

Remote Work in der Kommunalverwaltung - Fully Remote möglich?

Masterarbeit: Enabling Remote Work in Municipal Offices - Insights for Workforce Transition

Vincent Christian Welzel

Erasmus Mundus Master of Science in Public Sector Innovation and eGovernance



Inhalt

- Motivation
- Methode
- Ergebnisse
- Fazit

Motivation

Ausgangspunkt: Kommunale Verwaltung stützt sich traditionell auf persönlichen Kontakt und physische Dokumentation - Veränderte Bedürfnisse der Bürger und Kunden (Benington und Moore 2010)

Einfluss der Pandemie: COVID-19 beschleunigte den Übergang zur Homeoffice und verdeutlichte den Anpassungsbedarf in kommunalen Systemen - Einführung von Hybridarbeit (John & Thakur, 2021; Piirsalu-Kivihall et al., 2023; Roy, 2022)

Aktuelle Forschung: Zunahme des akademischen Interesses an Homeoffice (Giacomini & Palumbo, 2023; Toleikienė et al., 2020), an der Bewertung langfristiger Auswirkungen (Chan et al., 2023) und am Management hybrider Arbeitsumgebungen im öffentlichen Sektor (Roy, 2022).

Motivation

Ausgangspunkt: Kommunale Verwaltung stützt sich traditionell auf persönlichen Kontakt und physische Dokumentation - Veränderte Bedürfnisse der Bürger und Kunden (Benington und Moore 2010)

Einfluss der Pandemie: COVID-19 beschleunigte den Übergang zur Homeoffice und verdeutlichte den Anpassungsbedarf in kommunalen Systemen - Einführung von Hybridarbeit (John & Thakur, 2021; Piirsalu-Kivihall et al., 2023; Roy, 2022)

Aktuelle Forschung: Zunahme des akademischen Interesses an Homeoffice (Giacomini & Palumbo, 2023; Toleikienė et al., 2020), an der Bewertung langfristiger Auswirkungen (Chan et al., 2023) und am Management hybrider Arbeitsumgebungen im öffentlichen Sektor (Roy, 2022).

-> Guter Zeitpunkt, um sich mit der aktuellen Umsetzung, den Herausforderungen und dem Expansionspotenzial zu befassen

Methode



Fallstudie Calw

Stadt mit rund 25.000 Einwohnern
seit 2020 in einem rasanten
Digitalisierungsprozess

- 1) 13 Interviews - 500 Minuten Interviews,
mit einer durchschnittlichen Länge von 36
Minuten, aufgezeichnet und transkribiert
- 2) Umfrage an alle städtischen Mitarbeiter



Nationale Umfrage

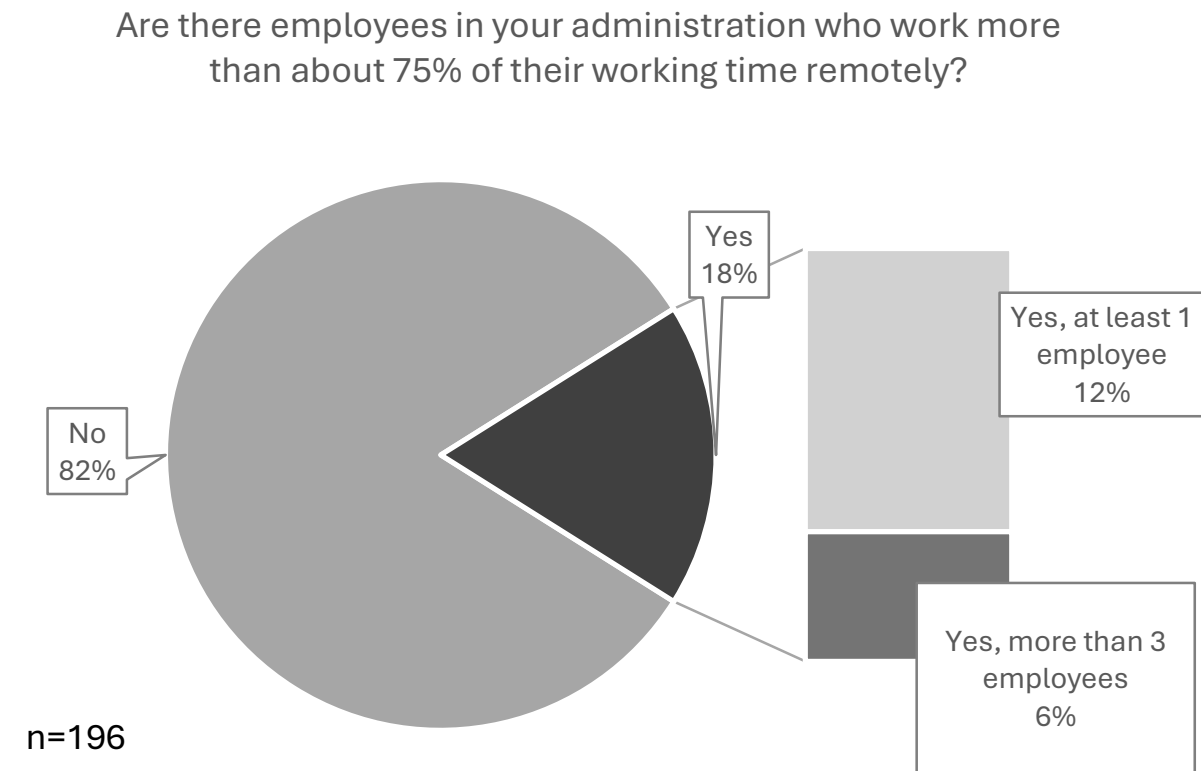
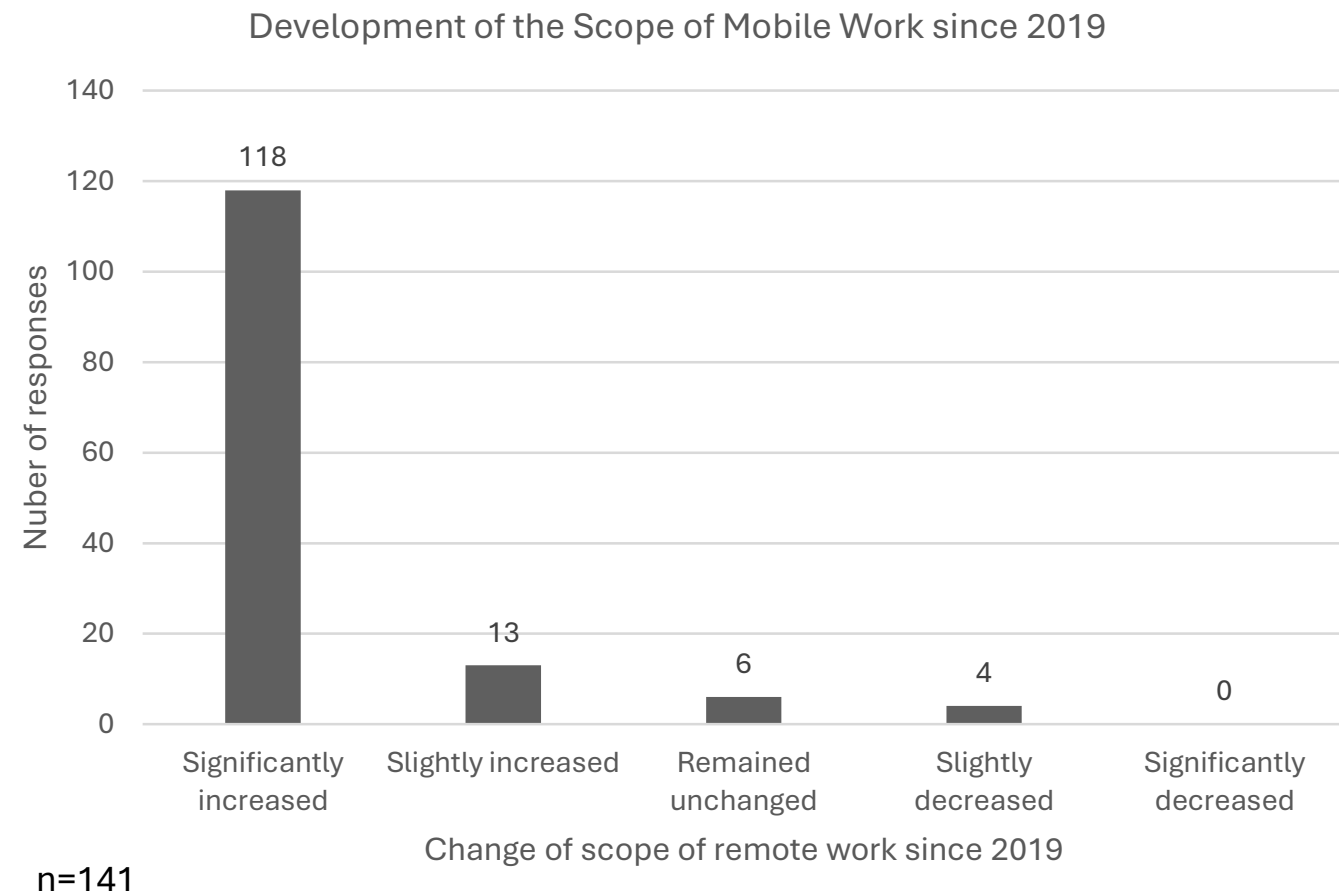
Online-Umfrage bei allen
deutschen Mittelstädten zu

- Praxis der Telearbeit
- Ausbau der Telearbeit seit 2019
- Anzahl der überwiegend
remote arbeitenden Mitarbeiter

Ergebnisse



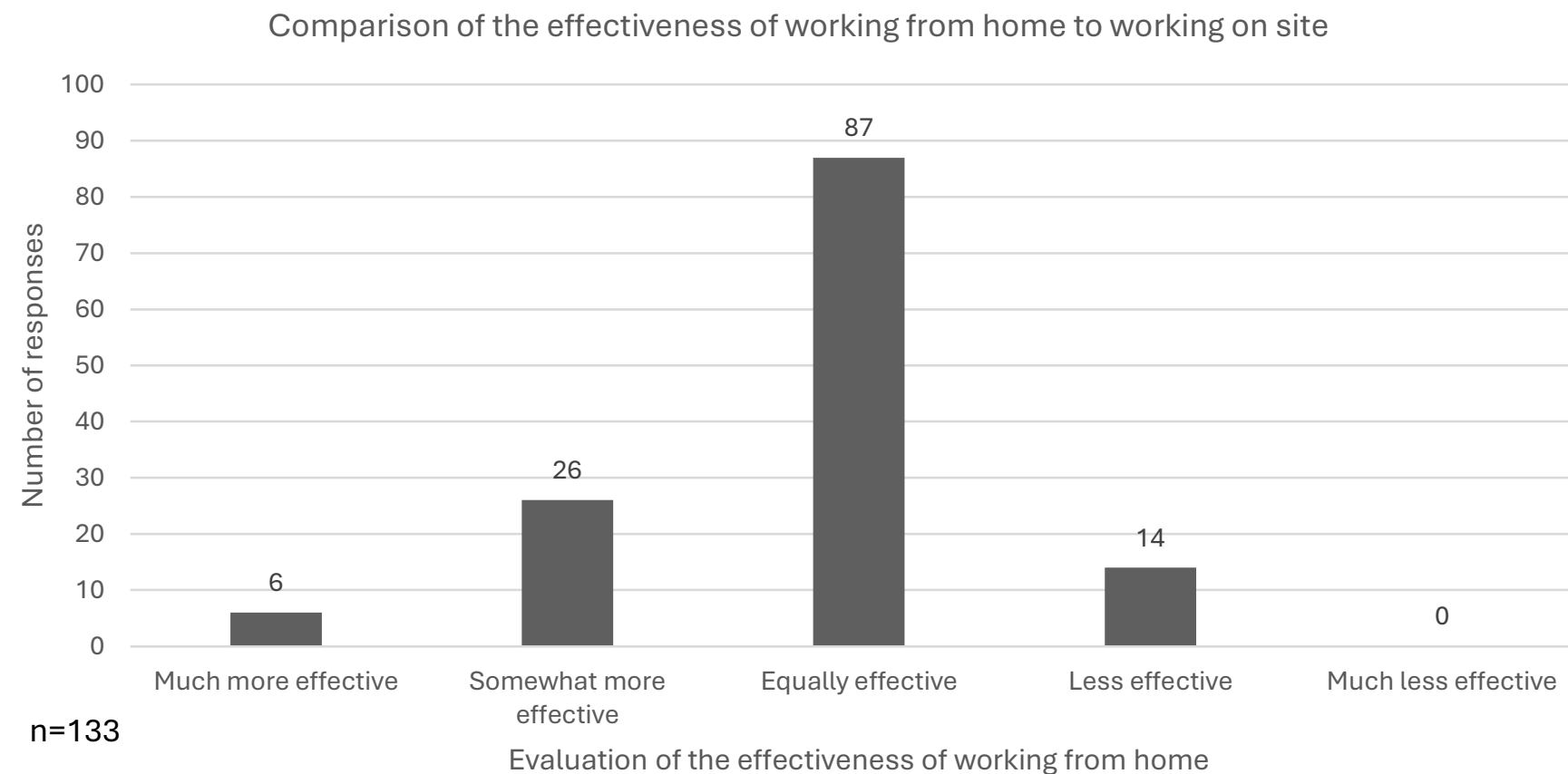
- Die Ergebnisse zeigen, dass **Telearbeit** in deutschen Kommunalverwaltungen **weit verbreitet** ist



Ergebnisse



- Die Ergebnisse zeigen, dass **Telearbeit** in deutschen Kommunalverwaltungen **weit verbreitet** ist
- 65 % halten Home Office für genauso effektiv wie herkömmliche Arbeitsumgebungen

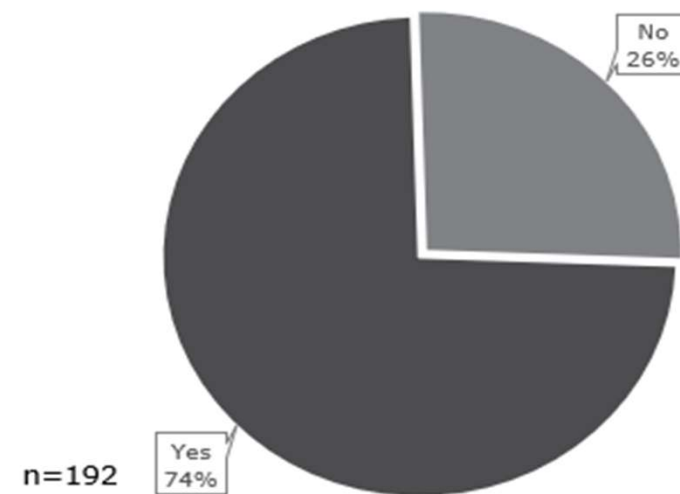


Ergebnisse

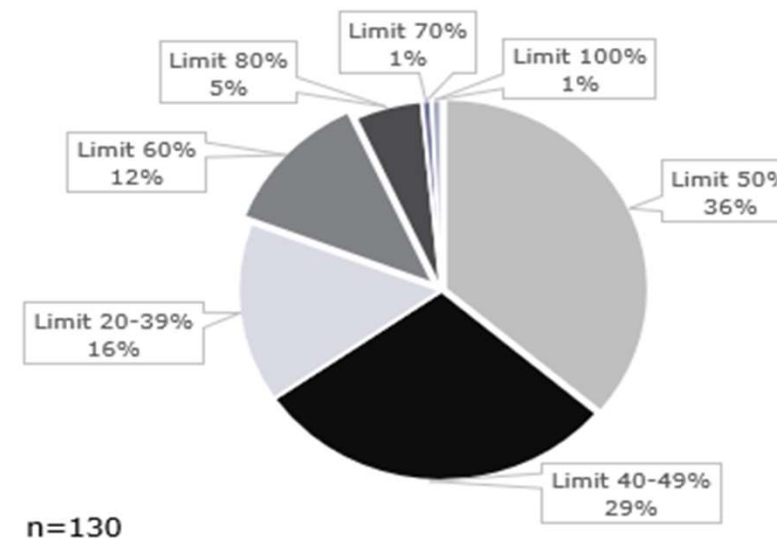


- Die Ergebnisse zeigen, dass **Telearbeit** in deutschen Kommunalverwaltungen **weit verbreitet** ist
- 65 % halten Home Office für genauso effektiv wie herkömmliche Arbeitsumgebungen
- 74 % der Gemeind ein klare Obergrenzen (i. d. R. Dienstvereinbarungen)

Does your administration have fixed upper limits for the proportion of mobile working (e.g. in the form of a service agreement)?



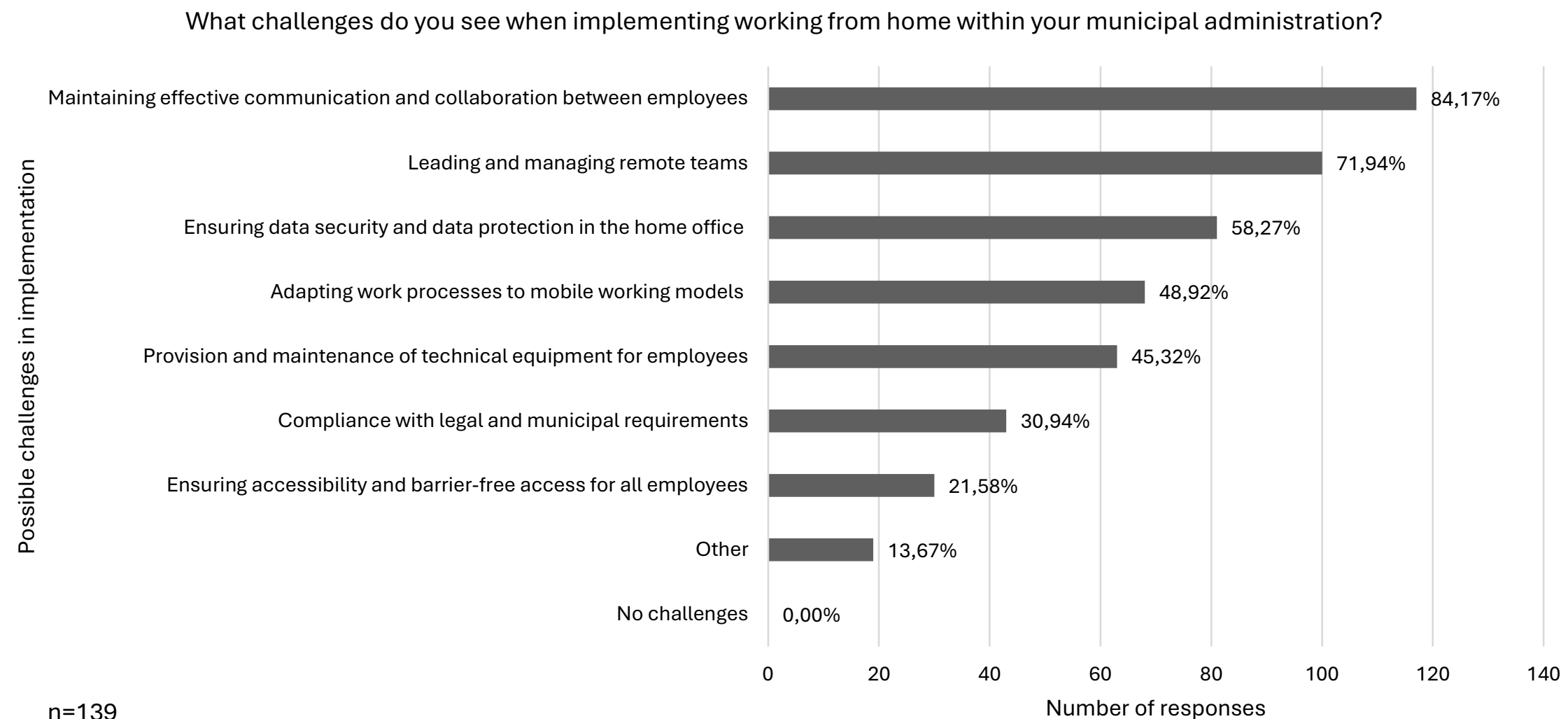
Frequency of limit values for mobile working



Ergebnisse



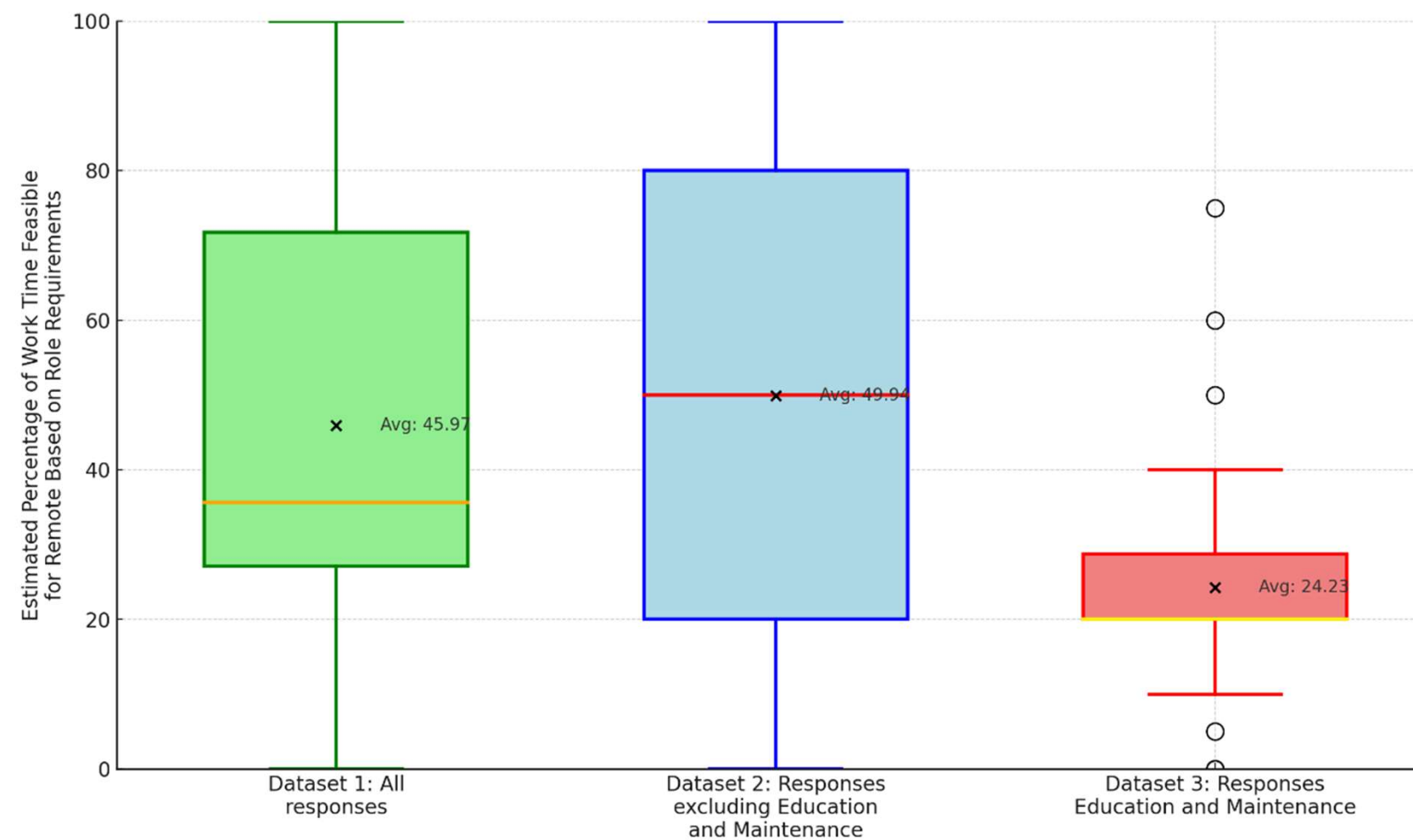
- Alle Kommunen sehen sich mit **Herausforderungen** bei der Telearbeit konfrontiert, wobei soziale und kollaborative Aspekte die Hauptprobleme darstellen



Ergebnisse



Die Mitarbeiter in **Calw** schätzen, dass ihre Aufgaben im Durchschnitt etwa 46 % Telearbeit zulassen würden, wobei die Schätzungen in der „**Kernverwaltung**“ höher sind.



Ergebnisse



1. Telearbeit als Schlüsselstrategie: Wird als Alleinstellungsmerkmal gesehen, um Talente anzuziehen und zu halten.

„100% Remote... Welches Rathaus in Deutschland kann das bieten?“

2. Teamdynamik und Formalität

Weniger spontane Treffen, was Interaktionen behindert. Formalisierte Kommunikation kann den Zusammenhalt des Teams und das Gefühl der lokalen Verwaltung beeinträchtigen.

3. Technische Hilfsmittel

Universelles Anliegen: Die Bedeutung einer soliden technischen Unterstützung wurde von allen Befragten betont.

Positiver Ausblick in Calw: „Technisch sind wir bereit... die technischen Infrastrukturanforderungen sind im Moment kein Problem.“

Ergebnisse



Möglichkeit von Positionen, die zu **mehr als 50% aus der Ferne arbeiten**, im Regelbetrieb der Verwaltung

Alle Befragten sehen solche Positionen als möglich an

Die Schätzungen für potenzielle Anzahl solcher Mitarbeitenden in der Kernverwaltung von gehen weit auseinander mit einem Median von 36 - das wären **etwa 30%**.

Interview	Estimate	Estimate of Maximum Remote Employees from a Core Administration of 140
8	50% of the core administration	70
9	40% of the core administration	56
4	50	50
6	Max 30% of the core administration	Max. 42
13	30	30
5	20	20
12	min 10% of the core administration	Min. 14
7	Max. 2	2

Fazit

- **Aktuelle Umsetzung:** Telearbeit ist in den deutschen Kommunalverwaltungen weit verbreitet: 74 % haben formale Regelungen und 65 % halten sie für ebenso effektiv wie traditionelle Büroumgebungen.
 - **Herausforderungen:** Zu den Haupthindernissen gehören das Management hybrider Teams, die Anpassung von Rollen und der Zusammenarbeit. Die Bereitstellung von Technologie, insbesondere von digitalen Dokumentenmanagement- und Fernarbeitstools, bleibt ein wichtiges Thema.
 - **Chancen und strategische Vorteile:** Fernarbeit wird als Lösung für den Fachkräftemangel und als Alleinstellungsmerkmal für das Employer Branding gesehen, das die Attraktivität auf einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt erhöht
- > Trotz der Herausforderungen gibt es eine proaktive Haltung gegenüber der Integration von Stellen die hauptsächlich nicht vor Ort arbeiten.

Danke

Vincent Welzel (M.Sc.)

Referent

Ministerium für Verkehr Baden-Württemberg

kontakt@vincent-welzel.de

