



3.2 - Organisation der agilen Arbeit

Abschnitt 3 - Organisation und Personalressourcen

Inhaltsverzeichnis

3.2.1 Daten zum Smart Working im Jahr 2024

3.2.2 Zufriedenheit in Bezug auf Smart Working

3.2.3 Durchführungsbestimmungen

Richtlinien

Organisation

Technologie

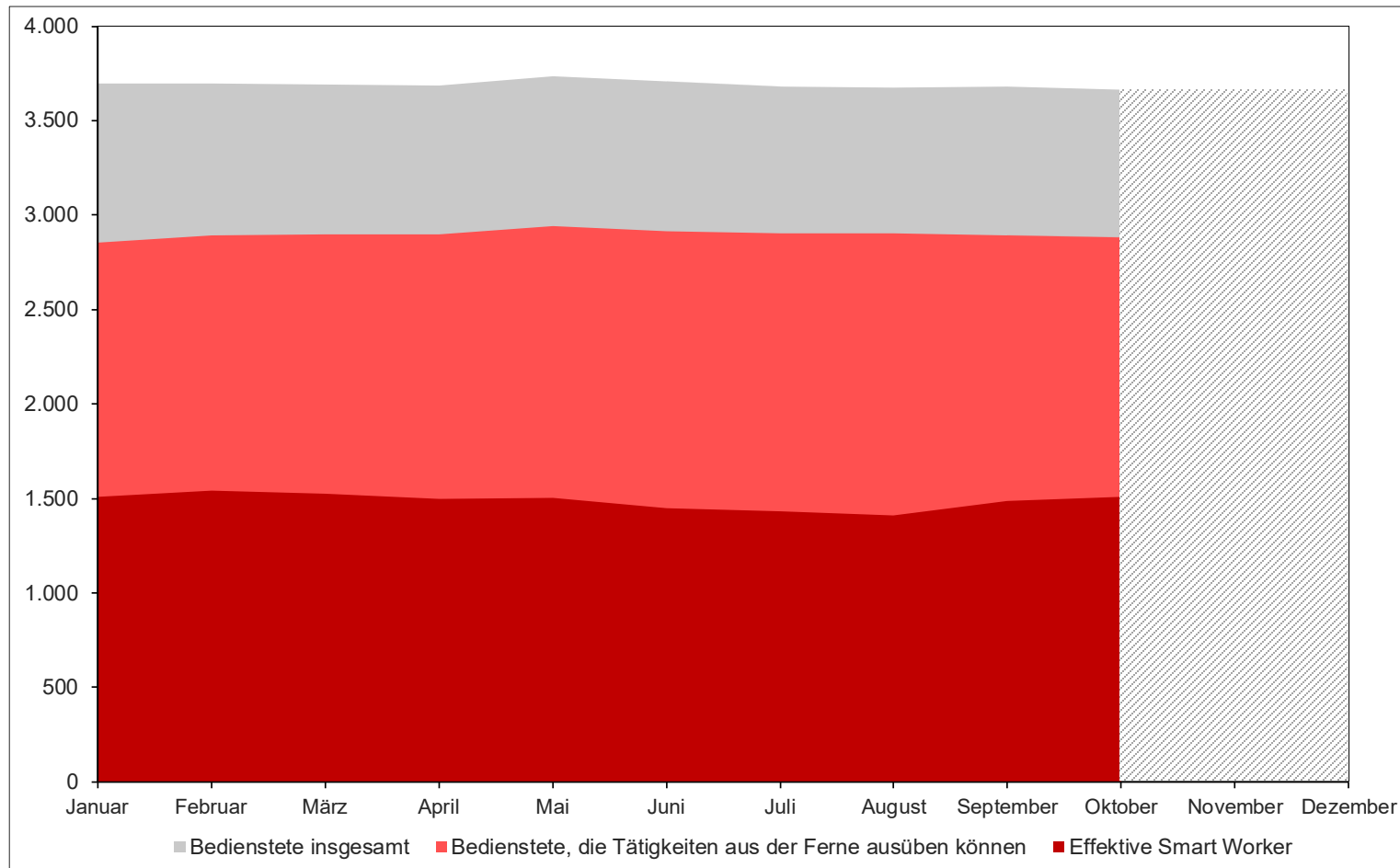
Weiterbildung

Arbeitsräume

3.2.4 Entwicklungsprogramm für das Smart Working

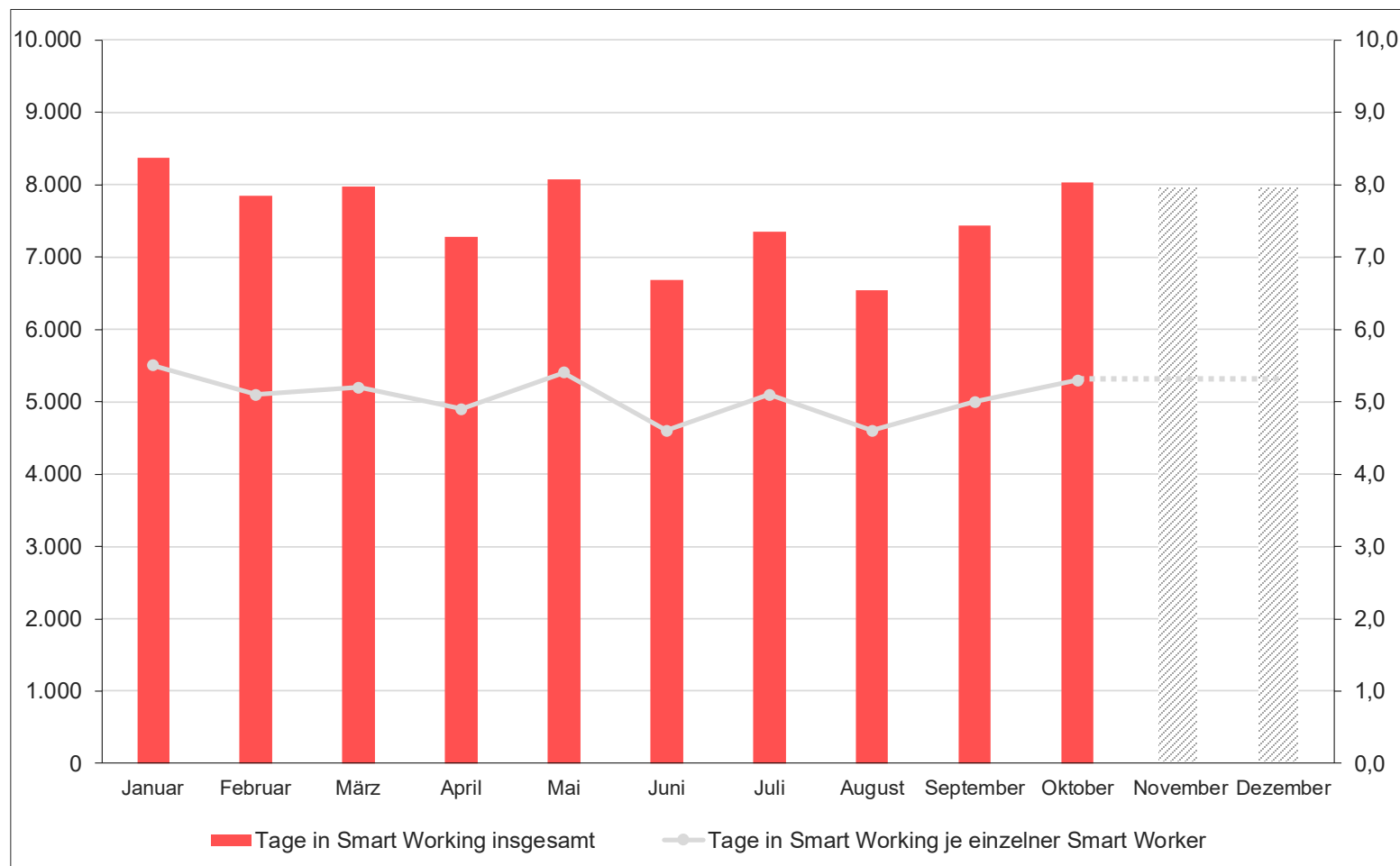
3.2.1 Daten zum Smart Working im Jahr 2024

Bedienstete insgesamt, Bedienstete, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können und effektive Smart Worker - 2024



Die Daten für September und Oktober sind vorläufig. Die Aktualisierung der Daten für die Monate November und Dezember ist noch nicht erfolgt und wurde verschoben, um die Umsetzung der neuen Arbeitszeitregelung gemäß Bereichsvertrag im Zeiterfassungssystem zu ermöglichen. Die zurzeit fehlenden Daten werden im Rahmen des üblichen Jahresberichts an die Gewerkschaften gemeldet.

In Smart Working absolvierte Tage in der Landesverwaltung - 2024



Die Daten für September und Oktober sind vorläufig. Die Aktualisierung der Daten für die Monate November und Dezember ist noch nicht erfolgt und wurde verschoben, um die Umsetzung der neuen Arbeitszeitregelung gemäß Bereichsvertrag im Zeiterfassungssystem zu ermöglichen. Die zurzeit fehlenden Daten werden im Rahmen des üblichen Jahresberichts an die Gewerkschaften gemeldet.

Umsetzungsstatus des Smart Working in der Landesverwaltung - 2024

	Jän.	Feb.	Mär.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.
Bedienstete insgesamt	3.695	3.695	3.692	3.686	3.736	3.706	3.678	3.674	3.681	3.662	-	-
Bedienstete, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können ¹	2.854	2.895	2.900	2.900	2.940	2.917	2.903	2.901	2.895	2.883	-	-
Effektive Smart Worker ²	1.510	1.541	1.527	1.496	1.501	1.451	1.432	1.410	1.489	1.508	-	-
Tage in Smart Working je einzelner Smart Worker ³	5,5	5,1	5,2	4,9	5,4	4,6	5,1	4,6	5,0	5,3	-	-
Tage in Smart Working insgesamt ⁴	8.377	7.851	7.973	7.285	8.069	6.679	7.347	6.543	7.437	8.030	-	-
Prozentueller Anteil der effektiven Smart Worker an den Bediensteten, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können ⁵	52,9%	53,2%	52,7%	51,6%	51,1%	49,7%	49,3%	48,6%	51,4%	52,3%	-	-
Prozentuelles Verhältnis zwischen in Smart Working und insgesamt absolvierten Arbeitsstunden ⁶	16,8%	16,5%	16,7%	16,2%	16,2%	15,9%	16,2%	16,4%	16,3%	16,0%	-	-

Die angegebenen Daten beziehen sich auf die Bediensteten der Landesverwaltung im engeren Sinne, d. h. die Verwaltungsbeamten der Ressorts, Abteilungen und Ämter des Landes (einschl. Journalisten und Ersatzkräfte), die Ende des Monats effektiv im Dienst sind. Straßenwärter und Förster werden demnach nicht berücksichtigt. Ausgeschlossen ist zudem das den Hilfskörperschaften des Landes zur Verfügung gestellte Landespersonal sowie das gesamte Lehr- und Verwaltungspersonal der Schulen staatlicher Art und der Schulen des Landes.

¹ Man berücksichtigt alle Verwaltungsbeamten der IV. bis IX. Funktionsebene.

² Bedienstete, die im Bezugszeitraum mindestens einen halben Tag in Smart Working bzw. Telearbeit absolviert haben.

³ Durchschnittswert der Tage pro Bediensteten, berechnet als Verhältnis zwischen insgesamt in agiler Arbeit (Smart Working + Telearbeit) absolvierten Tagen im Monat und der Anzahl der Bediensteten in agiler Arbeit im selben Monat.

⁴ Gesamtsumme der im Bezugsmonat in agiler Arbeit absolvierten Stunden geteilt durch 7,6 Stunden (Arbeitstage werden auf Vollzeiteinheiten umgerechnet).

⁵ Anzahl der effektiven Smart Worker (Smart Working + Telearbeit) geteilt durch die Anzahl der Bedienstete, die Tätigkeiten aus der Ferne ausüben können im Monat.

⁶ Anzahl der im agilen Modus (Smart Working + Telearbeit) geleisteten gesamten Arbeitsstunden im Monat dividiert durch die Arbeitsstunden insgesamt im selben Monat.

Die Daten für September und Oktober sind vorläufig. Die Aktualisierung der Daten für die Monate November und Dezember ist noch nicht erfolgt und wurde verschoben, um die Umsetzung der neuen Arbeitszeitregelung gemäß Bereichsvertrag im Zeiterfassungssystem zu ermöglichen. Die zurzeit fehlenden Daten werden im Rahmen des üblichen Jahresberichts an die Gewerkschaften gemeldet.

3.2.2 Zufriedenheit in Bezug auf Smart Working

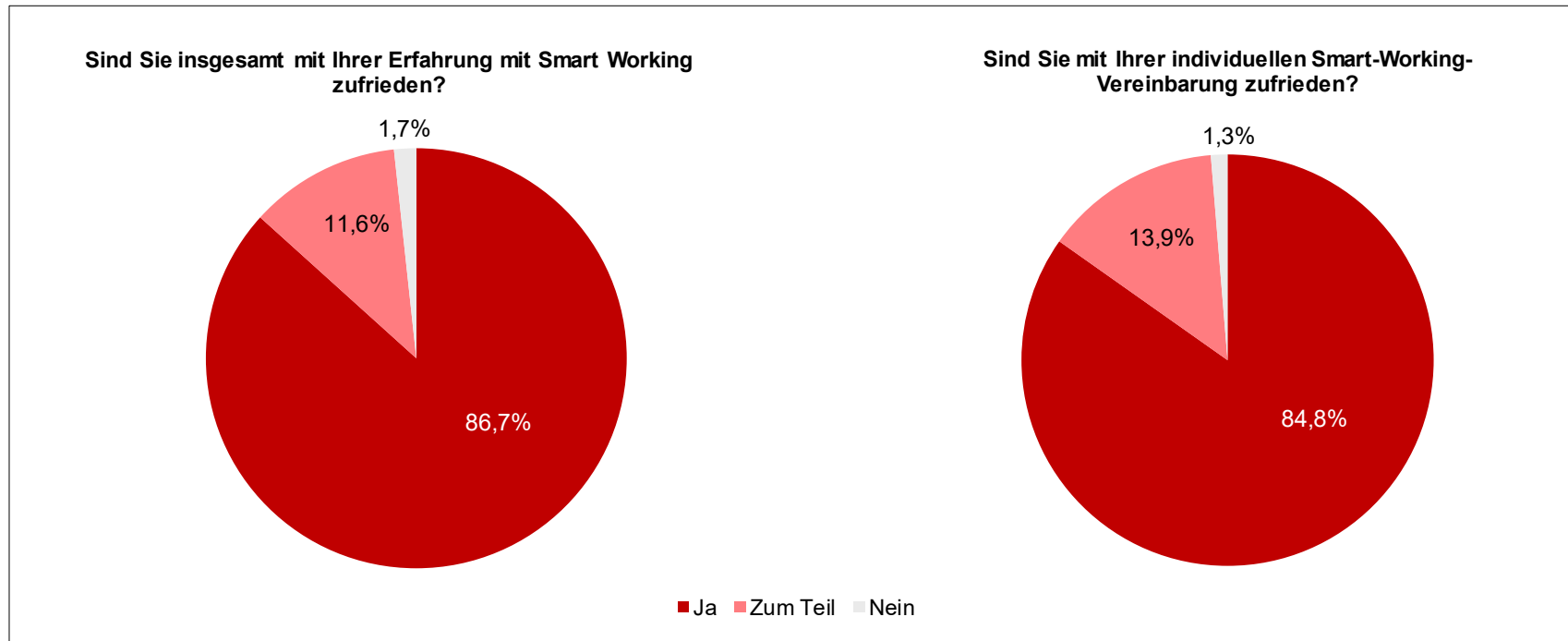
Im Rahmen der im April 2024 durchgeführten [Umfrage zum Smart Working](#) wurden die Landesbediensteten gebeten, ihre Zufriedenheit mit ihrer Arbeitserfahrung in Smart Working und der mit ihrem Vorgesetzten unterzeichneten individuellen Vereinbarung zu äußern. Die Zufriedenheit unter den Smart Workern war erneut sehr hoch: 86,7% gaben an, dass sie mit ihrer Arbeitserfahrung in Smart Working insgesamt zufrieden waren und 84,8% waren mit der

unterzeichneten Vereinbarung zufrieden. Auf einer Skala von 1 bis 10 gaben mehr als 80% der Befragten eine hohe Bewertung zwischen 8 und 10 Punkten ab. Im Gegensatz dazu gaben nur 4,9% eine negative Bewertung unter 6 Punkten ab.

Die positivsten Auswirkungen der Einführung des Smart Working in der Verwaltung wurden in Bereichen wie Work-Life-Balance, Arbeitsmanagement und -organisation sowie Motivation und Arbeitszufriedenheit festgestellt.

Am kritischsten wurde dagegen die Kostenbelastung bewertet, was zeigt, dass weitere Korrekturmaßnahmen erforderlich sind, um das Vertrauen in und die Zufriedenheit mit diesem wichtigen Instrument nicht zu untergraben.

Zufriedenheit betreffend die Erfahrung mit Smart Working - 2024



3.2.3 Durchführungsbestimmungen

Richtlinien

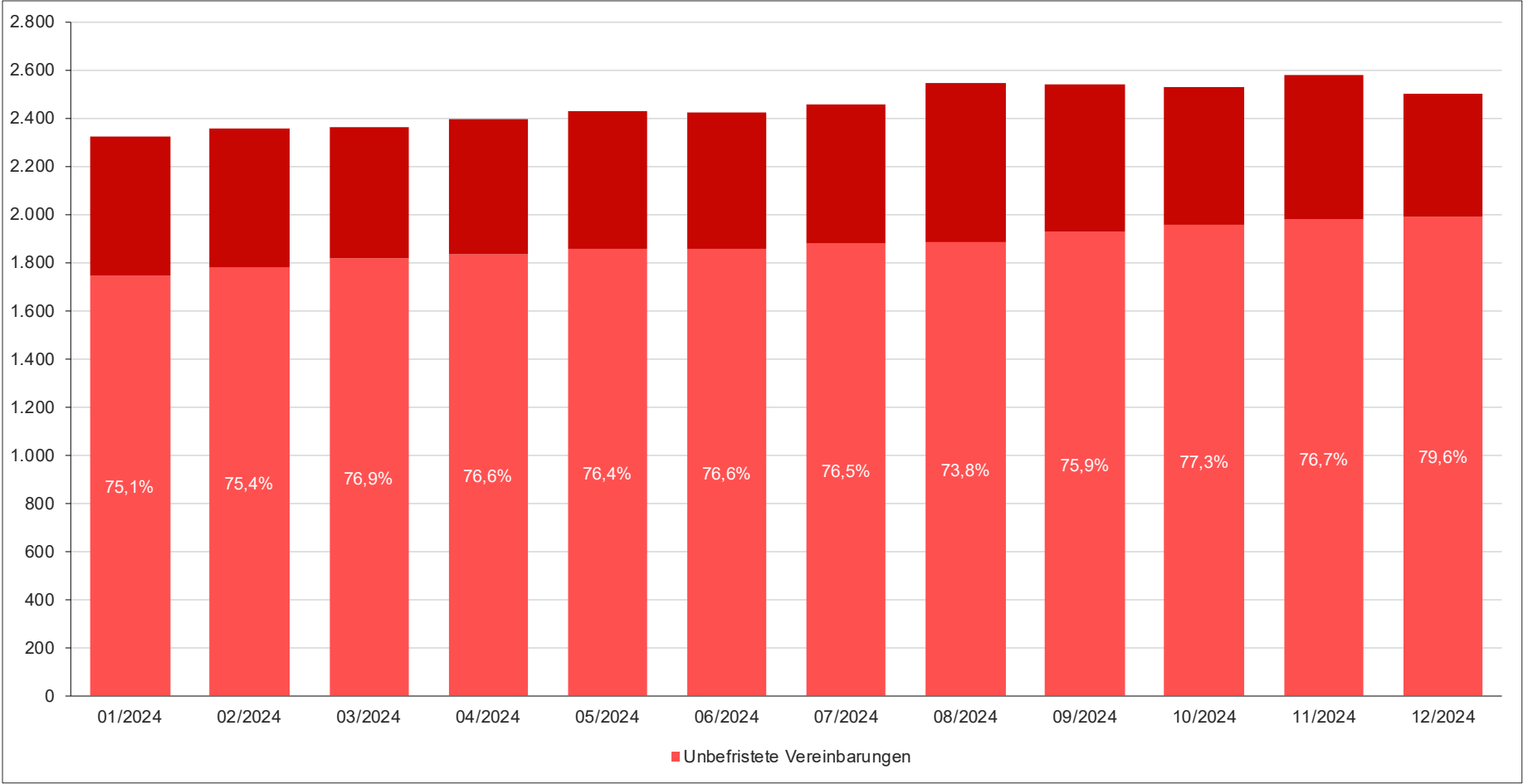
Seit 1. April 2022 gelten für die praktische Umsetzung des agilen Arbeitens die besonderen Bestimmungen des zweiten Teilvertrags des [bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für den Dreijahreszeitraum 2019-2021](#) sowie die erläuternden Leitlinien des [Rundschreibens Nr. 7 des Generaldirektors vom 16.03.2022](#) und des [Rundschreibens Nr. 12 des Generaldirektors vom 21.06.2022](#).

Der zweite Teilvertrag für die Erneuerung des Kollektivvertrages sieht weiter vor, dass die Details von Fall zu Fall im Rahmen der individuellen Vereinbarung (gemäß Artikel 19, Gesetz Nr. 81/2017) geregelt werden. Die individuelle Vereinbarung definiert nämlich das Smart Working unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Führungskraft, der Struktur und des Antragstellenden.

Mit Stand 01.01.2025 sind 2.504 individuelle Vereinbarungen bezüglich Smart Working gültig. 1.993 dieser Vereinbarungen bleiben auf unbestimmte Zeit bzw. bis auf Widerruf gültig, während in etwa einem Fünftel der Fälle (511) eine Frist festgelegt wurde. Nur 327 Vereinbarungen schreiben Smart Working an festgelegten Wochentagen vor, wohingegen in 2.177 Fällen ein wöchentliches (772) oder monatliches (1.405) Höchstmaß an Arbeitstagen in Smart Working vorgesehen ist.

Die Zahl der gültigen individuellen Vereinbarungen ist im Jahresverlauf stetig gewachsen, und zwar von rund 2.300 im Jänner 2024 auf konstant über 2.500 ab August. Gleichzeitig ist der Anteil der unbefristeten Vereinbarungen mit einem Anteil von etwa 75% im gesamten Jahresverlauf weitgehend unverändert geblieben.

Gültige individuelle Vereinbarungen und Prozentsatz der unbefristeten individuellen Vereinbarungen - 2024



Organisation

Um das Smart Working bestmöglich auf die Arbeitsweisen der einzelnen Organisationseinheiten und die unterschiedlichen Tätigkeiten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abstimmen zu können, sind die Führungskräfte der einzelnen Organisationseinheiten dafür verantwortlich, jene Tätigkeiten zu identifizieren (und zu aktualisieren), die in Smart Working ausgeführt werden können.

Die Führungskräfte der Organisationseinheiten sind in weiterer Folge dafür verantwortlich, anhand der eingegangenen Anfragen jene Mitarbeiter zu identifizieren, die in das Smart Working eingearbeitet werden sollen und schließlich mit dem für geeignet befundenen Personal eine individuelle Vereinbarung zu treffen.

Von den Führungskräften wird ebenfalls erwartet, regelmäßig die Rahmenbedingungen dahingehend zu überprüfen, möglichst vielen Interessenten die Möglichkeit zu bieten, einen Teil ihrer Arbeit in Smart Working zu verrichten.

Technologie

Die Schaffung der notwendigen technologischen Voraussetzungen ist zentral für die Umsetzung des Smart Working.

Im Sinne der laufenden Modernisierung der technologischen Ausstattung werden auch in den nächsten Jahren neue tragbare PCs angekauft werden, weniger als Ergänzung als vielmehr als Ersatz für die bestehenden Desktop-PCs. Der Wahl der neuen Hardware wird ein neues Arbeitsplatzkonzept zugrunde liegen, welches flexibler und sowohl für Desksharing als auch für den Wechsel zwischen Präsenz und Smart Working geeignet sein wird.

Von entscheidender Bedeutung wird in den nächsten drei Jahren zudem die Einführung und Umsetzung der Virtual-Desktop-Technologie sein, um den Mitarbeitenden ein flexibleres und moderneres Arbeiten zu ermöglichen. Mit dieser neuen Technologie wird es für den Zugriff auf die Datenbanken des Landes nämlich nicht mehr erforderlich sein, eine Fernverbindung zum Büro-PC herzustellen, im Gegenteil, mit der Benutzung tragbarer PCs wird diese doppelte Verwendung nach und nach abgebaut. Die derzeit genutzten VPN-Verbindungen (Virtual Private Network) werden daher schrittweise abgeschafft.

Weiterbildung

Agiles Arbeiten soll nicht nur zu Modernisierung und Verbesserung der Verwaltung beitragen, sondern insgesamt Effizienz und Bürgerfreundlichkeit der Verwaltung stärken. Agiles Arbeiten bietet Möglichkeiten, um gemeinsam Ziele effizienter und rascher zu erreichen. Es geht es darum, das kollaborative Arbeiten und den gemeinsamen Arbeits- und Lernprozess innerhalb von virtuellen, verteilten und agilen Teams zu fördern, wobei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig vom Arbeitsort zusammenarbeiten. Grundvoraussetzung dafür ist ein effizienter Einsatz der digitalen Arbeitsinstrumente, und dabei im Besonderen die verschiedenen Tools von Microsoft 365 mit denen die gemeinsame Kommunikation und Zusammenarbeit des Teams wirksam und effizient gestaltet werden kann.

Das Agile Arbeiten wird durch eine Reihe von Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt und begleitet. Im Intranet des Landes (myNET) gibt es eine eigene Seite zum Smart Working. In der digitalen Lernbibliothek des Amtes für Personalentwicklung stehen verschiedene Selbstlernangebote (Video-Tutorials, E-Learning-Kurse, Aufzeichnungen von Webinaren u.a.) zu den Tools von Microsoft 365 und zum Thema Smart Working zur Verfügung. Weiters gibt es Coachings und Kursangebote für Führungskräfte zum Thema Agile Führung und Zusammenarbeit in verteilten Teams. Auf der Lernplattform des Landes wird ein spezifischer Auffrischkurs zum Thema "Sicherheit und Gesundheit in Smart Working" angeboten. Dieser Kurs, der darauf abzielt, die

Kenntnisse des Personals über die zu beachtenden Regeln in Smart Working und die Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit aufzufrischen, ist für alle, die eine individuelle Vereinbarung mit dem Vorgesetzten unterzeichnet haben oder unterzeichnen werden, verpflichtend und gilt auch als Auffrischung der grundlegenden Arbeitssicherheitsschulung mit einer zweistündigen Fortbildungsanrechnung.

Arbeitsräume

Derzeit hat die Einführung des agilen Arbeitens noch nicht zu konkreten Veränderungen in der allgemeinen Verwaltung und der Gestaltung der Arbeitsräume der Landesverwaltung geführt. Es wird jedoch ein Pilotprojekt geprüft, um - hoffentlich kurzfristig - Desksharing-Arbeitsplätze durch die Verlagerung einiger Organisationsstrukturen zu realisieren. Bei der Konzeption und Planung von neuen Verwaltungsgebäuden wird zudem versucht, die Arbeitsplätze angesichts des Personals in Smart Working und der zahlreichen Teilzeitverträge nicht mehr nach der Logik eines Arbeitsplatzes pro Mitarbeiter/in zu konzipieren.

Im Anschluss an die im November 2022 durchgeführte [Umfrage](#) zur Ermittlung des Interesses am Coworking bei den Beschäftigten aller öffentlichen Verwaltungen des Landes wurde im November 2024 eine weitere Umfrage mit spezifischem Fokus auf den Raum Pustertal durchgeführt. Etwa ein Drittel der Befragten zeigte Interesse, und von diesen fünfzehn wurden als geeignet für die Nutzung eines Coworking-Spaces identifiziert. Basierend auf den eingegangenen Anfragen und den Angaben zur geografischen Lage und technischen Ausstattung wurde eine Räumlichkeit im Stadtzentrum von Bruneck eingerichtet, die ab Ende des Jahres 2024 betriebsbereit ist.

Diese Analyse stellt den ersten Schritt auf einem Weg zur schrittweisen Realisierung mehrerer Coworking-Spaces im Land dar. Angesichts des unvorhergesehenen Beginns der Bauarbeiten für die Riggertalschleife wurde beschlossen, dem Pustertal höchste Priorität einzuräumen, um bis Anfang 2025 einen vom Land verwalteten Coworking-Space in Betrieb nehmen zu können. Im ersten Halbjahr 2025 wird eine ähnliche Studie für den Vinschgau durchgeführt.

3.2.4 Entwicklungsprogramm für das Smart Working

		Ist			Soll	
	Einheit	2023	2024	2025	2026	2027
Stand der Umsetzung						
Bedienstete insgesamt	Anzahl	3.646	-*	3.600	3.600	3.600
Gültige Smart-Working-Vereinbarungen am 31.12.	Anzahl	2.301	2.504	2.500	2.500	2.500
Effektive Smart Worker	Anzahl	1.460	-*	1.400	1.400	1.400
Arbeitstage in Smart Working pro Woche je einzelner Smart Worker	Anzahl	1,4	-*	1,5	1,5	1,5
Tage in Smart Working im Jahr	%	16,0	-*	18,0	18,0	18,0
Verhältnis effektive Smart Worker/Bedienstete insgesamt	%	40,0	-*	44,0	44,0	44,0
Verhältnis unbefristete individuelle Vereinbarungen/individuelle Vereinbarungen insgesamt	%	70,2	76,4	75,0	80,0	80,0
Weiterbildung						
Aus- und Weiterbildungsinitiativen zur Stärkung der digitalen Kompetenzen						
Aus- und Weiterbildungsinitiativen	Anzahl	50	-*	40	40	40
Teilnehmende	Anzahl	7.235	-*	5.000	5.000	5.000
Aus- und Weiterbildungsinitiativen für Führungskräfte im Bereich Smart Working						
Aus- und Weiterbildungsinitiativen	Anzahl	1	-*	3	3	3
Teilnehmende	Anzahl	104	-*	30	30	30
Aus- und Weiterbildungsinitiativen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich Smart Working						
Aus- und Weiterbildungsinitiativen	Anzahl	1	-*	1	1	1
Teilnehmende	Anzahl	1.121	-*	200	200	200

* Die Daten für Jahr 2024 stehen noch nicht zur Verfügung.

	Einheit	Ist			Soll	
		2023	2024	2025	2026	2027
Technologie						
Tragbare PCs	Anzahl	3.000	3.000	5.000	5.000	5.000
Verhältnis tragbare PCs/PCs insgesamt	%	42,0	42,0	60,0	60,0	60,0
Zusätzliche Geräte (Drucker, Headsets, Webcams)	Anzahl	8.700	8.600	8.500	8.500	8.500
Aktive VPN-Verbindungen**	Anzahl	4.072	4.100	3.500	2.000	200
Interne Auswirkungen						
Personal						
Durchschnittliche Abwesenheitstage aus Krankheitsgründen	Anzahl	8,0	-*	7,0	7,0	7,0
Wohlbefinden am Arbeitsplatz	%	84,6	-	85,0	-	-

* Die Daten für Jahr 2024 stehen noch nicht zur Verfügung.

** Der Übergang zur Virtual-Desktop-Technologie wird voraussichtlich im Jahr 2025 gestartet und daraus wird sich ein drastischer Rückgang bei den VPN-Verbindungen ergeben.