



# Flexibles Arbeiten bei NPorts

---

Flexible Arbeitsort & Arbeitszeit  
Optionen

Vorgestellt von Tatjana Littau und Nele Stührmann

# Das Unternehmen

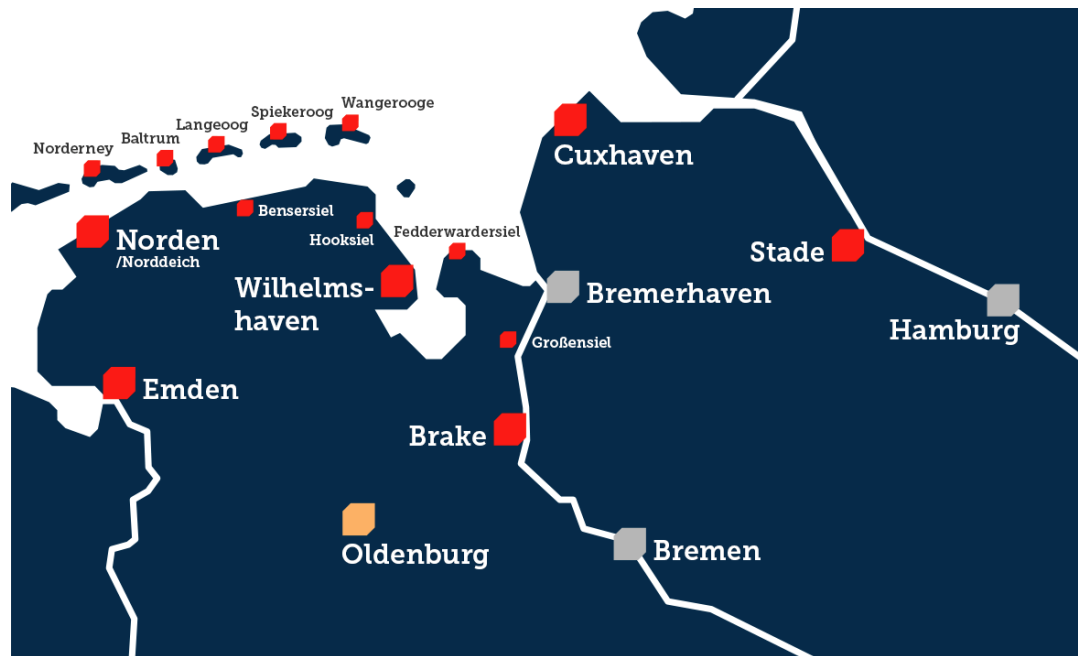
## Unsere Standorte

---

Niedersachsen Ports ist die  
Hafeninfrastrukturgesellschaft des Landes  
Niedersachsen (100 %-ige Tochter)

**Gründung:** 01.01.2005

**Standorte:** 5 große Seehäfen  
7 Inselversorgungshäfen  
3 Regionalhäfen  
1 Zentrale Oldenburg



# Das Unternehmen

## Unsere Aufgaben

---

- › Mit 15 Hafenstandorten sind wir der größte Betreiber öffentlicher Seehäfen in Deutschland.
- › Zu unseren Leistungen gehören Entwicklung, Bau und Instandhaltung der Infrastruktur. Wir unterhalten die Hafenanlagen und -flächen und bauen diese bedarfsgerecht aus.
- › Außerdem verfügen wir in den unterschiedlichen Hafenstandorten über ein umfangreiches Portfolio an Gewerbe- und Industriefläche.



# Telearbeit neu denken

## Auf dem Weg zu einer modernen Arbeitskultur

---

### 2015 Erste Betriebsvereinbarung (BV) Telearbeit:

- › Möglichkeit eines fest eingerichteten Telearbeitsplatzes  
Anspruchsgruppen: Beschäftigte mit Betreuungs- oder Pflegeaufwand
- › Möglichkeiten eines Satellitenbüros  
Anspruchsgruppen: Alle Beschäftigte (insbesondere bei Wohnortnähe)
  
- › Es wurden vereinzelt Anträge an allen Standorten gestellt. Insgesamt haben in den ersten Jahren (bis 2020) **ca. 22 Beschäftigte** einen Telearbeitsplatz und 1 Kollegin ein Satellitenbüro in Anspruch genommen.

# Telearbeit neu denken

## Auf dem Weg zu einer modernen Arbeitskultur

---

### 2017/18 Zielvereinbarung Zertifizierung Beruf und Familie:

- › Auf **Bedürfnisse** der Beschäftigten reagieren und Telearbeit **nicht mehr** an Betreuungs-/Pflegebedarf knüpfen
- › Zwei neue Zielvorstellungen:

Möglichkeiten weiterentwickeln zum  
**regelmäßigen** Arbeiten von anderen Orten.

(Anknüpfung an Betreuungsaufgaben wird aufgehoben; Aspekte "Beachtung betrieblicher Belange" und "persönlicher Eignung" werden integriert)

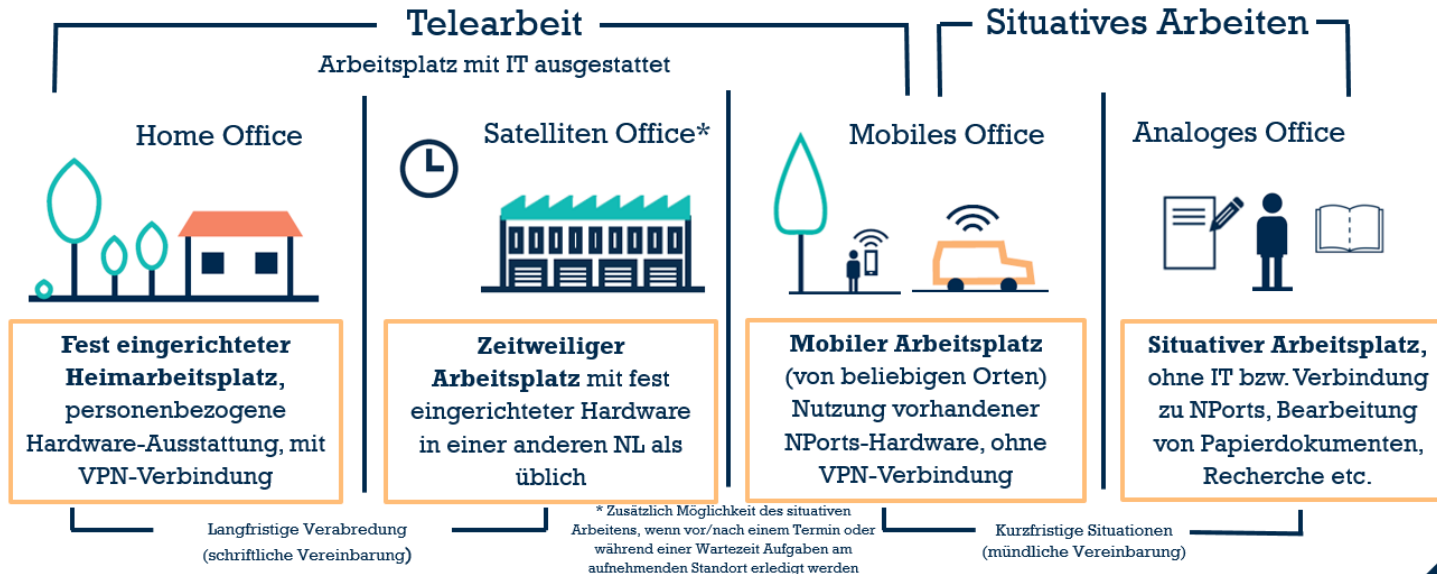
Möglichkeiten weiterentwickeln zum  
**situativen** Arbeiten von anderen Orten.

Ein Rahmen für situatives, mobiles Arbeiten wird erarbeitet und umgesetzt.

# Telearbeit neu denken

## Auf dem Weg zu einer modernen Arbeitskultur

### 2019 Anpassung und Überarbeitung der ursprünglichen Betriebsvereinbarung:



# Telearbeit neu denken

## Auf dem Weg zu einer modernen Arbeitskultur

---

### **2020 Corona-Pandemie hilft mit einem Digitalisierungsschub:**

- › NPorts hat zum Schutz der Beschäftigten ohne viele Hürden über **170 Zugänge** zum mobilen Arbeiten von zu Hause eingerichtet (zeitlich an das Pandemiegeschehen angelehnt)

### **2021 Offizielle Veröffentlichung der Betriebsvereinbarung**

- › Die Erfahrungen haben gezeigt, dass Home Office oder auch mobiles Arbeiten für viele Kolleginnen und Kollegen die benötigte Flexibilität im beruflichen und privaten Kontext liefern.

Bis dato (Stand 10/2021):  
**31 Anträge Home Office**  
**43 Anträge Mobiles Office**

# Telearbeit neu denken

## Unsere Erfahrungen

---

- › Für eine Akzeptanz auf Seiten der Führungskräfte ist es wichtig, diese ausreichend zu informieren und einzubeziehen.
- › Sorge vor „Kontroll- und Führungsverlust“ war im Regelfall unbegründet. Im Gegenteil: In der Corona Situation liefen die Themen und Projekte reibungslos weiter.
- › Die meisten Mitarbeiter/innen im Home Office sind sehr motiviert, schätzen die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten. Es werden immer mehr Anträge gestellt.
- › Arbeiten im Home Office wird durch die voranschreitende Digitalisierung der Arbeitsprozesse erleichtert.



# Unsere flexiblen Arbeitszeit-Modelle

An den Lebensphasen der Beschäftigten orientiert

---

- › BV „Gleitende Arbeitszeit“ überwiegend für kaufmännische und technische Beschäftigte
- › BV „feste Arbeitszeit“ sowie BVen „Schichtdienst“ für gewerbliche Beschäftigte und Beschäftigte im Schichtdienst
- › Es gibt eine Vielzahl an **Individualregelungen**, z.B.:
  - › Unterschiedliche Teilzeitmodelle, die sich am Bedarf orientieren
  - › Reduzierungen von Kernarbeitszeiten (im Gleitzeitbereich)
  - › Optionen für individuelle Erziehungs- und Pflegezeiten

# Weitere Optionen zur Flexibilisierung

An den Lebensphasen der Beschäftigten orientiert

---

› Feste Arbeitszeit und Schichtdienst bieten bislang wenig Möglichkeiten zur Flexibilisierung

› Gründung einer standortübergreifenden **Arbeitsgruppe  
Arbeitszeitflexibilisierung:**

→ Gemeinsames Erarbeiten von möglichen Instrumenten, um die Arbeitszeiten unserer überwiegend gewerblichen Beschäftigten hinsichtlich Vereinbarkeitsbedarfe von Beruf und Familie flexibler zu gestalten.

# Weitere Optionen zur Flexibilisierung

## Unsere Erfahrungen

---

- › Individuelle Lösungen in fester Arbeitszeit oder Schicht zu schaffen wird sehr unterschiedlich akzeptiert.
- › Viel Überzeugungsarbeit für Offenheit und Lösungsorientierung erforderlich  
→ Besprechung von erfolgreichen Lösungen anderer Teams (Best Practice)
- › Die Akzeptanz im betroffenen Team kann nur situativ und vor Ort geklärt werden  
→ wichtig dabei: Einklang von Betriebs-, Team- und Individualinteressen

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

› Haben Sie Fragen?

› **Kontakt Daten:**

Tatjana Littau  
[tlittau@nports.de](mailto:tlittau@nports.de)  
0441 35020 361

Nele Stührmann  
[nstuehrmann@nports.de](mailto:nstuehrmann@nports.de)  
0441 35020 520

Projektleiterinnen Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Personalentwicklung

