

# **Tele - / Heimarbeit beim Landschaftsverband Rheinland**

Vortrag im Ausschuss für Personal und  
allgemeine Verwaltung

3. Dezember 2007

Elvira Hermes

30.10 / Steuerungsunterstützung

---

- Entwicklung der Rahmenbedingungen
- Daten und Fakten
- Erfahrungen
  - Führungskräfte
  - Finanzielle Aspekte
  - Tele-/HeimarbeiterInnen
- Ausblick

# Entwicklung der Rahmenbedingungen MA in Tele - /Heimarbeit

---

Dezernat 3  
Personal, Organisation

bis April 2003 → nur Einzelfälle

ab Mai 2003

- Pilotphase mit 28 Personen
- Dienstvereinbarung vom 06.07.2004
- stetig steigende Inanspruchnahme von Tele-/Heimarbeit

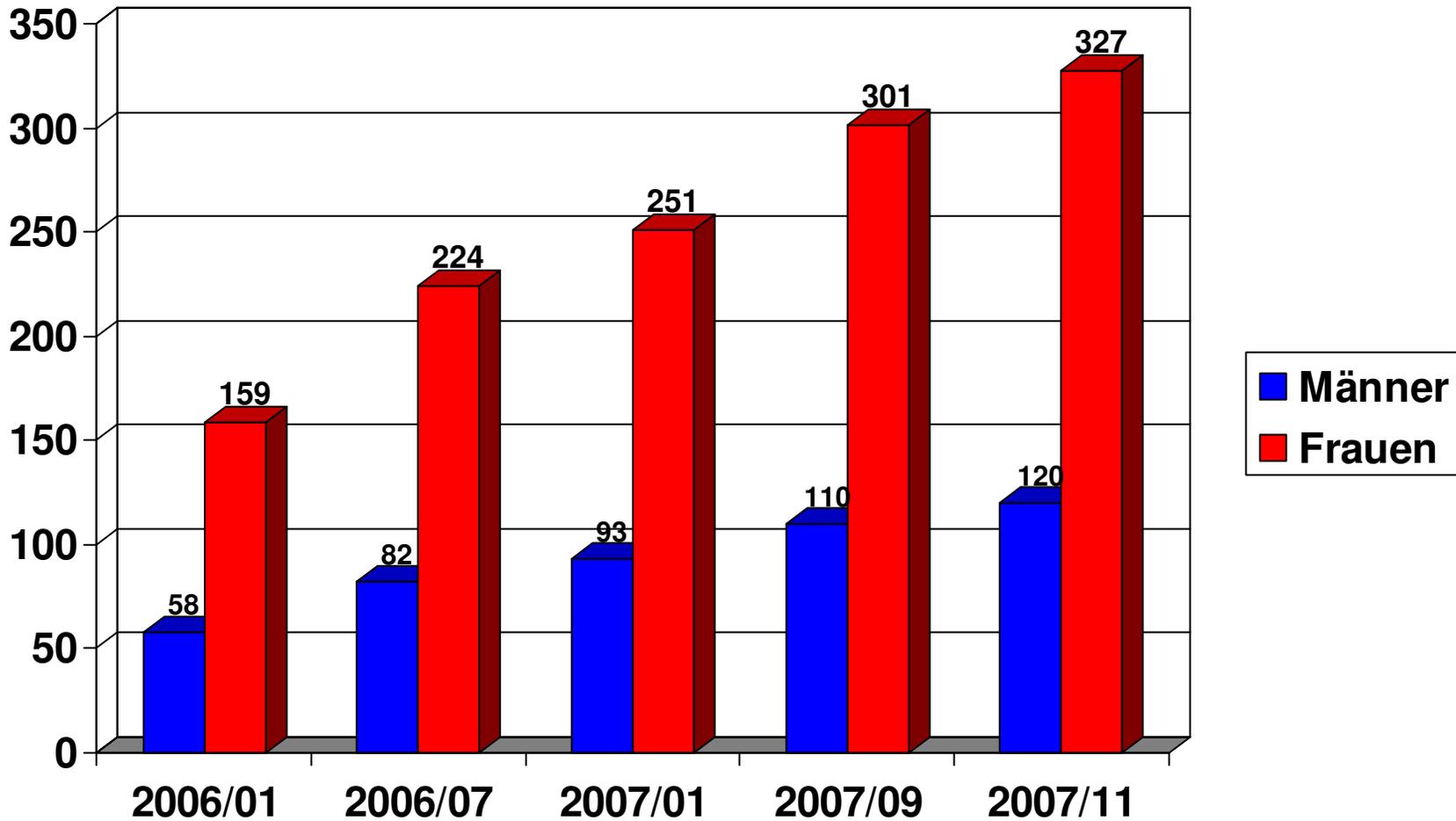
seit 01.01.2006

- kontinuierliche Beobachtung der Entwicklung der Anzahl der Tele- bzw. HeimarbeiterInnen durch das zentrale Personalcontrolling → Halbjahresberichte an die LRK

# MA in Tele- /Heimarbeit Entwicklung nach Geschlecht

Dezernat 3

Personal, Organisation

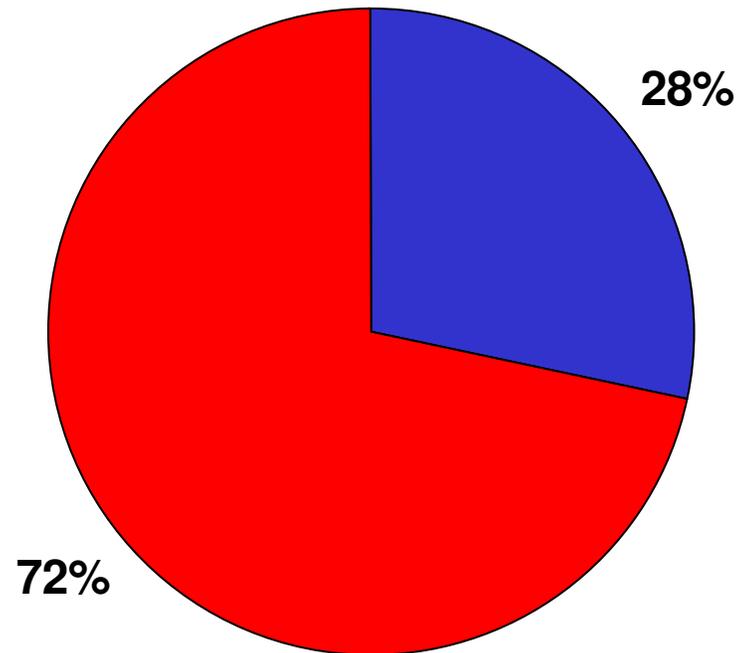


# MA in Tele- /Heimarbeit Aufteilung nach Geschlecht

Dezernat 3

Personal, Organisation

464 MA in Tele-/  
Heimarbeit  
Stand: 20.11.2007

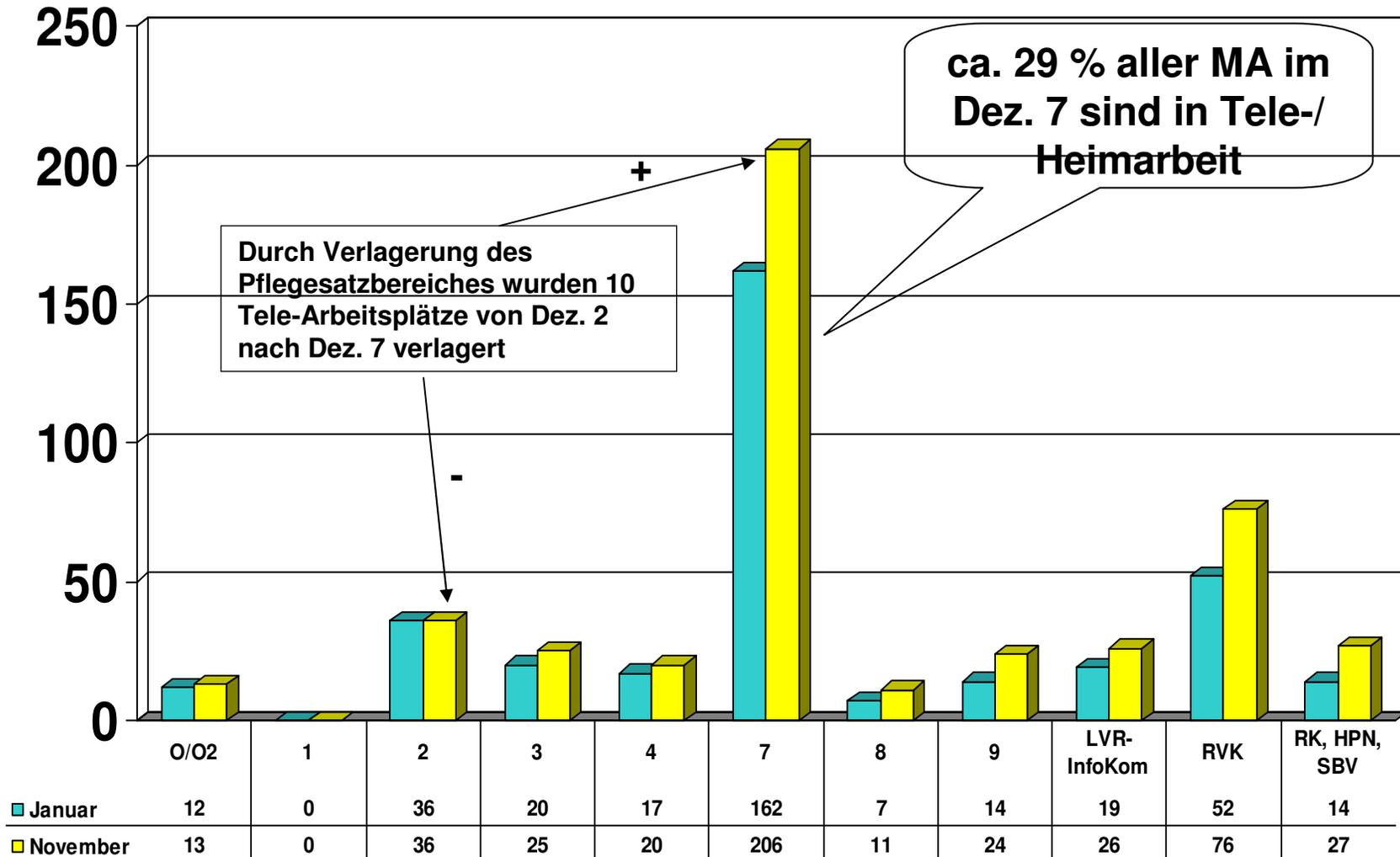


# MA in Tele- /Heimarbeit

## Entwicklung Jan. → Nov. 2007 / je Dezernat

Dezernat 3

Personal, Organisation



## Erfahrungen der Führungskräfte

- ✓ Führungskräfte müssen mit der/dem MitarbeiterIn und dem restlichen Team die konkreten Regelungen klären (Technik, Aufgaben, Termine, Mindestbesetzungsstärken, Servicezeiten) [...hier gibt es anfangs öfter Schwellenängste]
- ✓ Nutzung von Testphasen (ca. ½ bis 1 Jahr) bei der Tele/Heimarbeit in neuen Aufgabengebieten ist sinnvoll
- ✓ Erforderlich: Vertrauenskultur geht vor Kontrolle
- ✓ Führung durch Zielvereinbarung wird „gelebt“
- ✓ Beobachtung, dass durch diese Freiheit mehr **Produktivität und Kreativität** entsteht [...und dadurch weiterer Abbau von Ängsten/Hemmnissen]

## Erfahrungen → Finanzielle Aspekte

- ✓ Technische Ausstattung wird aufgrund des Fortschritts in der IT und der Telekommunikation ständig preisgünstiger → **Kosten je Tele-Arbeitsplatz sinken**
- ✓ Entlastung durch Mehrfachnutzung des Büroraums (zumal derzeit in ZV zusätzlicher Raumbedarf besteht) → **keine Erhöhung des Budgets für Mietkosten** notwendig
- ✓ schnellere Rückkehr von eingearbeitetem Personal nach Mutterschutz/Elternzeit, meist auch mit einem höherem Teilzeitanteil → **keine oder reduzierte Wiederbeschaffungskosten für Personal** (z.B. kürzere Zeitverträge)
- ✓ **Einarbeitungs- und Schulungskosten für „Neue“ entfallen**

**und vor allem.....**

...auch alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen  
in Tele- / Heimarbeit sparen

## **Zeit, Geld und Mühen!**

- ✓ Konzentrierteres Arbeiten
- ✓ Individuelle Zeitplanung, mehr Flexibilität
- ✓ Förderung der Eigeninitiative und Verantwortung ergibt hohe Motivation
- ✓ Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ✓ Der tägliche Weg zum Büro verringert sich erheblich

**... und so sieht vielleicht der  
Telearbeitsplatz der Zukunft  
aus**



Software für Menschen

