

Der Wert von Homeoffice

In der Schweiz arbeiten über ein Viertel der Erwerbstätigen mindestens einen halben Tag im Homeoffice (Deloitte, 2016). Das derzeitige Potenzial liegt mit 50 Prozent noch höher. Was heisst das für die Unternehmen?



Die Verbindung bzw. die Vermischung von Beruf und Privatleben wird als zentraler Nachteil von Homeoffice angesehen.

Scheinbar gehört das klassische Arbeiten an einem zugewiesenen Arbeitsplatz der Vergangenheit an. Immer günstiger werdende, einfach zu bedienende Technologien steigern die Arbeitsflexibilität. Die Arbeit lässt sich nahezu von überall erledigen. Die Mitarbeitenden können entscheiden, wann und wo sie arbeiten. Die Arbeit im Homeoffice ist besonders beliebt, um den Pendlerverkehr beziehungsweise Staus zu umgehen. Durchschnittlich pendeln gemäss Bundesamt für Statistik vier Millionen Menschen

Damit sich Arbeiten im Homeoffice lohnt, ist eine kritische Anzahl von Personen nötig.

in der Schweiz zur Arbeit und legen pro Arbeitsweg (ein Weg) 15 km zurück, wofür sie eine halbe Stunde benötigen. Nicht nur der Arbeitsweg, sondern auch Wegkosten fallen mit Homeoffice weg. Es erhöht Flexibilität und Abwechslung aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsplätze. Selbstständigkeit sowie Eigenverantwortung der Mitarbeitenden nehmen zu, was als positiv wahrgenommen wird.

Coworking-Space als Ergänzung

Homeoffice birgt aber auch Nachteile: Die Verbindung bzw. die Vermischung von Beruf und Privatleben wird als zentraler Nachteil angesehen. Auch räumliche und technische Voraussetzungen müssen zu Hause geschaffen werden. Auch ist zu klären, wie Datenschutz und -sicherheit ausgestaltet werden. Operatives ist

weiter zu regeln: Wie werden Arbeitszeiten rapportiert? Wie werden vertrauliche Papierdokumente zuhause entsorgt? Einzelne Firmen definieren gar einen Dresscode für das Arbeiten im Homeoffice.

Aus Unternehmenssicht erlauben Homeoffice-Einsätze Flächen- und damit Kosteneinsparungen. Unternehmen gewinnen an Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt, stufen doch Stellensuchende Unternehmen als fortschrittlich ein, wenn Homeoffice ermöglicht wird. Homeoffice setzt aber ein grundlegendes Vertrauen aufseiten des Unternehmens voraus, zumal eine «Präsenzkontrolle» durch den Vorgesetzten entfällt. Einschränkend ist festzuhalten, dass Homeoffice oder auch flexibles Arbeiten gar nicht für alle Funktionen und Branchen und somit für alle Unternehmen überhaupt möglich und machbar sind: Rund die Hälfte der Arbeitnehmenden in Bildung und Forschung, Lehrpersonen und Wissensarbeiter, sind unweigerlich an den Arbeitsort gebunden. Ebenso lassen sich Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung sowie die Blaulichtorganisationen und Sicherheitsdienste schwerlich flexibilisieren. Hingegen ist das mobile Arbeiten in der Informations- und Kommunikationstechnologie stark verbreitet: Zwei Drittel der Erwerbstätigen arbeiten hier flexibel bzw. von zuhause aus.

Erwerbstätige entdecken Coworking-Spaces immer mehr für sich, da sie eine echte Alternative zum Büroarbeitsplatz und Homeoffice bietet. Auf Stunden-, Tage- oder Wochenbasis können Arbeitsplätze bequem via Internet in unterschiedlichsten Orten und Lagen gemietet werden. Bei Freelancern, Start-ups und kleinere Unternehmen ist dies seit längerer Zeit äusserst beliebt. Coworking-Spaces ermöglichen es, sich untereinander zu vernetzen, gegenseitig Ideen auszutauschen oder Zusammenarbeiten zu prüfen und umzusetzen.

Grenzen des flexiblen Arbeitens bzw. Arbeit im Homeoffice

Das Arbeiten zu Hause setzt personelle und organisatorische Anforderungen voraus. In personeller Hinsicht muss sich jedes Unternehmen die Frage stellen, wie viele Personen ins Homeoffice gehen wollen bzw. dürfen. Meist wird mit einem Pilotprojekt gestartet. Damit sich aber Arbeiten im Homeoffice lohnt, ist eine kritische Anzahl von Personen nötig: Ist die Anzahl «Heimarbeiter» zu gering, werden die

Mitarbeitenden oft zu Satelliten, die im Unternehmen vergessen gehen. Die Vorteile des Homeoffice gehen in solchen Situationen schnell verloren. Wenn die Anzahl der Homeoffice-Arbeiter umgekehrt eine kritische Obergrenze überschreitet, besteht die Gefahr, dass der Anreiz, überhaupt noch ins «physische Zentrum» des Unternehmens zu gehen, verloren geht. Der Wert des persönlichen Austausches, das informelle Gespräch und die Weiterentwicklung von Firmenwerten kommen zu kurz. Das Unternehmen riskiert, zu einem virtuellen Unternehmen bzw. einem Netzwerk zu werden.

Der aktuelle Wert von Homeoffice

Anzudenkende Vorkehrungen, um die Möglichkeiten der Arbeit im Homeoffice auszuschöpfen, sind in erster Linie betriebliche, rechtliche, arbeitszeitliche, infrastrukturelle und kostenmässige Voraussetzungen sowie natürlich die Anforderungen an die Angestellten, dann auch die Mitarbeiterführung und unternehmenskulturelle Aspekte. Auch die Aussenwirkung darf nicht ausser acht gelassen werden.

**Nicht, alles was möglich ist,
muss auch ungesehen umgesetzt werden.**

Homeoffice ist vertraglich abzusprechen, vorzugsweise schriftlich im Einzelarbeitsvertrag. Mitarbeitende im Homeoffice müssen hohe Erwartungen an Zuverlässigkeit, Eigenverantwortung und Selbstständigkeit erfüllen. Eine Vertrauenskultur ist hierfür entscheidend, zumal die Führungsarbeit von Homeoffice-Arbeitern nicht einfach wegfällt. Im Gegenteil – Koordination, Kommunikation und konsequente Pflege und Entwicklung von Vertrauen sind entscheidend. Gesetzliche Bestimmungen zur Arbeitszeit müssen auch im Homeoffice mitgedacht werden. Vorgaben zu Arbeits- und Verfügbarkeitszeiten sind

zu definieren. Eine Klärung der Kosten, die durch eine Tätigkeit im Homeoffice (u. a. Ausstattung, Gebühren, Reinigung, Strom, Datensicherheit, Datenschutz) anfallen, ist zwingend.

Fazit: Arbeit im Homeoffice muss zum Unternehmen passen

Eine abschliessende Beurteilung, ob die Arbeit im Homeoffice der klassischen Büroarbeit vorzuziehen ist, ist kaum möglich. Die Vor- und Nachteile, die Chancen und Risiken hängen stark von den individuellen Gegebenheiten des Unternehmens, seiner Kultur, der Branche sowie den zu erbringenden Funktionen ab. Die technologischen Möglichkeiten erleichtern Einsatzbreite und -qualität. Die Anforderungen an die Führungskraft solcher Homeoffice-Arbeiter müssen mitentwickelt werden. Als Quintessenz lässt sich konstatieren: Nicht, alles was möglich ist, muss auch ungesehen umgesetzt werden. Eine Pilotierung ausgewählter Arbeitssituationen und Mitarbeiter erlaubt Hinweise für ein firmenspezifisches Homeoffice-Konzept. Eine abschliessende Evaluation setzt voraus, dass die Performance im Homeoffice laufend hinsichtlich der finanziellen und sozialen Wirkung gemessen wird.



Prof. Dr. Lukas Scherer
ist Leiter des Instituts für
Qualitätsmanagement und
Angewandte Betriebswirtschaft
IQB-FHS.



Adrian Giger
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter
und Projektleiter am IQB-FHS.

www.fhsg.ch/iqb

Anzeige

ostjob[®].ch

Die besten Jobs in der Region.