

HRM-Dossier

Richard Bobst

Home Office

Möglichkeiten und Beschränkungen



Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Richard Bobst

Home Office

Möglichkeiten und Beschränkungen

SPEKTRAMedia, Zürich, 2016

ISBN 978-3-906067-18-6

© 2016 by SPEKTRAMedia, Albisriederstrasse 252, CH-8047 Zürich, Tel. 043 311 01 80,

info@SPEKTRAMedia.ch, www.SPEKTRAMedia.ch

jobindex media ag, Hofackerstrasse 32, CH-8032 Zürich, Tel. 044 269 50 10,

info@jobindex.ch, www.jobindex.ch

Gedruckt und hergestellt in der Schweiz.

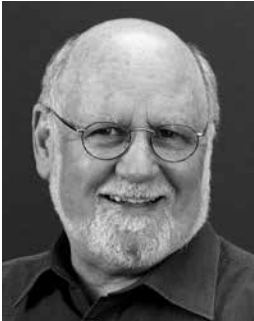
Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jedes Kopieren, insbesondere Vervielfältigen, Übersetzen, Mikroverfilmen und Einspeichern sowie Verbreiten in elektronischen Systemen ist ohne Zustimmung des Verlags verboten (vgl. www.fair-kopieren.ch).

Der einfacheren Lesbarkeit halber, verwendet der Verlag i.d.R. die männliche Form – die weibliche Form ist eingeschlossen. Dieses Buch basiert auf Erfahrungen des Autors, auf Gesprächen mit Fachleuten aus dem HR und auf Fachliteratur. Es wurde mit grosser Sorgfalt erstellt, trotzdem können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Verlag und Autor können für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen. Für Verbesserungsvorschläge und Hinweise sind der Verlag beziehungsweise der Autor dankbar.

Richard Bobst

Home Office

Möglichkeiten und Beschränkungen



Richard Bobst
Partner PolyNetwork AG
Bahnhofstr. 26
4144 Arlesheim
Tel. +41 79 593 70 36
richardbobst@gmail.com
www.polynetwork.ch

Richard Bobst stand bis 1984 im Lehrberuf als Primar- und Sekundarlehrer. Dann stieg er als Redaktor bei der Solothurner Zeitung in den Journalismus ein. Später vertiefte er als Redaktionsleiter des «Langenthaler Tagblatt» und der «Berner Rundschau» Themen rund um die Stärken und Unzulänglichkeiten von Menschen im Umfeld von Politik, Wirtschaft, Bildung, Kultur und gesellschaftspolitischen Themen. Der Umgang mit Medien, die Prinzipien der Kommunikation, Arbeit unter Zeitdruck, die Verdichtung von grossen Informationsmengen zu klar verständlichen und nachvollziehbaren Aussagen waren für ihn bedeutende Erfahrungsfelder, die er in seiner späteren Tätigkeit im Human Resources Management zum Tragen bringen konnte.

1991 wechselte er in die Maschinenindustrie. Bei den Ammann Unternehmungen Langenthal wirkte er vorerst als Ausbildungsleiter und dann mehr als 20 Jahre als Leiter Personal. Er konnte seine pädagogischen und methodisch-didaktischen Kompetenzen im Berufsbildungsbereich des internationalen Unternehmens nutzen, stand doch die Berufsbildung auch in seinem Verantwortungsbereich. In der Ombudsrolle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft beriet und begleitete er Menschen in Personal- und Führungsfragen, insbesondere in herausfordernden Situationen. Leadership, Change- und Konfliktmanagement, betriebswirtschaftliches Denken und Handeln und die Pflege der Sozialpartnerschaft sind seine Kernkompetenzen.

Seit seiner Pensionierung wirkt Richard Bobst als Mitinhaber und selbstständiger Kommunikations- und Personalberater der Polynetwork AG in Arlesheim.

Inhaltsverzeichnis

Editorial	6
Exkurs zur Heimarbeit	7
Vom Zunfthandwerk zum Verlagssystem.....	7
Industrialisierung.....	8
Erhebliches Entwicklungspotenzial	12
Erweiterte Wertschöpfung durch Home Office und Telearbeit.....	12
Firmenphilosophie	16
Voraussetzungen zum Angebot von Home Office	16
Datenschutz	17
Rechtliche Grundlagen	20
Arbeitsrecht.....	20
Arbeitszeit	22
Akkordlohn.....	23
Voraussetzungen für Home-Office-Arbeit	25
Fachkompetenz und Betriebskenntnisse.....	25
Loyalität.....	26
Zuverlässigkeit	27
Schlummerndes Potenzial	28
Die Gestaltung der Arbeitszeit	30
Arbeitszeiterfassung	30
Pensum, Beschäftigungsgrad.....	31
Kommunikation, Koordination und Führung auf Distanz	32
Die soziale Einbindung.....	32
Infrastruktur im Home Office	36
Arbeitsmittel.....	36
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	37
Home Office in besonderen Situationen	40
Temporäre Einschränkungen in der Mobilität	40
Crowdsourcing und Outsourcing.....	40
Vereinbarung Home Office bzw. Telearbeit	42
Musterreglement bzw. Mustervereinbarung für Home Office	42
Voraussetzungen zum Angebot von Home Office	44
Stimmen aus der Praxis	46
Umfrage bei verschiedenen Firmen	46
Ammann Schweiz AG	46
Berner Kantonalbank	47
Bystronic Laser AG.....	48
Post CH AG.....	49
Microsoft Schweiz GmbH	51
Die Mobiliar	53
Quellenverzeichnis	55

Editorial

Noch nie waren die Voraussetzungen für das Arbeiten in der eigenen Wohnumgebung so ideal wie heute. Die Kommunikationswelt hat das Fenster für individuelles Arbeiten beinahe an jedem Standort auf der Welt weit geöffnet. Viele Menschen aller Generationen bewegen sich im Internet, das für sie mittlerweile zu einem vertrauten Instrument geworden ist.

Die Arbeit zu Hause gibt es schon lange. In der Schweiz wuchs die Heimarbeit ab dem 16. Jahrhundert im Umfeld der Textilindustrie heran. Damit gelang es den Unternehmern, das Arbeitspotenzial und die Infrastruktur vorab der ländlichen Bevölkerung ausserhalb der Städte zu nutzen. Heimarbeit wurde zu einem geschätzten Mittel, die grossen wirtschaftlichen Schwankungen durch den flexiblen Einsatz von arbeitswilligen Menschen in vornehmlich bäuerlichen Verhältnissen aufzufangen. Die ersten gesetzlichen Regelungen der Heimarbeit in den Anfängen des 18. Jahrhunderts umfassten einen gewissen Lohnschutz für die Heimarbeitenden sowie den Schutz der Auftraggeber gegen die sogenannten Zwischenmeister.

Im Gegensatz zur Heimarbeit, bei der es um die Produktion und Bearbeitung von Gütern geht, beschränkt sich Home Office auf die Erledigung von administrativen, organisatorischen und dienstleistenden Arbeiten, bei denen die Anwesenheit der Arbeitnehmenden im Unternehmen nicht unbedingt erforderlich ist.

Gemäss einer Umfrage der Fachhochschule Nordwestschweiz von 2013 hat bereits im Jahr 2010 jedes zweite Schweizer Unternehmen Telearbeit angeboten. Es gibt allerdings kaum Firmen, die Telearbeit für das gesamte Pensum anbieten. Die soziale Interaktion, die Arbeit in einer Gemeinschaft, der Austausch von Erfahrungen und die kumulierte Nutzung des gesamten Potenzials und der Kompetenzen der Belegschaft haben auch in einer zunehmend virtuellen Zeit nicht an Bedeutung verloren. Die Erhebungen zur vorliegenden Arbeit zeigen, dass zahlreiche Unternehmungen beim Angebot von Home Office eine gewisse Zurückhaltung zeigen. So fehlen vielfach ganz bewusst klare Regelungen.

Überlastete Verkehrsinfrastrukturen und der Wunsch vieler Menschen nach räumlich ungebundener Arbeit sowie das steigende ökologische Bewusstsein sind die grossen Treiber für die Telearbeit. Dies fordert sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber heraus, sich mit den Chancen, Risiken und Beschränkungen sowie den Rahmenbedingungen rund um Home Office bewusst und prospektiv auseinander zu setzen. Die Inhalte des vorliegenden HRM-Dossiers liefern Fakten und Überlegungen dazu.

Home Office

Möglichkeiten und Beschränkungen

Home Office ist eine von verschiedenen Möglichkeiten, das Potenzial der Belegschaft gut auszuschöpfen. Jede Unternehmung wird abwägen müssen, wieweit sie im Angebot von Arbeit ausserhalb der Firma gehen will. Die Kommunikations- und Informationstechnologie hat das Feld für Telearbeit und Werken am häuslichen Arbeitsplatz längst weit geöffnet. Die grösste Herausforderung liegt deshalb nicht in der Bereitstellung eines Tele-Netzwerks und der Arbeitsmittel – sie liegt bei der Fachkompetenz und der Fähigkeit des Menschen zur Wahrnehmung von Eigenverantwortung sowie beim Grundvertrauen der Firmenverantwortlichen in ihre Mitarbeitenden.

Das vorliegende HRM-Dossier zeigt die Handlungsfelder auf, die bei der Einführung oder Handhabung von Home Office und Telearbeit zu beachten sind. Es wird zum Ausdruck gebracht, dass zur Hauptsache menschliche Werte wie Loyalität, Identifikation mit dem Unternehmen, Eigendisziplin, Vertrauenswürdigkeit und Kommunikationskompetenz zählen.

Jedes HRM-Dossier ist einem für HR-Fachleute und das Management relevanten Thema gewidmet. Die Bücher erscheinen quartalsweise und sind als Einzel Exemplare beziehbar bei SPEKTRAMedia oder jobindex media ag bzw. sind im Abonnement mit «HR Today» erhältlich.

*SPEKTRAMedia, Albisriederstrasse 252, 8047 Zürich
jobindex media ag, Hofackerstrasse 32, 8032 Zürich*

ISBN 978-3-906067-18-6

ISBN 978-3-906067-18-6



9 783906 067186 >