

Abstract

Titel: Home-Office in der XY St.Gallen

Kurzzusammenfassung: Arbeiten von zu Hause aus – ungestört, effizient und im Umfeld der Familie ist für viele Arbeitnehmende eine angenehme Vorstellung. Home-Office bietet Vorteile, löst aber in der medialen Umwelt viele kontroverse Diskussionen aus. Flexible Arbeitsplatzmodelle haben in der Schweiz in den letzten Jahren einen regelrechten Aufschwung erlebt. Ein Standardrezept für eine erfolgreiche Praxisumsetzung eines solchen Systems gibt es nicht. Vielmehr müssen Unternehmen individuell angepasste Lösungen entwickeln. Der Einbezug der Mitarbeitenden und Vorgesetzten spielt bei der Erarbeitung eines Modells einen wichtigen Faktor. Auch das Kalkulieren möglicher negativer Aspekte wie fehlende Trennung von Privatleben und Beruf oder die soziale Isolation müssen berücksichtigt werden.

Verfasser: Marcel Hiestand

Herausgeber: Lars Henning

Publikationsformat:

- BATH
- MATH
- Semesterarbeit
- Forschungsbericht
- Anderes

Veröffentlichung : 2012

Sprache: deutsch

Zitation: Hiestand, M. (2012). *Home-Office in der XY St.Gallen*. (Unveröffentlichte Bachelor Thesis). FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Schlagwörter: Home-Office, flexible Arbeitsplatzmodelle, Telearbeit, ortsunabhängiges Arbeiten

Ausgangslage, Ziel, Vorgehen, Erkenntnisse, Literaturquellen

Ausgangslage

Ein Dienstleistungsunternehmen aus dem Raum Ostschweiz verzeichnet in den letzten Jahren ein stetiges Unternehmenswachstum. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat fortlaufend zugenommen. Dadurch sind Engpässe bei der Raumbelastung angefallen. Die Konstellation von Aussendiensttätigkeiten und administrativen Beschäftigungen im Back-Office erlauben es, sich Gedanken über die Einführung eines flexiblen Arbeitsplatzmodells zu machen, um Platz und allenfalls Kosten zu sparen.

Ziel

Diese Bachelor Thesis hat zum Ziel, Empfehlungen und Massnahmen für ein weiteres Vorgehen bezüglich Home-Office aufzuzeigen. Diese werden aus den verschiedensten Handlungen abgeleitet:

- Einer Bedarfsanalyse der Ist-Situation bezüglich Home-Office bei den Angestellten der auftraggebenden Unternehmung.
- Der Erfassung von Erkenntnissen vergleichbarer Unternehmen.
- Der Anwendung der Rahmenbedingungen und arbeitsrechtliche Aspekte auf die zu untersuchenden Varianten Home-Office Aussendienst sowie Home-Office Sachbearbeitung.

Vorgehen

In einer ersten Phase werden anhand von ausgewählter Fachliteratur Informationen gewonnen, um die weitreichende Thematik auf die gewünschten Teilbereiche einzugrenzen. Anschliessend wird mittels acht qualitativen Interviews bei den Mitarbeitenden des Unternehmens der Bedarf einer Home-Office Lösung dargestellt. Der Einbezug von langjährigen Anwendern eines flexiblen Arbeitsplatzmodells in die Projektarbeit sollen zudem Auskünfte und Erkenntnisse zu Vor- und Nachteilen sowie Gefahren und möglichen Stolpersteinen geben. Den Abschluss der Primärforschung stellt ein Experteninterview dar. Dieses soll einzelne Feinheiten zu Fragestellungen genauer beleuchten.

Durch die weitreichende Informationsbeschaffung, sowohl unternehmensintern wie auch unternehmensextern, ergibt sich ein guter Mix an Empfehlungen und Massnahmen für eine mögliche Umsetzung von Home-Office.

Erkenntnisse

Die Untersuchung der Thematik ergab folgende Erkenntnisse:

1. Home-Office Informationsbeschaffung

Die Thematik Home-Office erlebt in der Schweizer Wirtschaft seit Jahren einen enormen Aufschwung. Die Informationsdichte ist hoch und beinhaltet von Zeitungsartikeln, Fernsehreportagen, wissenschaftlichen Publikationen bis hin zu spezifischer Literatur ein enormes Spektrum. Jedoch sind **praxisbezogene Ansätze** und Umsetzungen **Mangelware**. Erkenntnisse zur Funktion der einzelnen Modelle im realen Umfeld müssen erfragt oder erprobt werden.

2. Rahmenbedingungen anpassen und einhalten

Einen bedeutenden Faktor bei der Umsetzung eines flexiblen Arbeitsplatzkonzeptes spielen die einzelnen Rahmenbedingungen. Für eine erfolgreiche Einführung muss die **Kommunikation** in der Unternehmung angepasst werden. Die Veränderung des Informationsflusses verändert die Zusammenarbeit charakteristisch.

Weiter gilt es zu beachten, dass die **Führungsgrundsätze** sich für ein Home-Office Modell eignen. Vielfach genannt und in der Literatur empfohlen wird hierbei der Ansatz des Managements by Objectives.

Da sich nicht jeder Angestellte und Vorgesetzte für Telearbeit eignet, müssen Grundvoraussetzungen geschaffen werden. Checklisten mit **Anforderungen für Mitarbeitende** und **Anforderungen an Vorgesetzte** helfen dabei.

Weiter müssen einzelne **arbeitsrechtliche Aspekte** analysiert werden. Die Untersuchungen ergaben, dass durch die jetzigen gesetzlichen Vorschriften die Unternehmen relativ frei wirken können. Trotzdem ist es wichtig Home-Office bezüglich Arbeitsvertrag, Arbeitszeiten und Ferien, Arbeitsmittel und deren Vergütung sowie Haftung vertraglich detailliert festzuhalten.

3. Bedürfnis nach Home-Office

Die steigenden Prozentzahlen von Home-Office nutzenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der letzten Jahre zeigt, dass der Wunsch nach solchen Arbeitsmodellen stetig zunimmt. Dies belegen die Zahlen des HR-Barometers 2010 aber auch die Auswertung der Interviews. Die Mitarbeitenden der Unternehmung sehen ein starkes persönliches Bedürfnis nach Home-Office. Auch der Experte sowie die befragten Anwendenden von Home-Office sehen dabei nicht nur einen kurzfristigen Trend.

4. Vorteile Home-Office

Die Theorie beschreibt eine Vielzahl von Vorteilen für den Arbeitnehmenden sowie den Arbeitgeber. Dies sind beispielsweise eine **höhere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, freie Zeiteinteilung, geringere Mitarbeiterfluktuation** oder eine **Effizienz- und Produktionssteigerung**. Die Auswertung der Interviews zeigt, dass die Probanden einen Grossteil der Vorteile, welche in der Literatur beschrieben sind, sowohl für sich selbst als auch für die Unternehmung erkannt haben.

5. Nachteile und Gefahren von Home-Office

Die Einführung eines solchen Systems birgt auch negative Aspekte. Zu nennen sind hierbei die Punkte: **fehlende Trennung von Privatleben und Beruf, erschwerte Zusammenarbeit und Kommunikation, soziale Isolation, keine Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten**.

Diese Aufzählung von Nachteilen und Gefahren widerspiegeln die Ängste der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb ist es von grosser Wichtigkeit diese Betrachtungsweisen in die Vorbereitung, Planung und Umsetzung miteinzubeziehen. Mit gezielten Massnahmen können die Ängste verringert oder ganz vermieden werden.

6. Home-Office bei vergleichbaren Unternehmen

Einen direkten Vergleich zwischen den einzelnen Unternehmungen zu ziehen, erweist sich als äusserst schwierig. Kein Modell aus der Theorie findet eine direkte Anwendung in der Praxis. Die Firmen bedienen sich sogenannter Zwischenlösungen.

Wie schon in den Rahmenbedingungen angedeutet, bestehen **keine genauen Regelungen** für Arbeitsverträge mit Telearbeitenden. Dies reflektiert auch die ungeklärten Arbeitsverhältnisse im Rahmen von Home-Office bei den untersuchten Unternehmen.

7. Massnahmen

Ein Home-Office Konzept einzuführen bedeutet mehr als dem Trend der Zeit zu folgen. Es beinhaltet eine Veränderung der Unternehmenskultur. Die Vorgesetzten müssen Führungsgrundsätze überdenken, es gilt neue Spielregeln zu definieren und Machbarkeitsstudien durchzuführen.

Die Interviews und Erkenntnisse aus der Literatur haben ergeben, dass bei einer Implementierung eines flexiblen Arbeitsplatzmodelles behutsam und strukturiert vorgegangen werden muss.

Angelehnt an die Checkliste der Stiftung Produktive Schweiz, wurde ein angepasstes Massnahmenpaket auf die Unternehmung erarbeitet. Folgende Punkte, wie in Abb. 1 ersichtlich, spielen dabei in chronologischer Reihenfolge eine wichtige Rolle.



Abb. 1: Massnahmen für Einführung Home-Office.
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Checkliste der Stiftung Produktive Schweiz, Home-Office Day (2011).

Literaturquellen

Dieser, K.H. (2006). *Projekt Telearbeit. Home Office in IT-Projekten*. Aachen: Shaker Verlag.

Dostal, W. (1999). *Telearbeit in der Informationsgesellschaft zur Realisierung offener Arbeitsstunden in Betrieb und Gesellschaft*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

Späker, G. (2000). *Die doppelte Wirklichkeit der Telearbeit - Modernisierung und Regulierung*. Dortmund: IUK Institut.