

Mobile Telearbeit

Von der Teleheimarbeit abzugrenzen ist die mobile Telearbeit, auch Mobile Office genannt. Sie beschreibt eine Arbeit, welche losgelöst von festen Orten stattfindet. Das Arbeiten erfolgt dort, wo es zweckmäßig erscheint, das heißt im Unternehmen, im Privatbereich, beim Kunden oder auch auf Reisen [1] [2].

Chancen: Die mobile Telearbeit bietet fast dieselben Chancen wie die Teleheimarbeit, ermöglicht jedoch ein noch höheres Maß an Flexibilität. Da Ihre Mitarbeitenden völlig ortsungebunden sind, geben Sie ihnen durch die Einführung dieser Maßnahme die Möglichkeit, enorm flexibel und autonom zu arbeiten, was eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben herbeiführen und private Belastungen reduzieren kann. Besteht beispielsweise freie Zeit zwischen zwei Kundenterminen, kann diese für private Verpflichtungen, wie das Erledigen von Einkäufen oder das Wahrnehmen eines privaten Termins, genutzt werden [2] [3]. Vor allem für die 24-jährige Nina wäre diese Maßnahme besonders gewinnbringend, da sie während eines beruflichen „Leerlaufs“ beispielsweise zum Sport gehen oder allgemein draußen im Park oder Garten arbeiten könnte, was sehr ihren Interessen und Bedürfnissen entsprechen würde. Bei Fragen könnte sie jedoch jederzeit ins Büro zurückkehren und dort weiterarbeiten. Auch für den Produktdesigner Tom wäre diese Maßnahme sehr gut geeignet. Da es für ihn nicht infrage kommt zu Hause zu arbeiten, hätte er so dennoch die Möglichkeit, flexibel an anderen Orten außerhalb des Unternehmens seine Aufgaben zu erledigen und privaten Verpflichtungen besser nachzugehen. Zudem ermöglicht die mobile Telearbeit den Mitarbeitenden, die beruflich besonders viel unterwegs sind, eine vorausschauende Planung, da Ausgleichszeiten einen Rahmen schaffen, in dem den Mitarbeitenden viel Zeit für die Familie oder andere private Verpflichtungen zur Verfügung steht [2].

Kritische Aspekte: Neben den vielen positiven Aspekten – insbesondere der hohen Flexibilität – ist jedoch kritisch zu betrachten, dass sich Mitarbeitende häufig durch das Gefühl ständiger Erreichbarkeit belastet fühlen. Viele Arbeitnehmer/innen besitzen nur einen Laptop oder ein Smartphone, welches sowohl für private als auch für berufliche Zwecke genutzt wird [3] [4]. Fehlendes Abschalten von der Arbeit ist hierbei eine große Gefahr. Mitarbeitende könnten sich verpflichtet fühlen, auf eine außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit gelesene Mail direkt antworten zu müssen, was zu privaten Belastungen (Stress, Unausgeglichenheit, Streit mit dem Partner etc.) führen kann. Um dem entgegenzuwirken, sollten Sie als Führungskraft auf eine zusätzliche Anschaffung von Geräten, wie Laptops, Tablets oder Smartphones, achten, welche nur für berufliche Zwecke verwendet werden. Es kommen bei Einführung dieser Maßnahme daher weitere Kosten auf Sie zu, die eingeplant werden müssen.

Voraussetzungen: Neben der vorausgesetzten Technik ist es zudem erforderlich, dass Sie ein gutes Vertrauensverhältnis zu Ihren Mitarbeitenden aufweisen, da für Sie als Führungskraft nur wenig Kontrollmöglichkeiten gegeben sind [2]. Des Weiteren erfordert die Maßnahme ein hohes Maß an Flexibilität seitens der Mitarbeitenden zum Beispiel hinsichtlich der Kinderbetreuung – Kundengespräche könnten länger dauern als geplant, Fahrtzeiten könnten sich aufgrund von Staus verlängern etc.. Auf der anderen Seite sollten jedoch auch Sie als Führungskraft über Organisationstalent und Kompromissbereitschaft verfügen, um Ihre Mitarbeitenden bei der besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf unterstützen zu können [2]. Hinsichtlich der Bedürfnisse zur Abgrenzung oder Entgrenzung von Arbeit und Privatleben lässt sich auch hier sagen, dass die Maßnahme der mobilen Telearbeit überwiegend für Arbeitnehmer/innen mit einem hohen Integrationsbedürfnis geeignet ist. Bei dieser Maßnahme ist eine Trennung von Beruflichem und Privatem äußerst schwierig, insbesondere aufgrund des Aspekts, dass die Medien als persönliche Gegenstände angesehen und häufig sowohl für private als auch für berufliche Zwecke genutzt werden. Während der beruflichen Zugfahrt wird mit dem Smartphone die Lieblingsmusik gehört, die der Mitarbeiter auch gerne beim Kochen mit seiner Frau anschaltet, neben beruflichen Mails werden auch private Mails gelesen und beantwortet; teilweise werden Geräte sogar mit Familienmitgliedern geteilt. All dies ist weniger problematisch, wenn Ihre Mitarbeitenden ein hohes Integrationsbedürfnis verspüren und die beiden Lebensbereiche als eine Einheit betrachten. Es birgt jedoch immer eine Gefahr für private Belastungen, falls sich Schwierigkeiten beim Abschalten von der Arbeit zeigen, weshalb dringend empfohlen wird, separate Geräte anzuschaffen [4].

Quelle:

[1] Praeg, C. P. & Bauer, W. (2017). Vom Zukunftstrend zum Arbeitsalltag 4.0: Die Zukunft der Arbeit im Spannungsfeld von Work-Life-Separation und Work-Life-Integration. In Jochmann, W., Böckenholt, I. & Diestel, S. (Hrsg.), *HR-Exzellenz*. Wiesbaden: Springer Gabler.

[2] Dörfler, S. (2004). *Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb: Teil I, Arbeitszeit und Arbeitsort*. Working Paper, Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168ssoar-357933>

[3] Mellner, C., Kecklund, G., Kompier, M., Sariaslan, A., & Aronsson, G. (2016). *Boundaryless Work, Psychological Detachment and Sleep: Does Working 'Anytime – Anywhere' Equal Employees Are 'Always on'? New Ways of Working Practices: Antecedents and Outcomes*. *Advanced Series in Management*, 16, 29-47.

[4] Stawarz, K., Cox, A.L., Bird, J., & Benedyk, R. (2013). "I'd sit at home and do work emails": how tablets affect the work-life-balance of office workers. *CHI Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems*, 13, 1383-1388.