

Sind die Arbeitsbedingungen für alle gerecht?

Spannungsfeld Homeoffice

Wenn die Pflegefachperson von zu Hause aus keine Wundversorgung durchführt, die Kellnerin ihre Weinbegleitung nicht in den eigenen vier Wänden serviert und der Vorarbeiter das Fundament nicht in seinen eigenen Keller giesst: Hier entsteht das Spannungsfeld zu den Angestellten im Homeoffice. Die Vorgesetzten sind gefordert, die Arbeitsplatzattraktivität neu zu beurteilen. Unkonventionelle Denkansätze brauchen die Branchen, um Fachkräfte für die Front zu gewinnen und attraktive Anstellungsbedingungen zu offerieren.

Von Nicole Anderes, Timo Hayen und Andreas Wermelinger

Nach gut zwei Jahren Coronapandemie ist Homeoffice ein fester Bestandteil der Gesellschaft in fast allen Branchen geworden, und es gilt nun, Regeln und Verbindlichkeiten in den Betrieben zu definieren. Denn auf den ersten Blick kommt der Verdacht auf, dass die Mitarbeitenden an der Front benachteiligt werden, weil sie weiterhin hohe Kosten tragen und mehr Zeit für die Arbeit aufbringen. Auch liegt die Vermutung in der Luft, dass die Arbeitsbedingungen vor Ort und an der Front härter sind, das Lohnniveau jedoch tiefer. Anhand von drei Beispielen soll geklärt werden, ob sich die vermutete Ungerechtigkeit durch die Ausbreitung des Homeoffice verstärkt hat oder ob sich der Verdacht der zusätzlichen Privilegien der im Homeoffice tätigen Mitarbeitenden als falsch entpuppt.

Zur rechten Zeit am rechten Ort

Eine Pflegefachperson muss ihre Arbeit in der Gesundheitseinrichtung am Patientenbett verrichten, genauso wie die Mitarbeitenden eines Bauunternehmens auf der Baustelle anwesend sein müssen oder das Servicefachpersonal seine Dienstleistungen nur im Restaurant anbieten kann. Im Vergleich zu den Mitarbeitenden im Homeoffice fallen bei allen drei genannten Beispielen an der Front weiterhin Kosten – sei es das ÖV-Ticket oder die Treibstoffauslagen –, aber auch die Zeit für den Arbeitsweg an. Private Termine, wie das Empfangen eines Handwerkers oder die Entgegennahme einer Lieferung, können die Mitarbeitenden, welche vor Ort arbeiten, weniger flexibel terminieren. Denkt man allein nur an die Kinderbetreuung,

erfordert dies zusätzlich ein gutes Organisationsgeschick der Arbeitnehmenden, wenn man zu einer bestimmten Uhrzeit an einem vorgegebenen Ort zur Arbeit erscheinen muss, damit die Schicht abgedeckt und die verbindlichen Übergaben erledigt werden können. Dazu kamen in der nahen Vergangenheit auch die COVID-19-Massnahmen im Sinne von Masken- oder Zertifikatspflicht, die in gewissen Branchen als starke Benachteiligung und Belastung für die Front-Mitarbeitenden angesehen wurden.

Vorteile von Mitarbeitenden an der Front

Doch auch die Pflegefachpersonen, die Mitarbeitenden der Bauunternehmungen sowie die Servicefachangestellten erleben in ihrem Alltag Vorteile, die nicht unbedeutend für ihre Zufriedenheit sind. In der Baubranche werden zum Beispiel Spesen für die auswärtige Verpflegung übernommen. So ist es für die Mitarbeitenden im Winter attraktiver, am Mittag in ein warmes Restaurant zu gehen und nicht nur ein Sandwich auf der Baustelle essen zu müssen. Die Servicefachangestellten profitieren oftmals von speziellen Angeboten in anderen Betrieben. Sei es ein attraktives Freizeitangebot mit Ermäßigungen oder andere spezielle Packages. Nicht zu vergessen ist auch das Trinkgeld, welches oftmals mehr als nur einen netten Zustupf zum Lohn darstellt. In der Pflege wurde vor der Coronapandemie die Umkleidezeit eingeführt, ein für diese Berufsgruppe neues Benefit. Viele Spitäler vergüten auch spontane Einsätze mit Bargeld oder Gutscheinen. Alle diese



Berufe, bei denen Homeoffice nicht möglich ist.

Vorteile können die Mitarbeitenden im Homeoffice nicht in Anspruch nehmen.

Homeoffice hat nicht nur Vorteile

Wer jedoch im Homeoffice arbeiten kann, erspart sich die Reisezeit und hat zusätzlich keine Ausgaben für die An- und Abreise zum Arbeitsort. Darüber hinaus ist man in der Lage, in der Mittagspause noch die Kinder mit einer warmen Mahlzeit zu versorgen, wodurch die Horkosten eingespart werden können. Zusätzlich kann der Monteur für die Reparatur der Waschmaschine problemlos vorbeikommen, ohne dass jemand einen zusätzlichen freien Tag beanspruchen oder Dienste abtauschen muss. Aber sind das genügend Gründe, um die Tätigkeit im Homeoffice als Vorteil zu sehen?

Lässt man das Mittagessen mit den Kindern aussen vor, so ist die Arbeit im

Homeoffice doch einsamer als vor Ort. Bei Fragen besteht nicht die Möglichkeit, auf unkomplizierte Art die anderen Mitarbeitenden am Schreibtisch vis-à-vis zu fragen. Ausserdem muss das Networking mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen bewusster gepflegt und terminiert werden. Wird dies nicht gemacht, droht die Zugehörigkeit zum Team verloren zu gehen, und es kann unter Umständen eine Isolation mangels sozialer Kontakte entstehen. Zu Unrecht wird auch immer wieder der Vorwurf erhoben, dass die Mitarbeitenden im Homeoffice weniger produktiv seien, obwohl diverse Studien dies widerlegen. Dennoch führt der innere Druck bei gewissen Mitarbeitenden im Homeoffice dazu, dass die Ruhezeit ausgelassen wird oder eine ständige Erreichbarkeit als Entgegenwirken die Gesundheit belastet. Hinzu kommt, dass auch der Bewegungsradius im körperlichen Sinne im Homeoffice deutlich kleiner ist. Die meisten Mitarbeitenden bewegen sich von der Küche nur zwei Meter ins Wohnzimmer an den Arbeitstisch und von dort einige Stunden später auf die Toilette. Zudem sind die Arbeitsplätze im Homeoffice oft improvisiert, nicht ergonomisch und meist nicht optimal ausgestattet.

Die Führung muss umdenken

Wie die Beispiele aufzeigen, gibt es in jeder Branche und bei jeder Arbeitsform bestimmte Vor- und Nachteile. Einige sind schon etabliert und werden als gegeben angenommen, andere haben durch die Zunahme der Homeofficetätigkeit neue

Aufmerksamkeit gewonnen. Wichtig ist, dass Führungskräfte diese Aspekte kennen und richtig damit umgehen. Die Pandemie hat den Druck auf die Unternehmen deutlich erhöht und den Fachkräftemangel in vielen Betrieben zum Risiko Nummer eins werden lassen. Gut ausgebildete Fachkräfte werden auf dem Arbeitsmarkt stark umworben. Nur wenn ein Betrieb als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird, hat er die Chance, konkurrenzfähig zu sein. Die Führungskräfte sind gefragt, sich verstärkt mit den Anliegen ihrer Teams auseinanderzusetzen, ihnen zuzuhören und auf Probleme und Wünsche einzugehen, um langfristig auf deren Kompetenzen und Motivation bauen zu können.

Unkonventionelle Denkansätze sind gefordert

Wie immer ist es das A und O, die Themen offen zu thematisieren. Hier kann auch ein Leitbild Klarheit schaffen, in welchem die Ziele und Leistungserwartungen im Team formuliert und die Regeln der Zusammenarbeit für alle verbindlich definiert werden. Mitarbeitende sollen mitbestimmen und durch die Implementierung eines Ideenboards involviert werden. Es wird empfohlen, umgesetzte Ideen gebührend zu feiern und, wo immer möglich, mit einem Gutschein oder anderer Anerkennung zu prämiieren.

Unternehmen sollten sich auch trauen weiterzugehen, denn nicht der Beruf, sondern die Aufgabe sollte den Arbeitsort bestimmen. Ob an der Front oder im

Homeoffice, am Morgen, Mittag, Abend oder in der Nacht – je nach individuellem Bedürfnis. Es wird empfohlen, in der Personalabteilung bislang nie hinterfragte oder erdachte Arbeitsmodelle zu diskutieren. Auch die Frage, ob Mitarbeitende im Homeoffice zukünftig eine höhere Tagesarbeitszeit haben als Mitarbeitende an der Front? Dies würde einen Ausgleich für den vorhandenen Arbeitsweg bieten. Die Mitarbeitenden sind dankbar für moderne Arbeitsformen und honorieren es mit Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber.



Nicole Anderes ist Stellvertretende Bereichsleitung Pflegedienst in der Schulthess Klinik Zürich. In dieser Funktion ist sie verantwortlich für die fachliche, personelle und organisatorische Führung der Bettenstationen.



Timo Hayen ist Leiter Betrieb am Kinderspital Zürich und verantwortet die Sicherstellung der Infrastruktur und Dienstleistungsbereiche.



Andreas Wermelinger ist Mitinhaber der Erni Gruppe Schongau. Innerhalb der Geschäftsleitung ist er für die Sparte Holzbau zuständig.

Die Autorin und die Autoren sind Teilnehmende des Executive MBA der Hochschule Luzern – Wirtschaft.



Profitieren Sie von 40 Jahren Erfahrung!

Ihr Schweizer Partner für effiziente Lohn & Gehaltsprozesse



- ✓ **Managed CH-Payrollservice**
– Externe Lohnbuchhaltung und Salär-Administration
– allgemeine HR-Arbeiten und Revisionsbegleitung
- ✓ **Knowhow, Unterstützung, Stellvertretung** und Beratung
- ✓ **Datensicherheit, Diskretion** und faire Partnerschaft
- ✓ **Lohn- & Personalinformations-Lösung im Selfservice** via Cloud (CH-Rechenzentrum)
- ✓ swissdec und EuroCloudSwiss zertifiziert

swisspayroll ag

INEL-DATA AG

Infos & Kontakt: Tel. +41 71 969 30 30 | marketing@sps-ag.ch | swisspayroll-ag.ch

