

Abstract

Titel: Analyse und Handlungsempfehlung für Home Office bei einem grösseren Finanzinstitut

Kurzzusammenfassung: Home Office, eine neue Arbeitsform über die in den Medien immer häufiger berichtet wird. Auch die Vorgesetzten des Schweizer Finanzinstitut werden in letzter Zeit verstärkt von den Mitarbeitenden mit Anfragen nach Home Office kontaktiert. Aber was bedeutet diese Arbeitsform für das Unternehmen und wie soll es dazu Stellung nehmen? Im Hintergrund des stetig steigenden Wettbewerbs sollten auch neue Formen von Arbeitsmodellen geprüft werden, um sich so möglicherweise Wettbewerbsvorteile zu erarbeiten. Die Bachelor Thesis soll aufzeigen, in wie weit ein systematisches Home Office Angebot für das Unternehmen einen Mehrwert bringen würde und was bei einer Einführung alles zu beachten ist.

Verfasser: Christian Frei

Herausgeber: Prof. Dr. Walter Hagmann

Publikationsformat: BATH
 MATH
 Semesterarbeit
 Forschungsbericht
 Anderes

Veröffentlichung : 2012

Sprache: deutsch

Zitation: Frei, C. (2012). Analyse und Handlungsempfehlung für Home Office bei einem Schweizer Finanzinstitut. (Unveröffentlichte Bachelor Thesis). FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Schlagwörter: Home Office, Bank, Kultur

Ausgangslage, Ziel, Vorgehen, Erkenntnisse, Literaturquellen:

Ausgangslage: In der sich schnell verändernden Arbeitswelt sind in den vergangenen Jahren verschiedene neue Arbeitsformen entwickelt worden. Eine davon ist Home Office. Auch bei den Mitarbeitenden des auftraggebenden Finanzinstitut wird diese Arbeitsform immer populärer, weshalb die Vorgesetzten immer häufiger mit Anfragen kontaktiert werden. Das Unternehmen hat aber noch keine konkrete Haltung dazu.

Ziel dieser Bachelor Thesis ist es zu analysieren, was das Finanzinstitut unter Home Office versteht und zu prüfen, ob eine systematische Einführung sinnvoll wäre.

Methodisch wird zunächst die Fachliteratur analysiert und die verschiedenen Arten des Home Offices definiert. Anschliessend werden die Erkenntnisse mit zwei verschiedenen Experteninterviews hinterfragt und verifiziert. Um die Ist-Situation im Unternehmen zu erfassen, führt der Verfasser zehn Interviews mit Mitarbeitenden verschiedener Hierarchiestufen durch. Zudem wird anhand von internen Unterlagen die Kultur und die arbeitsrechtliche Situation im Unternehmen untersucht. Aus den Ergebnissen dieser Forschung werden die grössten Chancen und Gefahren eruiert und schliesslich eine Handlungsempfehlung abgegeben.

Die Erkenntnisse aus der Untersuchung sind folgende:

1. In der **Theorie** lassen sich diverse Modelle identifizieren. Die für die vorliegende Bachelor Arbeit relevanten Formen sind gemäss Definition folgende:

- Permanentes Home Office
- Alternierendes Home Office
- Situatives Home Office

Diese drei Varianten stellen gewisse Voraussetzungen für die Umsetzung dar. Damit eine Arbeitsstelle im Home Office betrieben werden kann, müssen unterschiedliche Punkte beachtet werden. Erstens muss eine Tätigkeit für ein Home Office geeignet sein. Somit fallen alle offensichtlich nicht geeigneten Berufsgattungen weg (Maurer, Empfangsdame usw.). Grundsätzlich können ungefähr 20 % der Wissensarbeitenden in der Schweiz im Home Office arbeiten. Es werden aber Bedingungen an den organisatorischen Rahmen, an die Mitarbeitenden sowie an das Unternehmen gestellt. Die Sekundärforschung in diversen Medien hat aufgezeigt, dass zum Teil ein unklares Bild verbreitet wird, welches nicht unbedingt der Fachliteratur entspricht. Zudem ist ersicht-

lich, dass das Potential grundsätzlich erkannt wurde, aber die Arbeitsform sich noch nicht richtig durchsetzen konnte.

In Gesprächen mit zwei Experten konnte die Theorie hinterfragt und neue, praxisnahe Erkenntnisse gewonnen werden.

2. Die Kultur, die bestehenden Strukturen und Regelungen des Unternehmens im Bereich des Personalwesens stimmen mit den theoretischen Anforderungen überein. Auch hinsichtlich der Funktionsstruktur, Arbeitszeit und informationstechnischem Stands des Unternehmens **erfüllt die Schweizer Bank die geforderten Voraussetzungen**.

3. Anhand des Forschungsdesigns entstanden zwei leicht unterschiedliche Fragebögen, welche in Einzelgesprächen beantwortet wurden. Durch die Dialoge mit den Vorgesetzten und mit den Mitarbeitenden des Finanzinstitutes hat der Verfasser einen Überblick über die aktuelle Situation im Unternehmen erhalten.
Es kann festgestellt werden, dass die befragten Mitarbeitenden sowie Vorgesetzten alle eine sehr **theorienahe Auffassung von Home Office besitzen** und auch eine ähnliche Ansicht der Vor- und Nachteile haben. Beide Zielgruppen gaben der Reife eine sehr hohe Gewichtung und sehen im Home Office in seinen Grundzügen keine Problematik.

4. Die **drei grössten Chancen** für das Unternehmen sind folgende:
 - **Höhere Arbeitsproduktivität**
Ohne die spontanen direkten Anfragen, die im Büro zur Tagesordnung gehören, können die Mitarbeitenden längere Zeit ungestört arbeiten. Dies steigert die Produktivität.
Der Nutzen dieser Chance ist dank dem gewonnenen Mehrwert gut monetär messbar und hat eine direkte Wirkung.
 - **Bedarf Infrastruktur**
Die teilweise leer stehenden Arbeitsplätze können von anderen Mitarbeitenden genutzt werden. Im besten Fall lassen sich einzelne Plätze einsparen und der Bedarf an der Infrastruktur wird somit reduziert.
Dieser hat einen positiven Effekt auf die Kosten, da sich diese durch Einsparungen reduzieren. Der Nutzen ist somit monetär messbar und wirkt direkt.

- Qualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
 Durch die verbesserte Aussendarstellung des Unternehmens ist es möglich, qualifiziertere Arbeitskräfte zu gewinnen. Zudem bleibt so dem Unternehmen auch für die besten Mitarbeitenden als Arbeitgeberin interessant.
 Da nicht nur Home Office einen Einfluss auf die Arbeitgeberattraktivität hat, sondern auch andere Massnahmen des Employer of Choice-Ansatzes ist es schwierig, den direkten Nutzen zu messen. Es ist ebenso schwer zu entschlüsseln ist, welchen monetären Nutzen diese einzelne Massnahme hat.

5. Die **Einführung der Arbeitsform Home Office** in einer systematischen Variante ist zu empfehlen. Am besten geeignet ist das alternierende Modell, da nur dieses den Anforderung an die Organisation und die Planung gerecht wird. Der situative Ansatz sollte aber je nach Bedarf und Absprache mit dem Vorgesetzten weiterhin praktiziert werden. Wichtig ist, dem alternierenden Modell einen Rahmen zu geben. Die Mitarbeitenden sowie die Vorgesetzten müssen über den rechtlichen Rahmen ausreichend informiert sein. So müssen sie sich bewusst sein, welche Anforderungen an Home Office geknüpft sind und was die Erwartungshaltung des Unternehmens ist. Die zentral geregelten Vorgaben sollten bewusst gering gehalten werden, damit den einzelnen Abteilungen und Bereichen die Kompetenzen für die detaillierte Ausgestaltung und Planung erhalten bleiben.

Das Unternehmen sollte für die Vorgesetzten und die Mitarbeitenden einen Leitfaden entwickeln, damit für beide Parteien die offizielle Durchführung verständlich ist. Darin müssen organisatorischen Abläufe, Planungsaspekte sowie die rechtlichen Hinweise aufgelistet sein

Zentrale Literaturquelle

- Krieg, R. (2003). Realisierung von Telearbeit. *Erfolgsfaktoren und Gestaltung der Organisationskultur*. Dissertation, Universität Essen, Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag GmbH.
- Jäckel, M. & Rövekamp, C. (2001) *Alternative Home Office*. *Personalwirtschaft*, 28 (7), S.24-36.
- Kufer, L. (2002). *Telearbeit als innovative Arbeitsform der Zukunft*. *Personal*, 54 (4), S.22-325.