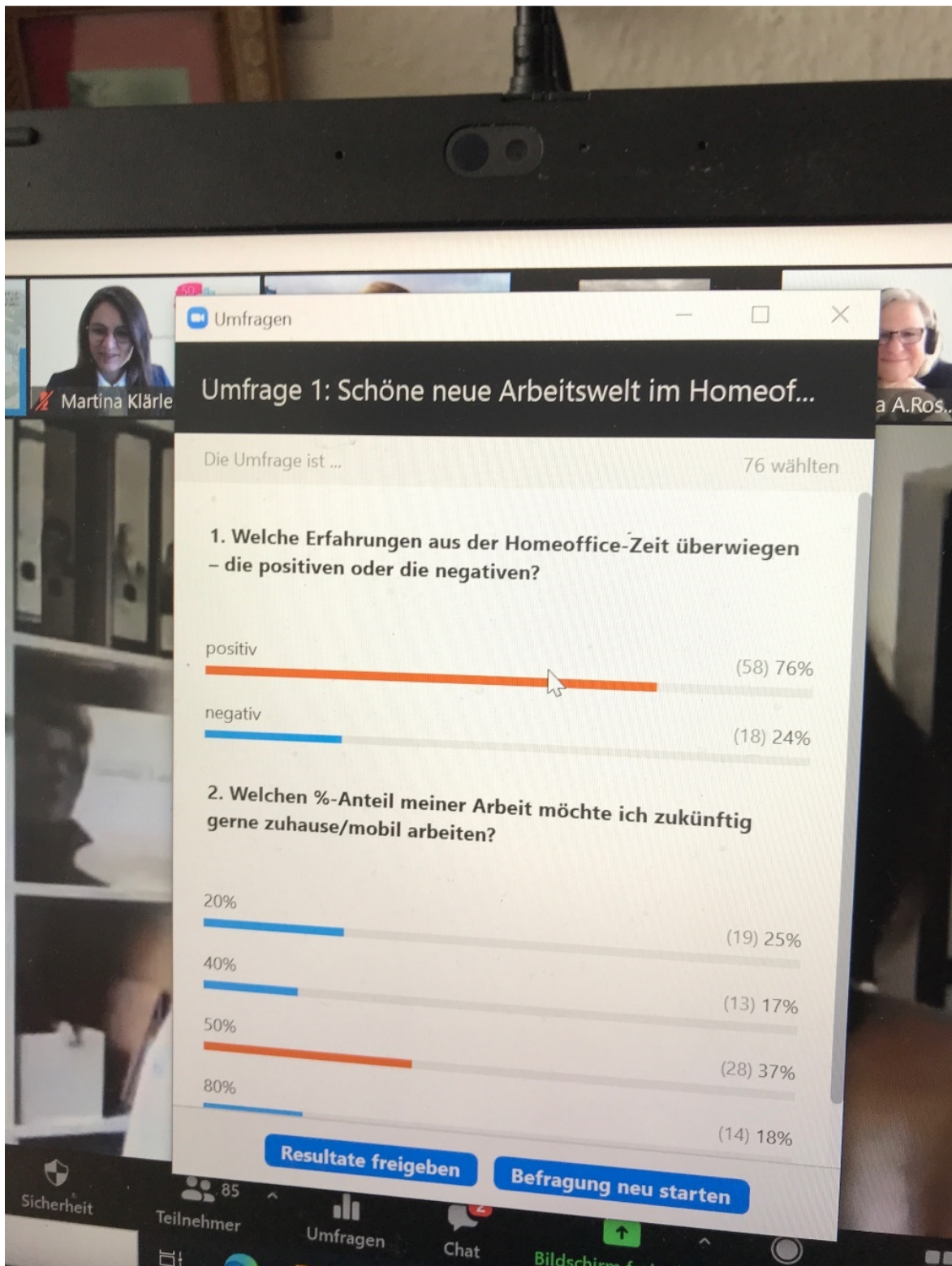


**Zusammenfassung der Ergebnisse der Frauenvollversammlung zum Thema „Schöne neue Arbeitswelt im Home-Office“ vom 08.03.2021 zum Internationalen Frauentag:**

Anzahl der Teilnehmerinnen: ca. 82 Frauen (Mitarbeiterinnen, Lehrende, Vertreterinnen der Studierenden)

**1. Ergebnisse der Umfrage:**



## 2. Anliegen aus dem Chat:

- „Erfolg von Home-Office hängt sehr davon ab ob kleine Kinder zuhause sind und ob Kitas und Schulen eine zuverlässige Betreuung anbieten“
- „Interessantes Tool, dass zum Socializing auf dem Zukunftskongress eingesetzt wurde: <https://www.wonder.me>. Zum Thema Virtueller Pausenhof“
- „Es sollten jeder einzelnen je nach Aufgabenbereich und persönlichen Bedürfnissen offenstehen, ob und in welchem Umfang man mobil Arbeiten/Home Office für sich nutzen möchte“

## 3. Gruppenübergreifend häufig getätigte Aussagen und wichtige Erkenntnisse:

<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Fahrzeiten</li> <li>• Man kann sich die Arbeitszeit freier einteilen, mehr nach dem eigenen Rhythmus arbeiten und hat manchmal auch mehr Ruhe, als wenn man im Büro regelmäßig angesprochen wird</li> <li>• Unterstützt CO2-Bilanz, also auch die Nachhaltigkeitsstrategie</li> </ul>	<p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakt zu Kolleg/innen wurde vermisst - Kollegialer Austausch fehlt, auch bei Studierenden, Vorschlag: Einführung von Breakout-Rooms oder Coffee-Breaks (auch in der Lehre) um Austausch und soziale Interaktion zu ermöglichen</li> <li>• Entgrenzung der Arbeit durch das Homeoffice, mehr gearbeitet im letzten Jahr, Absprachen schwieriger, Arbeit auch in Randzeiten, man ist immer erreichbar, grenzenloser, abends checkt man nochmal die Mails</li> <li>• Grenzen müssen stringent gesetzt werden, Vorschlag: private Termine in den Kalender (kleines Team)</li> <li>• Das On-Boarding für neue MitarbeiterInnen ist schwieriger</li> </ul>
<p><b>Technische Ausstattung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überwiegend werden der IT-Support und die technische Ausstattung positiv bewertet.</li> <li>• Ausstattung hat sich im Laufe der Zeit optimiert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es fehlen Diensthandys</li> <li>• Es besteht Bedarf an Dockingstations und Laptops</li> <li>• Technik, Mobiliar und Platz zuhause ist zukünftig mitzudenken, wenn HO etabliert wird</li> </ul>
<p><b>Erfahrungen mit Vereinbarkeit:</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für Pflegende ist Homeoffice teilweise entlastend, wenn es flexibel genutzt werden kann.</li> <li>• Gilt auch für Eltern von Jugendlichen</li> <li>• Väter beteiligen sich stärker an der Care-Arbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vereinbarkeit von Homeoffice und Homeschooling + Kinderbetreuung bei Kindern (0 Jahre bis 6./7. Klasse) ist herausfordernd bis unmöglich</li> <li>• Für die Führungskräfte kommen neue Herausforderungen durch die</li> </ul>

	verschiedenen Vereinbarkeitsprobleme dazu.
<b>Was wollen wir mitnehmen als Erfahrung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es klappt vieles besser, als gedacht</li> <li>• Lehre und im Labor kann teilweise gut durch digitale Lösungen ersetzt werden</li> <li>• Neue Angebote, die auch zukünftig bleiben sollten (z.B. Online-Beratung) sind ein Gewinn</li> <li>• Menschen mit Behinderung oder aus anderen Gründen Ortsgebundene (Pflege, Quarantäne...) können über hybride Arbeitsformen einfacher eingebunden werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investition in die Technik und Infrastruktur, um die positiven Effekte mitzunehmen sind sinnvoll</li> <li>• Das gilt auch schon bei der Bau- und Ausstattungsplanung</li> <li>• Führungskräfte werden mehr und anders belastet, da mehr persönliche Betreuung der MA notwendig</li> <li>• Mehr Flexibilität im Wechsel zwischen HO und Arbeit vor Ort ist notwendig, um die Vorteile zu nutzen</li> </ul>

## **Ergebnisse der Gruppe A unter der Leitung von Frau Moos „In meinem Bereich gab es kaum oder keine Möglichkeit zum Home-Office“:**

- Die Teilnehmerinnen wünschen sich eine flexible alternierende Möglichkeit das Homeoffice an einzelnen Tagen zu nutzen, die jedoch nicht starr festgelegt, sondern den dienstlichen Bedürfnissen entsprechend kurzfristig angepasst werden können. z.B. um an Besprechungen teilnehmen zu können.
- Das Homeoffice sollte auch für Beschäftigte, die nicht aus Vereinbarkeitsgründen Home-Office nutzen wollen, möglich sein, um weite Anfahrten zu reduzieren. Nachhaltigkeitsaspekte spielen dabei auch eine Rolle: z. B. CO2-Einsparung, Attraktivität des ländlichen Raums erhöhen.
- Die Hochschulleitung muss die Digitalisierungsstrategie aktiv vorantreiben und damit auch den Führungskräften die Richtung vorgeben.

### **Weitere Aspekte im Nachgang im offenen Chat:**

- Hybride Arbeitsformen unterstützen Diversität: so sollten Besprechungen und Team-Meetings auch nach Corona virtuell stattfinden, um allen die Teilnahme zu ermöglichen (auch Menschen mit Behinderung). D.h. die Technische Ausstattung der Hochschule muss dieses hybride Arbeitsform einplanen, z. B. in der Gestaltung der Multi-Space-Arbeitsplätze.
- Die Ausstattung für hybrides Lehren und Arbeiten muss schon in der Bau- und Ausstattungsplanung berücksichtigt werden.

## Ergebnisse der Gruppen B 1 und B 2 unter der Leitung von Frau Leißner, Frau Ness, Frau Rauber und Frau Theiß „ich habe vorwiegend im Home-Office gearbeitet“:

### Welche Erfahrungen waren positiv? Was hat Sie am meisten positiv überrascht?

- Steigerung der Produktivität, mehr Kompetenzen in Selbststrukturierung erlangt
- leichter Einstieg, Umstellung hat gut geklappt
- vorher schon im Home-Office, keine Veränderung
- Kontakt mit der vorgesetzten Person war gut
- Sprung in die Zukunft, wird als positiv für die gesamte Hochschule gewertet
- Terminkonflikte, Aufwände und Wegezeiten haben sich reduziert
- technische Ausstattung der Mitarbeiter wird gut bewertet
- Studierende haben sich geduldig gezeigt
- eigener Arbeitsrhythmus war möglich, dadurch wesentlich produktiver, höhere Konzentration (mehrfach geäußert)
- IT gute Unterstützung, schnelle Reaktion
- andere Formen der Kommunikation waren möglich und konnten genutzt werden
- große Solidarität unter den Mitarbeitenden, „gemeinsam an einem Strang“ (mehrfach geäußert)
- Flexible Arbeitszeiten werden als entlastend empfunden, längere Pausen, andere Arbeitszeiten, z. B. wenn lieber abends gearbeitet wird
- Guter Einstieg an der Hochschule durch viele Zoom-Meetings, schnelles Kennenlernen, Hürden für Zusammenarbeit niedriger
- Zitat: „...“, dass das Arbeiten im HO so möglich ist, hätte ich niemals gedacht.“

### Was war schwierig? Gibt es Nachteile?

- Feste Arbeitszeiten wurden festgelegt -> FK keine Flexibilität eingeräumt
- technische Ausstattung musste selbst organisiert werden (teilweise)
- besonders in den Zwischenphasen von Corona (niedrige Fallzahlen) gab es Unsicherheiten, ob es „noch“ ok ist im HO zu sein „Home-Office ist erlaubt, wird aber in der Regel nicht gerne gesehen“
- Sicherheitsgefühl in der Hochschule ist da, der Weg zur Hochschule wurde und wird aufgrund der aktuellen Lage als unsicher eingeschätzt
- Arbeitsschritte dauerten teilweise länger aufgrund der technischen Rahmenbedingungen
- Umstrukturierung zu Hause war nötig um Homeoffice zu ermöglichen – Raumangebot nicht immer vorhanden
- Diensthandy fehlt bei den meisten Teilnehmerinnen, bedeutet auch geschäftliche Anrufe außerhalb der Geschäftszeiten auf dem privaten Anschluss
- Anschaffung eines Diensthandys wird aber auch kritisch gesehen – noch ein Gerät zu betreuen
- Technische Ausstattung war anfangs nicht immer gut, hat sich jedoch verbessert
- IT-Betreuung gut, in FB 4 eher wenig Unterstützung

## **Wünsche:**

- in der Zukunft wird hybrides, mobiles Arbeiten in verschiedenen Formaten gewünscht, die gemachten Erfahrungen und gewonnenen Erkenntnisse sollen weiterhin genutzt werden, dazu ist es auch notwendig, dass man vor Ort an der HS (auch weiterhin) so ausgestattet ist, dass man vom Büro aus an Videokonferenzen teilnehmen kann. Akzeptanz für Homeoffice an der Hochschule erhalten auch nach der Pandemie. Flexible Raumangebote machen, ohne Arbeitsplätze einzusparen
- Ausbau der technischen Infrastruktur z.B. Clouds, Plattformen, Anpassung der Arbeitsprozesse
- Abteilungen sollten selbst entscheiden können, wann die Mitarbeiter im Home-Office arbeiten, Möglichkeit im Homeoffice zu bleiben, zumindest in Teilzeit
- Fortbildungen zum Thema „Digitale Lehre“ und „Moderation im digitalen Raum“ sollten flächendeckend wahrgenommen werden
- Mehr Fortbildungen über „aktive online Formate“ anbieten
- Ausstattung weiter ausbauen und verbessern, niederschwellig und ohne Unterschiede zu machen zwischen vorgesetzten Personen und Mitarbeiter\*innen
- auch in der Lehre weiter online-Formate anbieten

## **Offene Frage: Wieso sind im Home-Office keine Überstunden möglich?**

- Anmerkung TN: Die Arbeitslast im Home-Office und vor Ort ist identisch. Diese Regelung traf auf Unverständnis.

## Ergebnisse der Gruppe C unter der Leitung von Frau Rosenberger und Frau Hirth „Ich habe teilweise im Home-Office gearbeitet“:

### Bestandsaufnahme:

- Im Vorfeld haben wir gefragt, wer von den 12 Teilnehmerinnen Home Schooling (0) und wer mit Pflege (1) zu tun hat.
- Nur eine von 14 konnte schon vor Corona teilweise im Homeoffice arbeiten. Deshalb wird mehr Flexibilität erst mal begrüßt.
- Es hat unterschiedlich lange gedauert bis die Teilnehmerinnen mit der nötigen Technik daheim ausgestattet waren.
- Eine Person betont, dass Sie die momentane Dynamik ganz klar nur als vorübergehende Phase sieht.

### Homeoffice bringt

#### Vorteile:

- Mehr Konzentration /mehr Kreativität
- Mehr Möglichkeit zu Work-Life-Balance
- Man kann zwischendurch mal rausgehen
- Eine Mischung aus an der Hochschule sein, auch von zu Hause rauskommen, und in Ruhe in der Videokonferenz daheim sein, ist gut
- Ca die Hälfte sagt, für manche Aufgaben müssen sie im Büro sein; ca.  $\frac{3}{4}$  sagt, sie wollen auch im Büro sein und nicht nur daheim

#### Nachteile:

- Keine klare Abgrenzung zwischen Beruf und Arbeit
- Selbstgemachter Druck alles zu schaffen, obwohl das zu Hause nicht unbedingt möglich ist
- Keine ad hoc Hilfe/Kommunikation durch Kollegen/innen möglich
- zu wenig Kommunikation
- Die Post: Diese muss – nicht nur in Corona Zeiten – sehr schnell zentral eingescannt und an die betreffenden Personen weitergegeben werden, so dass diese auch von zu Hause abrufbar ist und nicht -wie im Moment – bis zu 2-3 Tage benötigt, um beim Adressaten anzukommen.
- Manche sind immer erreichbar, weil sie mit dem privaten Handy arbeiten, weil man kein Diensthandy hat; das kann unangenehm sein und ist, wenn die Nummer am Ende auch an Studierende geht, auch Datenschutzrechtlich sehr bedenklich
- Gleichzeitig sind manche gestresst von einer erhöhten Anzahl an Videomeetings; es herrscht das Grundgefühl, dass es einfacher ist, sich zu digital treffen, deshalb wird es teilweise zu viel gemacht und man springt nur noch von Treffen zu Treffen
- Als besonders schwierig wird von mehreren Personen die Einarbeitung auf Distanz benannt; man lernt das Team und die Prozesse weniger organisch kennen und kann nicht so einfach mal nachfragen.

### **Ausstattung:**

- ganz unterschiedlich. teilweise gestartet mit privaten Rechnern
- es ist erkennbar, dass sich alles positiv entwickelt (Laptops – Diensthandy sind immer noch bei vielen ein Problem – ebenso die Umstellung der Telefone auf Diensthandy) - Hier hängt viel an der Führungskraft.
- die Internet-Verbindungen sind teilweise nicht gut – somit nicht immer Zugriff auf die Hochschule

### **Weiterbildung:**

- es fehlt eine kompetente Hotline über mind. 12 Stunden, die bei kurzen Fragen weiterhelfen kann - es geht sehr viel Zeit für suchen, recherchieren bei Problemen drauf
- Weiterbildungen in Präsenz zu Confluence etc. werden gewünscht

### **Was würden Sie gerne nach Corona mitnehmen beziehungsweise verbessern wollen:**

- Wir brauchen uns untereinander und den persönlichen Austausch
- Wenn es lange dauert, bis man ein Diensthandy bekommt, kann man sich von der Hochschule zumindest eine SIM-Karte geben lassen und dann ein altes Handy nutzen, um die Zugänge getrennt zu halten.
- Einige regen an, dass eine Hotline für Technikfragen super wäre, da es da doch regelmäßig zu Problemen kommt, die den Arbeitsprozess aufhalten und CIT das momentan so nicht leisten kann.



**Ergebnisse der Gruppe D unter der Leitung von Frau Lämmlein und Frau Back**  
**„Ich war/bin vorwiegend in der digitalen Lehre tätig“:**

**Welche Erfahrungen waren positiv? Was hat Sie am meisten positiv überrascht?:**

- Gute Funktionalität bei Kommunikationsthemen bspw. Rollenspiele und Durchführbarkeit trotz technischer Hürden.
- Möglichkeiten wurden gut angenommen.
- Dual -Studierende gut einbindbar
- Wiki Beiträge

**Was war schwierig? Gibt es Nachteile?:**

- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Räumliche Voraussetzungen
- Resignation im 2.Semester
- Studierende „nicht mehr greifbar“ (dementsprechend bleiben Schwierigkeiten auf der Strecke)

**Wie waren Ihre Erfahrungen mit Vereinbarkeit?:**

- Homeschooling unmöglich

**Welche Ausstattung ist nötig und was fehlt?:**

- Rechner vorhanden/ Aufwand und Hürden relativ überschaubar
- Möglichkeiten wurden gegeben. Dockingstations Ausstattung gut
- IT Support hilfreich und ansprechbar
- Moodle Kurse zur digitalen Lehre
- Fortbildungsmöglichkeiten vorhanden

## **Ergebnisse der Gruppe E unter der Leitung von Frau Zeschky „ich bin mit der Bereitstellung digitaler Services beschäftigt“:**

### **Dienstleistungen / Unterstützung in der Online-Lehre:**

#### **Labor Fb2, 3D-Druck:**

- Auftragsvergabe: Sprechstunden per Zoom, feste Zeiten, E-Mails, Kommunikation dadurch erschwert. Viele Rückfragen, Verzögerung und größeren Arbeitsaufwand.
- Vereinbarkeit war nicht problematisch, da keine eigene Familie.
- Arbeitszeiten kollidieren mit Prüfungszeiten, dies was nicht gut vereinbaren.

### **Welche Erfahrungen waren positiv?**

- Laborarbeiten (Fb2) fanden auch online statt über Zoom als Vorleistung für Klausur.
- Mit Webcam Versuche gezeigt, aber Materialien und Arbeiten an Maschinen, lassen sich nicht so gut vermitteln. Aber trotzdem haben Studierende ganz gut mitgearbeitet.
- Vieles hat gut funktioniert.

### **Schwierigkeiten / Nachteile?**

- Eine neue Studentin wünscht sie sich mehr Orientierung durch z.B. Chat-Gruppen mit erfahrenden Studierenden. Zu viele Informationen, müsste kompakter sein. Durch Online-Kommunikation ist informeller Austausch schwieriger.
- Vereinbarkeit der Veranstaltungszeiten mit Arbeitszeiten manchmal schwierig. Wochenendzeiten an der Uni wären gut.
- Als studentische Hilfskraft im Labor Verzögerungen und Schwierigkeiten und Mehrarbeit im Ablauf, da direkte Kommunikation nicht möglich war und per E-Mail oder Zoom kommuniziert werden musste.

### **Welche Ausstattung ist nötig?**

- PC oder Tablet, Webcam vorhanden.
- Aber Internet zuhause schlecht.

### **Fortbildungsbedarf?**

- Manche Professor\*innen müssen geschult werden, in Didaktik und Mediennutzung. Aufmerksamkeitsspanne ist online geringer. Struktur der Lehrveranstaltungen war oft schlecht.

### **Wunsch für die Nach-Corona-Zeit?**

- Vorlesungsaufzeichnungen, die man sich nachher noch mal anschauen kann.
- Kombination aus Online und Präsenz wichtig -> Blended learning.
- Reine Online-Lehre schwierig.
- Für Labore: Grundlagen-Lernvideos für die Laborarbeit als Vorbereitung für Laborarbeit

## **Gelernt / Erkenntnisse gewonnen?**

- Dass es auch online geht, aber dass an der Qualität der Online-Lehre noch gearbeitet werden muss. (Struktur, Didaktik, Technische Umsetzung)
- Wenn Moodle gut aufgebaut und strukturiert ist, ist das sehr hilfreich. Hier sollten Lehrende besser geschult sein
- Online funktioniert oft gut, aber in einigen Situationen, Szenarien ist es wichtig, direkten Austausch zu haben bzw. direktes Feedback zu haben. Mit Lehrenden und Kommiliton\*innen. Austausch mit Studierenden, um zB. Lerngruppen bilden zu können.

## Ergebnisse der Gruppen F 1 und F2 unter der Leitung von Frau Broeren, Frau Heetpas, Frau Reichartz und Frau Widera „Ich musste Care-Arbeit und Home-Office unter einen Hut bringen“:

### Gruppe F1:

#### **Energielevel der Anwesenden:**

- Bei allen zwischen 0-3 (einzelne auch bei 4-5), Akku ist leer

#### **Was war positiv? Was war negativ?**

##### **Positiv war:**

- Morgens nicht so eine Hektik (Kinder konnten in Ruhe ...)
- Die Familie (vor allem die Väter) verbringen mehr Zeit miteinander /Partnerschaft kann anders gelebt werden

##### **Negativ:**

- Teilnehmenden haben sich durch die Zeit durchgekämpft und tun es noch
- Geforderte Arbeitsleistung blieb die gleiche, bei gleichzeitigem Fehlen von Kompensationsmöglichkeiten – Druck von außen
- Kinder vom arbeitenden Elternteil weghalten (Kinder weinen an der Tür, man hat das Gefühl zu stören, Zerrissenheit)
- Frau wird niemanden gerecht / Kindern, Partner, Verwandtschaft, sich selbst – permanent schlechtes Gewissen
- Jonglieren des eigenen Anspruchs
- Mehrarbeit (z.B. Erarbeitung der Digitalisierung der Lehre, mehr Beratungsbedarf der Studierenden)
- Es gibt keinen ungestörten Ort zum Arbeiten/ es fehlen Räume
- Die Sorgen um die Kinder oder pflegende Angehörige sind insgesamt größer geworden (Bildung, es verantwortlich Kinder in die Kita zu geben, Sozialkontakte von zu Pflegenden)
- Tradiertes Rollenbild kommt zum Tragen / Aussage eines Partners, „ich unterstütze dich doch“ (er hat die Kinder vom Kindergarten abgeholt)

##### **Wünsche / Forderungen an Führungsebene:**

- Wahrnehmung der Problematik (war unterschiedlich in Bereichen, abhängig vom Vorgesetzten) fehlt von Dekanaten und der Hochschulleitung
- Es muss eine transparente Kommunikation der Führungsebene geben: das 100 % (ohne Betreuungsmöglichkeiten) nicht gehen. Signale dazu sind gewünscht.
- Würdigung der Hochschule könnte die Gutschriften von Stunden oder Nachteilsausgleiche sein
- Regelungen einhalten und anerkennen

## Gruppe F 2:

### **Erfahrungen/Herausforderungen/Unterstützungsbedarf?**

#### 1. Position: Komplikationslos und entgegenkommend am Fachbereich

- Schwierig: Der Lockdown im letzten Jahr, wie das Beispiel in der Sitzung, dies ist nicht vereinbar mit einem Kind im Kindergartenalter.
- Im Großen und Ganzen wurden die Hürden zu Homeoffice innerhalb der Hochschule gemildert.
- **Forderung: Klarer Vorgaben! Keine Einzelfallentscheidung beim Homeoffice nach Gutdünken des Vorgesetzten!**

#### 2. Position: Mitarbeiterin

- **Jugendliche Kinder, gute Erfahrung mit Homeoffice, eine Bereicherung war das Homeoffice auch als pflegende Angehörige** und nicht nur für die Kinderbetreuung.
- **Ständige Verteidigung des Home-Office beim Vorgesetzten! (leistest du auch genug?) Hürden senken!**

#### 3. Position: Professorin

- Große Herausforderung der Vereinbarkeit: Arbeit und Kinder (gerade kleine Kinder), häufig zu Lasten der Kinder.
- **Als Professorin noch mehr Arbeit durch Homeoffice.**
- Vereinbarkeit ist stark abhängig von jeweiligen Führungskräften: Kinderbetreuung ist kein Wunsch! Kein Verständnis dafür, dass bestimmte Arbeitszeiten nicht möglich sind mit Kind. Aussage der Führungskräfte: „Man können nicht allen Wünschen nachkommen!“ → Kein Entgegenkommen von Führungskräften hat keine Konsequenzen.
- Ambivalenz: Präsidium („Wir berücksichtigen die Situation“) und gleichzeitig andere Erlebnisse in der Realität. Keine zu hundert Prozent familienfreundliche Infrastruktur!
- **Forderung: Häufig fehlt die Sensibilisierung dafür, was Kinderbetreuung bedeutet! Diese muss stark gemacht werden** („weil letztendlich manchmal hat man das Gefühl, dass die Leute es nicht verstehen oder vergessen“).

#### 4. Position: Studierende der sozialen Arbeit

- 2 Kinder, ohne Fernunterricht würde es im Moment gar nicht gehen, aber die Zeit ist stark begrenzt, froh über die Konsequenz der Hochschule, dass online Lehre beibehalten wird, trotz Pauschalverlängerung wird es knapp!
- Gefühl niemanden gerecht zu werden: Kinder, Beruf, Studium
- **Es muss ein Bewusstsein dafür geben, dass Kinder ein gutes Leben verdienen und dass das kein Privatvergnügen ist.**

#### 5. Position: Studierende der sozialen Arbeit

- Sohn ist drei Jahre alt
- Froh um Online-Format „ohne wäre ich raus“
- Trotzdem Sehr herausfordernd parallel das zu handhaben

#### 6. Position: wissenschaftliche Mitarbeiterin

- Kind 2 Jahre alt und seit Dezember komplett daheim, keine Entlastung (Betreuung, Großeltern)
- Notwendigkeit das Gleiche zu leisten, wie unter „normalen“ Umständen
- Irgendwann an den Punkt gekommen: NEIN das geht nicht, dass kann und ist nicht leistbar! Es muss noch deutlicher kommuniziert werden, dass es unrealistisch ist die gleichen Ergebnisse zu bringen. Es müssen Prioritäten gesetzt werden.
- Häufig kommunizierte Vorstellung: Kinderbetreuung wäre Freizeit!
- Forderung: Nochmal die wichtige und klare Kommunikation: Auch das nächste Semester ist weiterhin KEIN normales Semester!

#### 7. Position:

- Thema Einsamkeit bei Studierenden
- Auch familiäre Belastung mit älteren Kindern: aufeinanderhängen!
- Ambivalenz auch im Kontakt zu Kolleg/innen: Es wird zwar zugestanden, dass es eine Mehrbelastung gibt aber gleichzeitig wird gesagt: Jetzt geben wir extra Gas, obwohl alle an der Grenze der Belastbarkeit sind! Unter dem Strich heißt es trotzdem: Die Deadlines sind da, also kümmert euch!

#### **Welche Fortbildung Unterstützung und Ausstattung wäre nötig gewesen?**

- Technische Ausstattung war gut!

## Ergebnisse der Gruppe G unter der Leitung von Frau Jost und Frau Grünewald „Ich musste als Führungskraft den schnellen Umstieg meistern“:

### Highlights:

1. Höherer Gesprächsbedarf bei Mitarbeitenden, fordert mehr und andere Betreuung von FHK
2. Möglichkeit Home-Office wird insgesamt positiv bewertet, nach Routine im Home-Office unter Corona-Bedingungen setzt aktuell jedoch Ermüdung ein, Wunsch auch andere Kolleg\*innen zu sehen, dennoch Umfragewerte (in der Frauenvollversammlung) realistisch
3. Technische Voraussetzungen (Hardware und Knowhow) muss vom Arbeitgeber gegeben sein, dann hat es zum Teil einiges ermöglicht, was es vorher nicht gab (zum Beispiel Videobetreuung in der Studienberatung)
4. FHK's auf unterschiedliche Voraussetzungen bei Mitarbeitenden gestoßen, die beachtet werden mussten bei Care-Arbeit (Angehörige konnten nicht besucht werden im Altersheim, Home-Schooling parallel zu Arbeitszeit, Büroarbeitszeit eingeschränkt bei Betreuung von Kindern, etc.)

### Führung im Home-Office:

- In Führung Homeoffice anderes Thema: Wie fühlt sich die Person? Sieht man besser, wenn man sich sieht, viel zeitintensiver im Home-Office zu unterstützen, sollte von der Hochschulleitung gesehen werden (Eine FHK war fast 24/7 erreichbar, wurde von Mitarbeitenden genutzt, fast tägliche Meetings und proaktiv auf Mitarbeitende zugegangen)
- Alle häufige Jour fixe eingerichtet um Wohl der Mitarbeitenden im Blick zu haben
- Eine FHK: Hat Mitarbeitende in zwei Teams aufgeteilt, die sich nicht begegnen
- Besondere Herausforderung: viele neue Mitarbeitende im Home-Office – hier Team-Building und Einarbeitung schwierig
- Schwierigkeit einer FHK: Widerstand bei Mitarbeitenden wöchentliche Jour fixe zu machen
- Ganz unterschiedliche Sorgen von Mitarbeitenden, die aufgekommen sind und mit denen FHK's umgehen mussten in Corona-Situation

### Einstellung Mitarbeitende zu Home-Office:

- Wunsch bei Mitarbeitenden nach Flexibilität, zu entscheiden, wann und wo ich arbeite
- Großer Teil steht Home-Office inzwischen positiv gegenüber, vorher hatten einige Sorge, ob sie das technisch umsetzen können
- Erkenntnis FHK: Out-Put Mitarbeitende nicht abhängig davon, ob man im Home-Office oder vor Ort ist
- Was gerade kippt: Zu Beginn konnten sich viele Vorstellen viel im Home-Office zu machen, inzwischen fehlen soziale Kontakte (besondere an Corona-Situation nicht Home-Office allgemein) - dennoch scheinen Umfragewerte in Frauenvollversammlung realistisch
- Auch informellere Gespräche fehlen
- Befürchtungen von Mitarbeitenden positive Aspekte vom Home-Office könnten wieder zurückgedreht werden nach Corona-Krise
- Herausforderung: ist zu beachten, dass Home-Office vom Raum her nicht für jeden gleich ist (je nach Wohnungsgröße, Familiensituation, unterschiedlich gute Internetverbindung etc.)

## Technik:

- Schwierig: Das zu Beginn Technik nicht vorhanden war, am Anfang viel Nutzung privater Laptops, einige Abteilungen immer noch telefonisch kaum erreichbar, da nicht alle ihr privates Handy nutzen wollen
- Eine FHK: Bereich der vorher nicht vorbereitet war auf Home-Office (viele Akten etc. nicht digitalisiert)
- Inzwischen technische Ausstattung stark verbessert bei vielen
- Für mehr Home-Office müsste Technik vom Arbeitgeber insgesamt gut ausgerüstet werden (Laptops, Docking Stationen, Diensthandys)
- positive Rückmeldung zum Beispiel bei zentraler Studierendenberatung: technische Möglichkeiten verbesserten Angebote, wie Videoberatung (wegen Datenschutz vorher nicht möglich, während Corona nachgearbeitet von Datenschutzbeauftragten)
- Bei einigen Mitarbeitenden war viel technische Unterstützung nötig
- Eine FHK berichtet: Mitarbeiter (leider wieder Mann) hat Mitarbeiter\*innen bei technischen Fragen unterstützt
- Herausforderung: Wenn man Home-Office Strukturen weiter etablieren will, sollte man sehen, dass man als Unternehmen einerseits Geld durch gesunkenen Raumbedarf spart, andererseits muss man wieder investieren in Technik

## Erfahrungen mit Vereinbarkeit:

- Care-Aufgaben: Bei einer FHK Angehörige eher Probleme, dass sie nicht zu Besuchen ins Altersheim konnten
- Care-Arbeit: Unterschiede in Bedarfen, je nachdem ob Kinder im Home-Schooling oder nicht (gleichzeitig arbeiten und Home-Schooling schwierig)
- Problematisch, wenn man doch mal vor Ort im Büro sein muss, unter Aspekt von Familienfreundlichkeit ist dann viel auf dem Schreibtisch von Kolleg\*innen gelandet, die flexibler arbeiten konnten (ohne Wertung, muss nur berücksichtigt werden)

## Welche Erfahrungen waren positiv? Was hat Sie am meisten positiv überrascht?

- Überraschend positive Bilanz aus 14 MA-Gesprächen. Alle: Wunsch nach Flexibilität und eigener Autonomie wann + wo gearbeitet wird beibehalten. Fortschritte nicht wieder zurückdrehen. In ZSB mehr möglich als vorher durch Videoberatung, die aus Datenschutzgründen nicht möglich war für entfernt wohnende Studierende. Pflege von Angehörigen im Heim – Kontaktverbote und Todesfall.
- Bereich, der für Home-Office nicht geeignet war, viel Papier, dass das Haus nicht verlassen durfte. Technischer Support durch neuen Mitarbeiter. Inzwischen positive Haltung zum Home-Office wegen Ängste um eigene Technik-Kompetenz, die inzwischen stark gewachsen sind. Soziale Kontakte im Büro werden vermisst, zum Teil Einsamkeit bei denen, die allein wohnen. Telekommunikation schwierig, weil manche ihre privaten Handys nicht nutzen wollen. Keine kleinen Kinder.



**Ermüdung und Erschöpfung vom Mangel an Kontakten. Jahresgespräche mit Maske, jetzt und in Präsenz durch MA so gewünscht. Hoher Redebedarf, auch privat.**

- Viel mehr Gespräche, Motivation und menschlichen Beistand in den Blick nehmen. Mitarbeiter allein zuhause mit Gesprächsbedarf. Telefonieren statt gemeinsamen Präsenz und Sichtbarkeit erhöht den Zeitbedarf für Führungskräfte massiv. 24/7 erreichbar für die Mitarbeiter und habe diese auch selbst und proaktiv angerufen.
- Home-Office-Strukturen weiter strukturell verankern: spart Geld, erfordert neue Investitionen in die Home-Office-Struktur und Raum, Technik + Mobiliar zuhause. Wo sind Partner und Kinder, auch im Home-Office, oder versorgt (mit Essen etc.)
- Ähnliche Erfahrungen wie die Kolleginnen. Mütter mit kleinen Kindern im Home-Office daheim – gut gearbeitet, aber deren bürogebundene Tätigkeiten wurden von anderen abgenommen, die leichter / öfter ins Büro kommen. Neue Headsets- Test mit VoIP. Viele Fragen zur Technik – viel Zeit hierfür, Wiki in Confluence zur Technikfragen-Bearbeitung aufgebaut. Arbeitsverdichtung durch eng hintereinander Zoom-Meetings und hohe Erwartung an eigene Erreichbarkeit. Viel Traffic auf vielen Kanälen. Direkter und informellerer Austausch fehlt stark. Jour Fixe eingerichtet. Output ist von Home-Office nicht abhängig, sondern von der Haltung / Leistungsfähigkeit der Person, dies ändert sich nicht durch Home-Office.
- Bedarf: Gegen ständige Verfügbarkeits-Erwartung, Verteilung in die Gruppe. Bedarf an Gruppen-Austausch-Möglichkeit analog WA oder SLack, um Rückfragen und Wissen auf Gruppe zu verteilen statt ständig 1:1-Anfragen beantworten zu müssen.