



Regierungsrat

Luzern, 2. Juni 2020

## ANTWORT AUF ANFRAGE

**A 258**

Nummer: A 258  
Protokoll-Nr.: 590  
Eröffnet: 18.05.2020 / Finanzdepartement

### **Anfrage Misticoni Fabrizio und Mit. über die Förderung von Homeoffice beziehungsweise «work-smart»-Umsetzungen**

Zu Frage 1: Welche Schlüsse zieht die kantonale Verwaltung aus den vergangenen Arbeitsmonaten für ihre internen und externen Abläufe? Welche Erfahrungen wurden gemacht?

Der Wechsel ins Homeoffice konnte ab dem 16. März 2020 innert kürzester Zeit vollzogen werden. Unsere Mitarbeitenden waren im Homeoffice sehr schnell arbeitsfähig und produktiv. Die technischen Voraussetzungen für die Arbeit im Homeoffice (Notebooks mit VPN-Zugang) wurden vorgängig bereits grösstenteils geschaffen.

Aus den Erfahrungen der letzten Wochen können wir heute die Schlüsse ziehen, dass trotz der besonderen Voraussetzungen und der krisenhaften Situation alle Abläufe und Prozesse reibungslos funktionierten. Die technischen und organisatorischen Voraussetzungen für das Arbeiten im Homeoffice sind weitgehend gegeben. Unsere Mitarbeitenden haben eine hohe Kompetenz, auch unter erschwerten Bedingungen flexibel zu reagieren und produktiv zu arbeiten.

Zu Frage 2: Wie bewertet die Regierung die Entwicklung von Homeoffice beziehungsweise «work-smart» in der Krisenzeit für die kantonale Verwaltung?

Mobil-flexibles Arbeiten, und damit verbunden auch die Arbeit im Homeoffice, war bereits vor der Krise ein wichtiges Thema. Die Entwicklung hin zu neuen Arbeitsformen (Arbeitswelt 4.0) ist ein Prozess, der bereits seit einiger Zeit aktiv im Zusammenhang mit den Projekten Digitaler Kanton sowie Zentrales Verwaltungsgebäude am Seetalplatz in Emmen (ZVSE) gefördert wird.

Die Erfahrungen aus der «Krisenzeit» sind für diesen Prozess wertvoll und beschleunigen ihn in verschiedener Hinsicht wesentlich. Einerseits ist die Akzeptanz für neue Arbeitsformen wie Homeoffice generell gestiegen. Andererseits konnten Mitarbeitende und Führungskräfte innert kürzester Zeit wichtiges Know-how aufbauen und Erfahrungen sammeln, die für die zukünftige Arbeit im Homeoffice von zentraler Bedeutung sind.

Zu Frage 3: Die kantonale Verwaltung plant aktuell eine Unterzeichnung der «work-smart»-Charta ([work-smart-initiative.ch](http://work-smart-initiative.ch)), welche Beweggründe waren ausschlaggebend?

Mit der Unterzeichnung der «Work Smart-Charta» bekennen sich Unternehmen dazu, flexible Arbeitsformen zu fördern. Der Kanton Luzern plante die Unterzeichnung der Charta im Rahmen eines Kaderanlasses bereits auf Frühjahr 2020. Aufgrund der aktuellen Situation wurde der Zeitpunkt nun in den Herbst verschoben. Mit der Unterzeichnung wird ein starkes Zeichen für die Weiterentwicklung der Arbeit in unserer Verwaltung in Richtung «Work Smart» gesetzt.

Die Beweggründe sind vielfältig: Mitarbeitende, die ihre Arbeit zeitlich und örtlich selbstständig gestalten können, sind nachweislich motivierter, engagieren sich mehr, können für gewisse Aufgaben viel fokussierter arbeiten, sparen Reiseweg und können ihren Beruf besser mit anderen Lebensbereichen vereinbaren. Unternehmen und Verwaltungen, die dies ermöglichen, haben dadurch einen klaren Nutzen: Sie gewinnen an Produktivität, optimieren Ressourcen und stärken ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Zudem ist mobil-flexibles Arbeiten eine sehr wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Umzug in das neue Verwaltungsgebäude am Seetalplatz in Emmen.

Zu Frage 4: Wie plant die kantonale Verwaltung, die Herausforderungen in Bezug auf Abgrenzungs- und Arbeitszeitfragen («Boundary-Management»<sup>1</sup>) zu lösen?

Beim mobil-flexiblen Arbeiten sind die Mitarbeitenden und Führungskräfte in den Bereichen der Selbstführung und der Trennung zwischen der Arbeit und ihren anderen Lebensbereichen stärker gefordert. Die Herausforderungen in diesem Zusammenhang gehen wir auf verschiedenen Ebenen an:

- Der Kanton Luzern legt als Arbeitgeber Richtlinien fest und schafft damit Rahmenbedingungen, auch in Bezug auf die erwartete Erreichbarkeit der Mitarbeitenden.
- Die Führungskräfte werden für das Thema sensibilisiert (Remote-Leadership).
- Die Mitarbeitenden sind bezüglich Autonomie, Eigenverantwortlichkeit und Selbstorganisation stärker gefordert. Mit gezielten Angeboten fördert der Kanton Luzern die Weiterentwicklung seiner Mitarbeitenden auch in diesen Bereichen.

Zu Frage 5: Wie bewertet die Regierung die Auswirkungen der vermehrten Homeoffice-Arbeit auf Pendlerströme und Mobilitätsaufkommen?

Ein erklärtes Ziel der Work Smart-Initiative (und damit von vermehrtem Arbeiten im Homeoffice) ist, dank flexiblen Arbeitsformen eine effiziente Nutzung von Energie, Gebäuden und Verkehrsinfrastrukturen zu ermöglichen. Dazu gehört auch die Reduktion des Pendlerverkehrs beziehungsweise eine gleichmässigerer Auslastung des öffentlichen Verkehrs während dem Tagesverlauf. Der Arbeitgeber Kanton Luzern nimmt seine Vorbildfunktion wahr und liefert dadurch einen zusätzlichen Beitrag zum Klimaschutz.

Zu Frage 6: Wie kann der Kanton Luzern kleinere und mittlere Betriebe bei der Beibehaltung beziehungsweise beim Ausbau von «work-smart»- / Homeoffice-Strategien unterstützen? Gibt es Möglichkeiten, finanzielle Anreize zu schaffen? Gibt es die Möglichkeit, Unternehmen in der Umsetzung aktiv zu begleiten und zu beraten?

Work Smart- beziehungsweise «Homeoffice-Strategien» fördern, wie oben ausgeführt, die Attraktivität von Unternehmen. Attraktiven Unternehmen gelingt es besser, die «richtigen» Arbeitskräfte zu rekrutieren und an sich zu binden.

Es muss auch in Zukunft in der Freiheit und Verantwortung von Arbeitgebern liegen, flexible Arbeitsformen wie Homeoffice anzubieten. Der Anreiz für Unternehmen, mobil-flexible Arbeitsformen umzusetzen, liegt darin, sich als attraktive Arbeitgeber gut zu positionieren und damit ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

---

<sup>i</sup> <https://www.leadership-network-lucerne.ch/2019/06/13/work-life-balance-in-aller-munde-und-warum-boundary-management-der-bessere-ansatz-ist/>