

Projekt IS CreaLab

«Ressourcenimpact mobiler Arbeitsformen» (Oktober 2011 bis Juli 2012)

Von Jens Meissner & Gian-Claudio Gentile

Im Rahmen des Forschungsfeldes “Zukunft der Arbeit“ des Interdisziplinären Schwerpunktes Crealab an der Hochschule Luzern untersuchten Forscher auch die Frage nach dem Ressourcenimpact des mobilen Arbeitens. Fraglich war, unter welchen Bedingungen das mobile Arbeiten als zukünftig wichtiger werdende Arbeitsform wirklich zu Einsparungen hinsichtlich CO₂ und Betriebskosten führt. Was also konkret haben Unternehmen von der Flexibilisierung ihres Arbeitsmodells?

Die Trägerschaft des Home Office Day hat zusammen mit dem Bundesamt für Energie (BFE), dem BaslerFonds von Ernst Basler + Partner (EBP) und der Hochschule Luzern (HSLU) ein Forschungsprojekt beauftragt, die ökologischen und ökonomischen Auswirkungen verschiedener Arbeitsformen zu untersuchen. Die aus einem Wirkungsmodell hergeleiteten Resultate lassen sich wie folgt zusammenfassen

Home Office – aber richtig.

Um bei der Umsetzung von neuen Arbeitsformen sowohl ökonomisch wie auch ökologisch einen möglichst positiven Effekt zu erzielen, sollte ein Unternehmen bei der Einführung von Home Office sicherstellen, dass

- im Unternehmen eine Arbeitsplatzreduktion pro MitarbeiterIn stattfindet sowie
- Mitarbeitenden, die Home Office praktizieren, ein Laptop zur Verfügung steht.

Speziell sind dabei folgende Effekte zu berücksichtigen:

- **Flexible Arbeitsmodelle ermöglichen Einsparungen an Betriebskosten und Umweltemissionen.** Innerhalb der Betriebskosten ist die Miete für die Büroflächen der mit Abstand wichtigste Posten. Wenn in einem Unternehmen neue Arbeitsformen wie Home Office

oder Mobile Office praktiziert werden, sind die Arbeitsplätze im Büro häufig nicht zu 100 % ausgelastet. Bei Tätigkeiten mit häufigem auswärtigem Kundenkontakt wird dieser Aspekt noch relevanter. Durch Einführung von flexible Workspace- oder Desksharing-Modellen kann der Flächenbedarf pro Person und damit die Betriebskosten sowie die mit der Beheizung der Büros einhergehende Umweltbelastung reduziert werden.

- **Umweltbelastung durch Redundanz von Hardware vermeiden.** Der Haupteinflussfaktor für die Umweltbelastung ist der Pendelverkehr sowie der Energieverbrauch durch das Heizen der Büros. Wenn für die Arbeit im Home Office zusätzlich zum Desktop im Büro noch weitere Hardware für zu Hause angeschafft werden muss (Desktop, Drucker, grösserer Bildschirm), so führt auch dies zu einer signifikanten Mehrbelastung. Durch das zur Verfügungstellen eines Laptops, der sowohl im Büro wie auch im Home Office genutzt werden kann, kann die Umweltbelastung gesenkt werden. Zudem hat ein Laptop aufgrund des geringeren Materialbedarfs per se schon eine geringere Umweltbelastung als ein Desktop Computer.
- **Reboundeffekte vermeiden.** Der Einfluss von Rebound-Effekten¹ bei neuen Arbeitsformen ist bisher noch kaum untersucht worden. Speziell zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang das zusätzlich gemietete Zimmer, das möglicherweise „benötigt“ wird, weil regelmäßig von zu Hause gearbeitet wird. Im schlimmsten Fall werden die durch das Pendeln eingesparten CO₂-Emissionen durch den zusätzlich beheizten Wohnraum und die zusätzlich angeschaffte Hardware wieder kompensiert.

¹ Der Rebound-Effekt besagt, dass Einsparungen, die z.B. durch effizientere Technologien entstehen, durch vermehrte Nutzung und Konsum überkompensiert werden.

Die qualitativen Fallstudien zu drei Vorreiterunternehmen (Microsoft, EBP und Freestyle Bürodiesign AG) geben ein differenziertes Bild zur Entwicklung der Arbeitsformen ab:

- Sie bestätigen, dass die einzelnen Unternehmungen mit einer Verstärkung des mobilen Arbeitens Wettbewerbs- und Planungssicherheit gewinnen möchten. Diese damit eingeleitete Flexibilisierung verspricht ein zukünftig funktionierendes Businessmodell und ein Empowerment der Mitarbeitenden.
- Das Management übernimmt in diesen Unternehmungen eine überwiegend proaktive Haltung bei der Einführung der neuen Arbeitsformen, dabei sind die technischen Grundlagen und Arbeitsanforderungen schnell definiert, nicht jedoch die Modi der Zusammenarbeit und die Verantwortlichkeiten.

- Es findet eine starke Verquickung von Geschäft und Privatleben statt. Dies birgt die Gefahr einer latenten Überbelastung der Mitarbeitenden. Damit steigen auch die Ansprüche an Koordination und Kommunikation und die Notwendigkeit der Definition von Regeln.

Daraus leiten sich folgende Empfehlungen ab:

- Home Office muss als integrativer Bestandteil von flexiblen Arbeitsformen verstanden werden.
- Führungskräfte müssen im Umgang mit neuen Arbeitsformen geschult werden, denn Home und Mobile Office verlangen veränderte Formen der Führung. So ist es die Aufgabe von Führungskräften dafür zu sorgen, dass z.B. die Home Worker im Betrieb wahrgenommen werden.
- Als Begleitmassnahme muss der Ausarbeitung von gemeinsamen Spielregeln der Zusammenarbeit grössere Bedeutung beigemessen werden.

Ergänzende Abbildungen

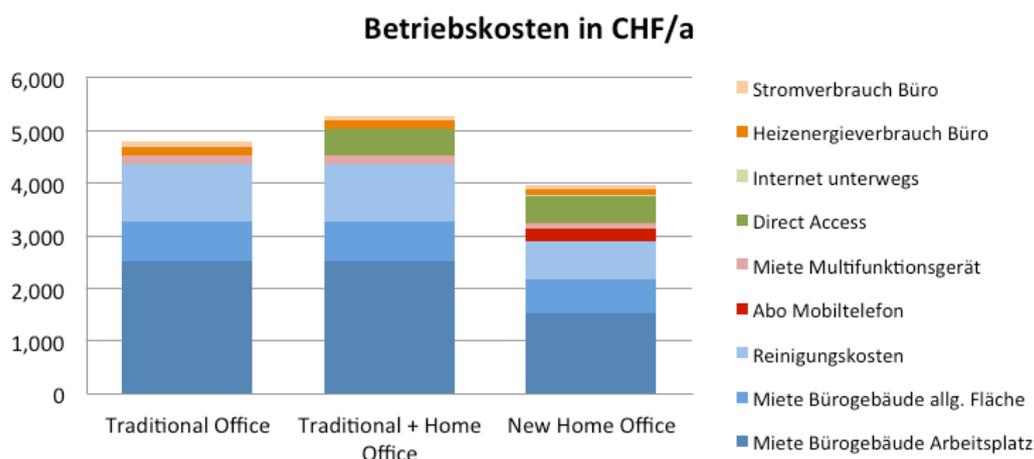


Abbildung 1: Betriebskosten pro Jahr und Mitarbeitende für Traditional Office, Traditional & Home Office und New Home Office.

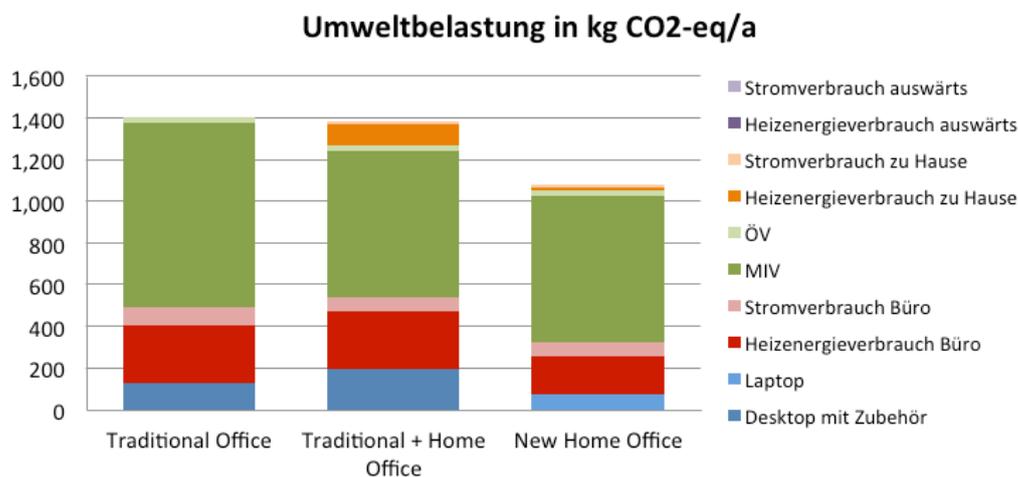


Abbildung 2: Umweltbelastung pro Jahr und Mitarbeitende für Traditional Office, Traditional + Home Office und New Home Office.

„New“ Home Office bedeutet:

- die Mitarbeitende arbeitet einen Tag pro Woche zu Hause,
- die Firma stellt einen Laptop zur Verfügung, so dass zu Hause keine weitere Hardware benötigt wird,
- nur jeder zehnte Mitarbeitende verfügt zu Hause über ein Zusatzzimmer, das er extra aufgrund der Home-Office-Tätigkeiten gemietet hat sowie
- in der Firma wird gleichzeitig eine Arbeitsplatzreduktion von 1 Arbeitsplatz auf 0.6 Arbeitsplatz pro Mitarbeitenden eingeführt.

Arnold, H.P. (2012): ‚Home Office wird in der Schweiz immer wichtiger‘. Jens Meissner quoted by 20 Minuten. Issue from 14.3.2012.

Verwandte Links & Literatur:

www.homeofficeday.ch

Kissling, I., Meissner, J.O., Seyler, C., Henzen, C. & G.-C. Gentile (2012): Ressourcenimpact neuer Arbeitsformen. Schlussbericht zum Projekt SI/500689-01 im Auftrag des BFE Bundesamt für Energie, Forschungsprogramm EWG, 1. Mai 2012, Bern http://www.bfe.admin.ch/forschungewg/02544/02805/index.html?lang=de&dossier_id=05692

Meissner, J.O. & M. Sprenger (2012): Hybride Professionals – eine Berufsgruppe wird erwachsen. In: Alpha, 20.10.2012, pp. 1-2.

Bär, J. (2012): Home office. Interview by Radio Pilatus (Jeanette Bär), 8.5.2012.

Raths, Olivia (2012): „Im Home Office neigt man zu mehr Arbeit“, Interview with Jens Meissner, 29.11.2012: <http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Im-Homeoffice-neigt-man-zu-mehr-Arbeit/story/29146215>

Valsecchi, F. (2013): Jens Meissner quoted in „Mobiles Arbeiten hat auch Tücken“. In: Neue Luzerner Zeitung/Dossier, 1.2.2013, p. 42.

Weibel, N. (2013): Jens Meissner quoted in „Hoch qualifiziert und ungebunden“. In: Neue Luzerner Zeitung/Wirtschaft, 2.2.2013, p. 17.