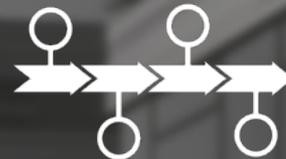
AUSGANGSLAGE



ERSTE SCHRITTE



NEXT STEPS



ZEITACHSE

AUSGANGSLAGE



AUSGANGSLAGE

- Im Zuge der Corona-Pandemie sind insbesondere Beschäftigte, die an Büroarbeitsplätzen tätig sind, seit März vornehmlich von zu Hause tätig. Die HSD ermöglicht zunächst bis Jahresende 2020 eine Fortführung der antragsfreien Arbeit aus dem Home Office.
- Die Corona-Umfrage der Hochschulleitung vom 14.05.2020 und persönliche Rückmeldungen von Führungskräften und Beschäftigten weisen darauf hin, dass es aufgrund der vielen positiv gemachten Erfahrungen, zukünftig einen wesentlichen Anstieg von Anträgen auf Telearbeit geben wird.

AUSGANGSLAGE

- Die im Rahmen der aktuellen Arbeitssituation eingegangenen Anfragen zu Themenstellungen wie z.B. **Ergonomie**, **Erreichbarkeit** und **Kostenübernahme für Arbeitsplatzausstattung** durch die HSD verdeutlichen, dass geeignete Strukturen und Rahmenbedingungen für die neue „Normalität“ des digitalen Zusammenarbeitens geschaffen werden müssen, welche über die aktuellen Regelungen der DV Telearbeit und auch über die Corona-Pandemie hinaus gehen.
- Dabei ist eine Ausbalancierung von Wünschen der Beschäftigten und Einhaltung rechtlicher und organisatorischer Erfordernisse wichtig, um die Krise als Chance zu nutzen. Dienstliche Interessen stehen dabei grundsätzlich über privaten Interessen. Arbeiten außerhalb der Hochschule darf weder die Handlungsfähigkeit der HSD einschränken, noch eine ständige Erreichbarkeit der Beschäftigten zum Ziel oder zur Folge haben oder eine Ausweitung des Arbeitsvolumens bewirken.

SCHLUSSFOLGERUNG

- Das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer Veränderung kann als gegeben angesehen werden.
- Die HSD benötigt ein Konzept zum Themenkomplex *Telearbeit, Home Office, Mobiles Arbeiten, Arbeiten in Hybridstruktur*, das als gerecht bzw. nachvollziehbar angesehen werden kann.
- Das Konzept muss *rechtliche, ergonomische, technische, aber auch persönliche Voraussetzungen berücksichtigen und entsprechende Regelungen* beinhalten.

SCHLUSSFOLGERUNG UND INITIATIVE

- Die aktuell gewonnenen flächendeckenden Erfahrungen mit den o.g. Arbeitsformen können als Grundlage für einen neuen sinnvollen strukturellen Rahmen genutzt werden. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Bedeutung zu, wie o.g. Ausführungen zeigen. Daher ist es wichtig, diese frühestmöglich in die Aktivitäten einzubinden. Basierend auf dieser groben Beschreibung der Ausgangslage und dem Wunsch, möglichst zeitnah konkrete Arbeitsergebnisse zu generieren, hat ein Team aus Vertreter*innen der Organisationsentwicklung bestehend aus Herrn Palm, Frau Gruszczyk, Frau Jansen und der Verfasserin, einen Vorschlag für ein Vorgehen erarbeitet.

NEXT STEPS

Gründung eines Arbeitskreises, analog zum BGM:

Bildung eines übergeordneten Arbeitskreises als Inputgruppe (repräsentativer Querschnitt)

Aufgabe des Arbeitskreises:

- Einbringen von repräsentativen Anforderungen
- Multiplikator*innen in ihren jeweiligen Bereichen

Mögliche Zusammensetzung des übergeordneten Arbeitskreises:

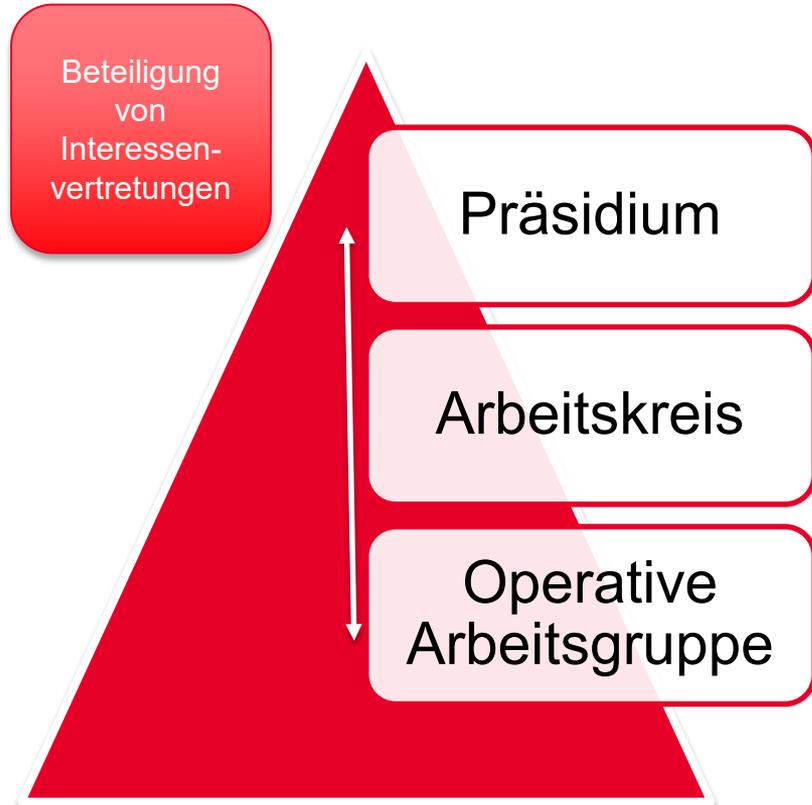
- Auftraggeberin (Loretta Salvagno)
 - Dezernent*in/ Stabsstellenleiter*in
 - Teamleiter*in
 - Gremienvertretungen
 - Beschäftigte
- abhängig von Geltungsbereich FB, Verwaltung?

Nach dem Urlaub von Frau Salvagno wird die Zusammensetzung des Arbeitskreises abgestimmt.

36 35 34 33
75

ERSTE
SCHRITTE

ORGANISATION



Präsidium verbleibt als Entscheidungsgremium für die von der Arbeitsgruppe erarbeiteten und mit dem Arbeitskreis abgestimmten Vorschläge.

Der Arbeitskreis setzt sich aus Vertreter*innen verschiedener Führungsebenen zusammen, die als Inputgruppe Bedarfe und Anliegen einbringen.

Operative Arbeitsgruppe setzt sich aus Vertreter*innen von Fachabteilungen (Arbeitsschutz, IT etc.) zusammen und erarbeitet Vorschläge und im späteren Verlauf konkrete Handlungspläne für eben diese Fachabteilungen.

Die Interessenvertretungen werden in die Erarbeitung einbezogen bzw. darüber informiert. Etwaige förmliche Beteiligungserfordernisse bleiben davon unberührt und werden durch die AG nach Abstimmung mit AK und Präsidium vorgenommen.

ERSTE SCHRITTE

Gründung einer operativen Arbeitsgruppe:

- Leitung (I. Viehmann)
- Organisationsentwicklung (R. Palm, K. Gruszczyk)
- IT (F. Fähnle)
- Interessenvertretung (Personalräte)
- Personalentwicklung (K. Schmidt)
- Personalservice/ Arbeitsrecht (z. B. M. Gleich)
- Arbeitsschutz (J. Clément)
- Nutzervertreterin /Vertretung Frau Salvagno (N. Schaath)
- CISO (C. Glowatz)

Ergebnisse vom ersten Treffen der AG
vom: 22.09.2020

- Identifizierung von Themen und Fragen, welche für eine neue/ angepasste Regelung der digitalen Zusammenarbeit relevant sein können.

Beispiel „Datenschutz und Informationssicherheit sowie IT-Infrastruktur“:

Nur von der CIT gemanagte Geräte haben Zugriff auf Datenschutz relevante sensible Daten.

ERSTE SCHRITTE

Ergebnisse vom ersten Treffen der AG
vom: 22.09.2020

Zuteilung von Arbeitspaketen:

- Telearbeit, mobiles Arbeiten und Homeoffice definieren
- Fachliche Einschätzung von Potenzialen und Anpassungsbedarfen und –Erfordernissen anhand der definierten Arbeitsformen und der identifizierten Themen und Fragestellungen

- Erarbeitung eines Kommunikationskonzeptes, dazu gehören unter anderem:
 - Stakeholderanalyse,
 - Konzipierung von Kommunikationsmaßnahmen und –wegen unter Berücksichtigung der verschiedenen Stakeholder. (Wie ermöglichen wir zwischenzeitliche, schlanke **Reality-Checks** mit den Führungskräften?)

AUSBLICK



AUSBLICK ZEITACHSE

1. Schritt

Initiierung
Arbeitsgruppe
„Digitales Arbeiten
an der HSD“

2. Schritt

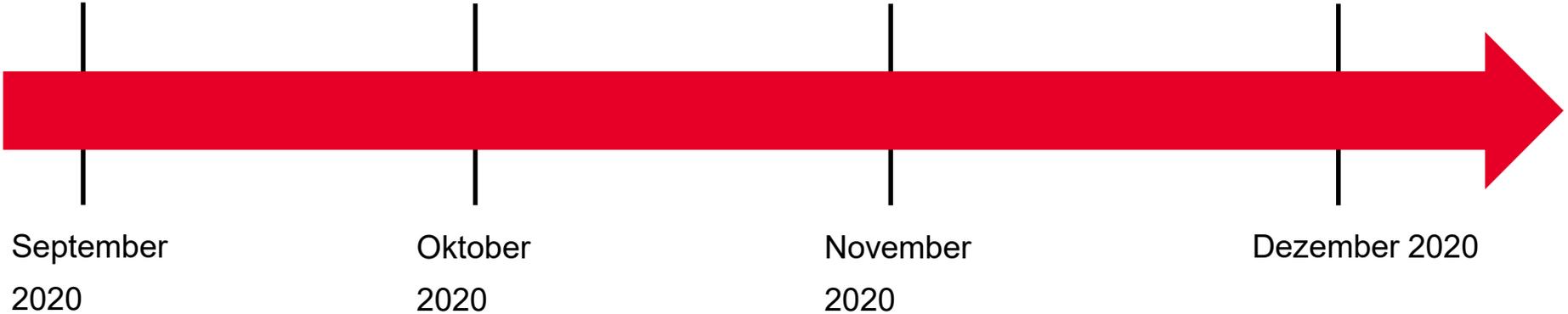
Definierung der
verschiedenen
Arbeitsformen und
deren Anforderungen

3. Schritt

Rücksprache mit dem
Arbeitskreis und
Überarbeitung der
Ergebnisse und
empfohlenen
Maßnahmenpakete

4. Schritt

Präsentation der
Arbeitsergebnisse
vor dem Präsidium



September
2020

Oktober
2020

November
2020

Dezember 2020

36 35 34 33
75

ZUSAMMEN-
FASSUNG
VORSTELLUNG
VOM
28.09.2020



INPUT AUS DEM FK-MEETING VOM 28.09.2020

- Nicht nur an die klassischen Verwaltungsarbeitsplätze denken, auch Bedarfslagen von Bereichen, wie der Hochschulbibliothek mit erhöhten Präsenzerfordernissen einbeziehen.
- Teilnehmer*innen im Arbeitskreis idealerweise Führungskräfte aus allen Ressorts, die repräsentative Anforderungen und Bedarfe einbringen können.
- Wie kann IT-Ausstattung, die sich Zuhause bei den Beschäftigten befindet, geprüft und gewartet werden?
- Welche Auswirkungen hat vermehrtes Arbeiten außerhalb der HSD auf Raumplanung und Akzeptanz für alternative Raumkonzepte bei Beschäftigten? (Aspekte: Wirtschaftlichkeit, Akzeptanz, Wohlbefinden)

ENDE