



IDEENSTECKBRIEF BEISPIEL

Ideenname: **Regelungen für mobile Arbeit**

Entstanden im TP 3 - Führung und Qualifizierung

für die Persona/Personas (Mehrfachauswahl möglich):

- | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Steffi | <input checked="" type="checkbox"/> Bettina | <input checked="" type="checkbox"/> Beate | <input checked="" type="checkbox"/> Markus |
| <input type="checkbox"/> Sven | <input type="checkbox"/> Henry | <input type="checkbox"/> Gerald | <input checked="" type="checkbox"/> Gwendolin |
| <input type="checkbox"/> Kai-Uwe | <input checked="" type="checkbox"/> Marie | <input type="checkbox"/> Daniel | <input checked="" type="checkbox"/> Andreas |

Die Idee stillt das Bedürfnisse nach: Klarheit und Kontrolle, Transparenz, Sicherheit bei Veränderungen sowie Planbarkeit und Struktur ihrer Arbeit

und löst folgendes Problem: Mit der Idee sollen die Bedürfnisse von Mitarbeitern und Führungskräften beider maßen bedient werden und als Basis für die Gestaltung der Arbeitszeit und der Wahl des Arbeitsortes dienen. Im Ergebnis soll die Idee zu einer Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.

BESCHREIBE DEINE IDEE

1. WAS soll die Idee können? (Ideenbeschreibung)

Mit der Idee sollen die Bedürfnisse von Mitarbeitern und Führungskräften beider maßen bedient werden und als Basis für die Gestaltung der Arbeitszeit und der Wahl des Arbeitsortes dienen. Im Ergebnis soll die Idee zu einer Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.

Im Rahmen der geführten Interviews und den daraus entwickelten Personas wurde festgestellt, dass eine Vielzahl von Mitarbeiter und Führungskräften verbindliche Regelungen für mobile Arbeit wünscht. Die Regelung soll vor allem die Sicherheit und Klarheit in der täglichen Aufgabenstellung geben und eine bessere Planbarkeit auch in Bezug auf privates Leben ermöglichen. Ein wichtiger Aspekt ist hier die Transparenz innerhalb der Transformationsphase hin zu einer immer stärker digitalisierten Arbeitswelt.

Mit der Idee, Regelungen für die mobile Arbeit, sollen Grundlagen erarbeitet werden die den Führungskräften Sicherheit geben und zugleich den Mitarbeitern Freiräume eröffnet (z.B. veränderte Arbeitszeitmodelle, mobiler/flexibler Arbeitsort, Telefonnutzung, Erreichbarkeit) und eine Klarheit in den Begrifflichkeiten gibt (z.B. Was bedeutet mobile Arbeit, Unterschied mobile Arbeit zum HomeOffice, etc.). Im Gesamtkontext sollen die Regeln zu mehr Vertrauen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern führen und damit auch die Effizienz und Produktivität der Belegschaft steigern.



Nenne potenzielle Nutzergruppen:

- alle Führungskräfte
- alle Mitarbeiter ohne Dienstplan

2. WIE soll die Idee umgesetzt werden? Wie soll sie aussehen? Welche Materialien brauchen wir?

Der Vorschlag zur Umsetzung der Idee wäre im ersten Schritt einen Katalog von Punkten zu erarbeiten, die in einer zukünftigen Regelung (z.B. Betriebliche Vereinbarung zur mobilen Arbeit) aufgenommen werden sollen. Im nächsten Schritt sollte dann überprüft werden, ob es ggf. schon bestehende Regelungen gibt die anzupassen sind oder beibehalten werden können. Im Rahmen des Prototyping könnte dann ein Regelkatalog erstellt und Testpersonen vorgestellt werden, die diesen dann anschließend bewertet und im Rahmen eines iterativen Prozesses unter Begleitung eines externen Experten (z.B. Rechtsanwalt) mit dem Projektteam weiterentwickeln.

Der daraus entstandene finale Katalog soll dann gemeinsam mit der Linienorganisation und den relevanten Gremien (BR, SBV, Datenschutz) zur Implementierung und Abstimmung zur Verfügung gestellt werden.

3. WARUM ist die Idee notwendig? Welchen Nutzen bringt die Idee?

In den Interviews und der anschließenden Phase der Ideenentwicklung hat sich herausgestellt, dass die aktuell gültigen Regelungen innerhalb der LVB zum Teil einer Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt entgegenstehen oder es Punkte gibt die gar nicht geregelt sind (z.B. keine Regelung für mobile Arbeit bzw. nur Telearbeit geregelt, Anpassung der Regelung zu Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung). Dadurch fehlt es zum einen an Sicherheit innerhalb der Gesamtorganisation und speziell im direkten Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Der Wandel hin zu einer digitalen Arbeitswelt und mobilem bzw. flexiblen Arbeitsorten wird dadurch zum Teil gehemmt. Auch das Potenzial der Mitarbeiter zu einer selbstbestimmten Arbeit und Selbstwirksamkeit wird dadurch nicht ausgeschöpft.

4. BEISPIELE: In welcher Situation kann die Lösung gebraucht werden? Gibt es bereits ähnliche Lösungen (nicht nur bei LVB)?

Die Lösung ist erforderlich um den Wandel in eine digitale Arbeitswelt weiter zu gestalten. Den Mitarbeitern wird das Gefühl von Sicherheit und Transparenz vermittelt sowie durch einen höheren Grad an selbstbestimmter Arbeit die Lösungsorientierung und Kreativität gefördert, was zu einer Stärkung der Eigenverantwortlichkeit des Mitarbeiters führt und das Vertrauen zwischen Mitarbeiter und Führungskraft positiv beeinflussen kann. Ebenfalls zählt die Lösung auf die Attraktivität des Arbeitgebers LVB mit ein. Der digitale Wandel der Arbeitswelten ist ein gesamtgesellschaftliches Themenfeld, der aktuell an einer Vielzahl von Ebenen diskutiert und bearbeitet wird. Nach aktuellem Kenntnisstand gibt es, innerhalb der ÖPNV Unternehmen in Deutschland, keine vergleichbaren Ansätze oder Lösungen.