

DAHEIM

Im Homeoffice
samt Laptop,
Kind und Kegel:
Die schöne
neue digitale
Welt macht es
möglich.

Foto: Pixabay

IM BÜRO

A person with dark hair, wearing a pink long-sleeved shirt and light brown trousers, is lying on their back on a dark green textured couch. Their legs are raised straight up in the air, with their feet touching the large, bold, red title 'IM BÜRO' which is positioned at the top of the page. The person's right hand is resting on the couch to their left, and their left arm is extended forward along the couch. The background is a plain, light-colored wall.

Das Büro der Zukunft soll in den eigenen vier Wänden liegen. Viele Chefs und ihre Angestellten sind begeistert vom neuen Arbeitsmodell. Aber hält es auch, was es verspricht?

von Karl Hinterwaldner

Tobias Gasser arbeitet smart – schon seit mehr als vier Jahren. Seinen Arbeitsplatz hat er immer mit dabei. Egal, ob er bei einem Kunden vor Ort ist, im Büro oder zu Hause, arbeiten kann er überall.

Die schöne neue digitale Welt macht es möglich: Mit Notebook und Smartphone, früher hätte man dazu Rechner und Telefon gesagt, lassen sich Mails verschicken, Unterlagen einsehen oder wichtige Telefonate führen.

Pausenlos. Immer und überall.

Tobias Gasser ist begeistert davon. Er arbeitet als Sales Account Manager für die ACS Data Systems AG, die ihren Sitz in Bozen und Informationstechnik im Angebot hat. Die Kunden, die er betreut, trifft er gerne persönlich, doch manchmal reichen auch Videokonferenzen von zu Hause aus. Corona hat diese Erkenntnis untermauert.

Smartes Arbeiten innerhalb der eigenen vier Wände hat viele Vorteile: Arbeitswege fallen weg, dadurch werden Zeit und Kosten gespart, weniger Energie wird verbraucht, die Umwelt und das Klima geschont. Mitarbeiter sind motivierter, ihre Produktivität steigt, ihre Krankheitstage werden weniger, das macht auch die Chefs glücklich. Und nicht zuletzt: Familie und Beruf lassen sich leichter vereinbaren.

Die Erwartungen an das „Homeoffice“ sind groß. Aber hält das neue Arbeitsmodell auch, was es verspricht?

Sicher ist: Das Arbeiten zu Hause hat sich mit der Coronakrise auch in Südtirol etabliert. 20 Prozent der heimischen Unternehmen haben ihren Mitarbeitern in dieser Zeit die Möglichkeit gegeben, von daheim aus zu arbeiten. Ein Jahr

zuvor waren es lediglich 7 Prozent gewesen. Das hat das Wirtschaftsforschungsinstitut (Wifo) der Handelskammer erhoben.

Mitarbeiter wie Tobias Gasser halten viel vom Arbeiten im Homeoffice. Allerdings, schränkt er ein, nicht jeden Tag: „Gerne aber ein- bis zweimal pro Woche.“

So wie er denken viele in Südtirol. Das hat die Uni Bozen in der Zeit der Ausgangssperre erhoben. Der Wirtschaftsprofessor Michael Nippa und Hannes Zuech, der seine Abschlussarbeit zum Thema „Homeoffice“ schreibt, haben dazu mehr als 700 Fragebögen ausgewertet. Die Ergebnisse konnte man in der *Südtiroler Wirtschaftszeitung* nachlesen.

Die meisten der Befragten (rund 30 Prozent) sähen es als ideal an, zwei Tage zu Hause und drei im Büro zu arbeiten. Nur mehr von zu Hause aus arbeiten wollen die Wenigsten (etwa 5 Prozent), darauf ganz zu verzichten, scheint aber auch keine Option mehr zu sein.

Interessant sind vor allem zwei Dinge: 1. Richtig unzufrieden mit der Arbeit im Homeoffice war nur eine kleine Minderheit. Und 2. Eine Effizienzsteigerung durch die Arbeit zu Hause ließ sich nicht erkennen. Die Autoren der Studie erklären das damit, dass durch den abrupten Wechsel ins Homeoffice keine Zeit war, „Ressourcen und Unterlagen zu organisieren“ sowie „wichtige Arbeitsroutinen zu entwickeln“.

Das Fazit von Nippa und Zuech fällt eindeutig aus: „Homeoffice ist kein Selbstläufer.“ Es brauche ein neues Denken, eine andere Organisation und eine starke Führung. Weiters klare Spielregeln,



Foto: Daviso

Nicole Melis

Senior Consultant bei der Kommunikations- und PR-Agentur Daviso in Bozen, im Homeoffice seit 13. März, seit Mai schrittweise Rückkehr ins Büro

Mein digitaler Arbeitsplatz zu Hause ...

... befindet sich im Wohnzimmer oder in der Küche. Ich brauche Telefon, Laptop, eine gute Internetverbindung und kreative Ideen. Ich arbeite zu den Bürozeiten, um für meine Kunden und Kollegen erreichbar zu sein. Teambesprechungen und Kundengespräche führe ich auch weiterhin, nur eben online in Form von Videokonferenzen.

Vorteilhaft ist ...

... dass ich mich nicht mehr täglich mit dem Verkehr auf der Straße und den oft unzuverlässigen Zugverbindungen herumschlagen muss. Ich wohne in Pergine, da kann das auf Dauer anstrengend sein. Zu Hause habe ich dadurch mehr Zeit für mich und meine Familie, ich bin ruhiger und gelassener. Diese positiven Effekte spiegeln sich auch in meiner Arbeit wider. Ich konnte viele Dinge, die ich schon lange auf meiner Liste hatte, abarbeiten, war produktiver und kreativer.

Als Nachteil empfinde ich ...

... die fehlenden Gespräche mit den Kollegen, den schnellen Ratschlag, den gemeinsamen Kaffee. Diese Rituale, die im normalen Büroalltag selbstverständlich sind, fehlten mir. Ich persönlich musste anfangs auch darauf achten, die Grenzen zwischen meinen Arbeitszeiten und dem Dienstschluss für mich klar zu definieren. Es kam öfters vor, dass ich geschäftliche Anrufe außerhalb der Bürozeiten erhielt und annahm.

In Zukunft ...

... werde ich des Öfteren im Homeoffice arbeiten. Das ist sowohl für die Umwelt als auch für mein persönliches Stresslevel sinnvoll. Kreativität steckt in jeder Ecke: Egal, ob im Büro oder zu Hause, wichtig ist es, dem Tag mit einem Lächeln zu begegnen und Leidenschaft für seine Arbeit zu empfinden. Verena Spechtenhauser



SMARTES ARBEITEN STEIGERT DIE PRODUKTIVITÄT.

gegenseitiges Vertrauen – und ganz wichtig: eine Orientierung an den Aufgaben und Leistungsabnehmern, seien es Kunden, Bürger, Studenten oder Schüler.

Homeoffice – was ist das überhaupt? Und ist das dasselbe wie Smart Working? Nein, sagt eine Arbeitsrechtsberaterin. Im normalen Sprachgebrauch meinen die beiden Begriffe zwar das Gleiche, rechtlich liegen dazwischen aber Welten.

Im Homeoffice (genannt auch Telearbeit) sind die Mitarbeiter sehr viel besser abgesichert als beim smarten Worken. Der Arbeitgeber muss ihnen Arbeitsgeräte und Ausstattung zur Verfügung stellen sowie für die laufenden Kosten aufkommen. Außerdem hat er zu sorgen für: Arbeitssicherheit, regelmäßige Treffen mit Kollegen, einen guten Informationsfluss mit dem Betrieb, Weiterbildung, Karrieremöglichkeiten.

Smart Working (zu Deutsch: klug und flexibel arbeiten) kennt diese Dinge nicht. Denn in

Italien ist Smart Working kein eigener Arbeitsvertrag, sondern ein Freiraum im Rahmen eines untergeordneten Arbeitsverhältnisses. Das wurde im Jobs Act von 2017 so festgelegt. Weisungsgebundene Arbeitnehmer können damit „smart“ arbeiten, zum Beispiel an einigen Nachmittagen der Woche, drei Stunden pro Tag oder jeden Mittwoch – das kann nach Bedarf mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Beim Smartworking stellen sich viele Fragen, auf die es noch keine Antworten gibt, sagt Stefan Perini. Der Direktor des Arbeitsförderungsinstituts (Afi) nennt einige von ihnen: Wer zahlt die Stromkosten? Wer den Internetanschluss? Muss der Arbeitgeber auch einen Bürostuhl zur Verfügung stellen? Und wer haftet, wenn bei der smarten Arbeit wertvolle Kundendaten verloren gehen?

Perini sieht im smarten Arbeiten von zu Hause aus ein zweischneidiges Schwert. In einem Gastbeitrag für die *ff* (23/2020) hielt er fest:

„Was wir in der heutigen Arbeitswelt vorfinden, sind weitgehend gute Arbeitsbedingungen. Das ist keine Selbstverständlichkeit, sondern das Ergebnis von 150 Jahren sozialen Kampfes, gekrönt von gewerkschaftlichen Erfolgen:



Foto: Rubner Haus

Josef Dorfmann

Technischer Verkaufsberater bei der Rubner Haus in Kiens, im Homeoffice seit 8. März, seit 4. Mai wieder im Büro

Mein digitaler Arbeitsplatz zu Hause ...

... befand sich während des Lockdown zwischen Wohnzimmer und Küche. Um möglichst effizient zu arbeiten, brauche ich einen Computer mit zwei Bildschirmen, mein Smartphone und ein Fixtelefon. Im Homeoffice habe ich meinen Arbeitstag um 8 Uhr begonnen und – mit kurzen Pausen und Unterbrechungen – um 16 Uhr beendet. Der Übergang vom Berufs- zum Familienleben war fließend. Wir haben als Familie oft gemeinsam gearbeitet. Unser Sohn hatte digitalen Unterricht und musste von meiner Frau und mir immer wieder unterstützt werden.

Vorteilhaft ist ...

... dass der Betrieb sehr gut für smartes Arbeiten zu Hause gerüstet ist. Ich arbeite seit vielen Jahren für Rubner Haus, und die Arbeit im Homeoffice hat auf Anhieb sehr gut funktioniert, auch der Datenfluss hat problemlos geklappt.

Als Nachteil empfinde ich ...

... die erschwerte Kommunikation. Viele meiner Kunden waren nicht ausreichend digital gerüstet oder hatten zum Beispiel Probleme mit den Datenmengen oder ihren Telefon- und Internetanbietern.

In Zukunft ...

... kann ich mir vorstellen, einen Teil meiner Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen, eben um dort effizient und ohne große Ablenkung zu arbeiten. Als technischer Verkaufsberater ist für mich aber auch der persönliche Kontakt zu meinen Kunden wichtig. Ich lege im Jahr bis zu 60.000 Kilometer zurück, um sie zu treffen. Diese „verschwendete“ Zeit im Auto konnte ich während der Zeit im Homeoffice äußerst effizient nutzen und sehr viele liegengeliebene Aufgaben von meiner To-do-Liste abarbeiten.

Verena Spechtenhauser

8-Stunden-Tag, Sonntagsruhe, Mutterschutz, bezahlter Urlaub, Unfallversicherung, Krankenstand, Sicherheit am Arbeitsplatz. Arbeitszeiten geben dem Arbeitstag einen Anfang und ein Ende – Erwerbszeit und Freizeit bleiben trennscharf. Wenn die Arbeitsleistung an einen Ort gebunden war, dann deshalb, weil man dort vom Arbeitgeber einfordern konnte, dass Arbeitssicherheit oder Ergonomie am Arbeitsplatz garantiert werden.“

Zwar klinge der Begriff Smartworking in der ersten Phase der Anwendung interessant, dränge aber auf mittlere Sicht das lohnabhängige Arbeitsverhältnis in eine freiberufliche Tätigkeit ab. Wer smartes Arbeiten fordert, werde die Auslagerung von Leistungen und Personalabbau ernten, befürchtet Afi-Direktor Perini.

Einerseits. Andererseits habe das Arbeitsmodell die eingangs erwähnten Vorteile. Damit sie sich aber einstellen, brauche es zwei Grundvoraussetzungen.

Erstens: Die Mitarbeiter müssen gut ausgebildet und schon lange im Betrieb tätig und zuverlässig sein, selbstständig arbeiten können und einen hohen Grad an Eigenorganisation aufweisen.

Und zweitens müssen die Aufgaben klar definiert sein. Afi-Direktor Perini nennt als Beispiel die Kreditbranche, wo es für die Bearbeitung der Ansuchen eine bestimmte Zeit brauche. Wer im Büro normalerweise 20 Ansuchen pro Woche schafft und im Homeoffice nur mehr 15, sei weniger geeignet dafür als jener Mitarbeiter, der zu Hause 25 Ansuchen pro Woche abarbeitet.

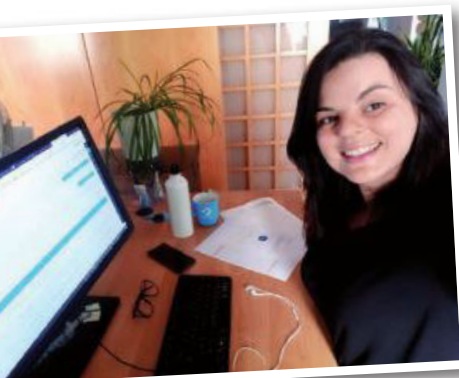


Foto: Teambldu

Anna Stuefer

Verantwortliche im Bereich Onlinemarketing bei der E-Commerce-Agentur Teambldu AG in Bozen, im Homeoffice seit 16. März, seit 29. Juni wieder im Büro

Mein digitaler Arbeitsplatz zu Hause ...

... bestand aus meinem Firmen-Smartphone und meinem Notebook, mit welchem ich Zugriff auf den Server des Unternehmens hatte. Es stellte den Mitarbeitern bei Bedarf einen Laptop zur Verfügung, ebenso wie Desktop, Tastatur, Maus oder Bürostuhl. Während des Lockdowns haben wir uns an die üblichen Bürozeiten gehalten. Da wir viel im Team zusammenarbeiten, war dies wichtig, um mit den Projekten gut voranzukommen.

Vorteilhaft ist ...

... dass ich viel konzentrierter war und mehr Ruhe als in unserem offen gehaltenen Büroraum hatte. Außerdem war mein Stresslevel niedriger, was damit zusammenhing, dass ich weder den Weg zu meinem Arbeitsplatz auf mich nehmen musste, noch die Fahrten zu Arbeitstreffen. Ich konnte die Zeit effizient nutzen und zahlreiche Dinge abarbeiten.

Als Nachteil empfinde ich ...

... die fehlenden sozialen Kontakte. Nicht nur zu meinen Kunden, sondern auch zu meinen Arbeitskollegen. Ein kurzer Smalltalk, eine gemeinsame Kaffeepause, all das fällt im Homeoffice weg, was bei mir auch dazu geführt hat, dass ich abends viel müder war als nach einem „normalen“ Tag im Büro. Um gegen die soziale Isolation anzukämpfen, habe ich mich oft zu einer virtuellen Kaffeepause mit meinen Freunden oder auch mit meinen Arbeitskollegen verabredet.

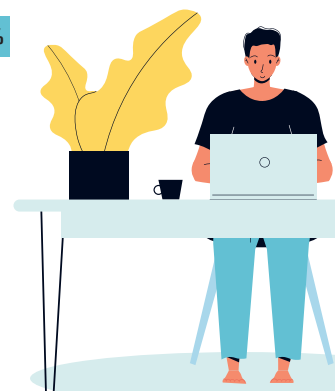
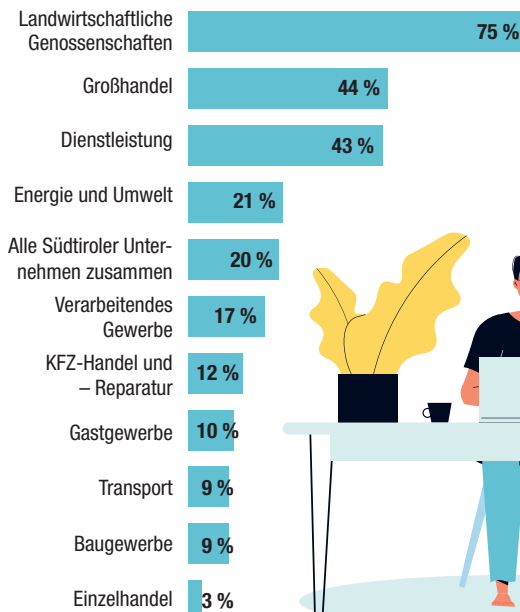
In Zukunft ...

... fände ich es ideal, zwei Tage pro Woche im Homeoffice und den Rest der Zeit im Büro zu arbeiten. Im Unternehmen wurde intern eine Umfrage gemacht, bei der herauskam, dass sich der Großteil unserer Mitarbeiter ein Teilzeit-Homeoffice gut vorstellen kann.

Verena Spechtenhauser

HEIMARBEIT

Der Anteil der Südtiroler Unternehmen, die während der Coronakrise Homeoffice oder Telearbeit eingeführt haben:

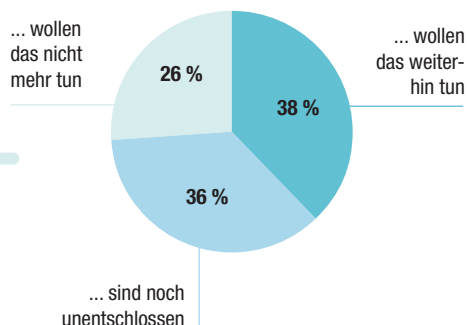


Wie produktiv sind nun Mitarbeiter im Homeoffice? Grundsätzlich, man mag es kaum glauben, arbeiten sie besser als im Büro. Das lässt sich mit zahlreichen Studien belegen. Eine davon hat der Wirtschaftswissenschaftler Nicholas Bloom von der Uni Stanford durchgeführt. Er hat eine chinesische Reiseagentur zwei Jahre lang unter die

20 %

der Südtiroler Unternehmen haben während der Coronakrise den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, von zu Hause aus zu arbeiten. Ein Jahr zuvor waren es nach einer Erhebung des Wifo lediglich 7 % gewesen.

Die Unternehmen, die während Corona Homeoffice angeboten haben, ...



Quelle: Wirtschaftsforschungsinstitut der Handelskammer Bozen, Wifo 2020

1 Stunde pro Tag. Im Jahr macht das 30 Arbeitstage mehr aus. Anders ausgedrückt: Dieser Mitarbeiter wird für 230 Arbeitstage im Jahr bezahlt, leistet aber so viel wie ein „normaler“ Mitarbeiter, der für 260 Tage bezahlt wird.

Das gilt aber nicht für alle Berufe und jeden Mitarbeiter. Bei langweiligen oder sich wiederholenden Arbeiten kann die Produktivität auch sinken. Gesteigert wird sie hingegen bei spannenden, interessanten oder kreativen Aufgaben.

Wobei das mit der Kreativität so eine Sache ist. Sagt Brigitte Foppa. Die Grünen-Abgeordnete hält zwar aus Sicht der Umwelt viel vom Homeoffice. Es helfe, Fahrten zu vermeiden und damit die Umwelt und das Klima zu schonen. Ihre 34 Kollegen im Landtag sehen das genauso. Im Mai nahmen sie einstimmig (!) einen Beschlussantrag der Grünen an, in dem es heißt: „Wenn alle Menschen, die jetzt im Homeoffice arbeiten, dies auch nach der Krise auch nur für einen Tag in der Woche beibehalten würden, so könnte man dauerhaft weniger Berufsverkehr haben.“

Das wäre eine tolle Sache, sagt Foppa. „Aber sonst stehe ich dem Homeoffice eher kritisch gegenüber.“ Ihr fehlen die positiven Seiten der Arbeit im Betrieb, etwa die sozialen Kontakte oder die Gespräche. Viele Dinge oder neue Ideen entstehen nur gemeinsam – und nicht allein und isoliert zu Hause. Die Kreativität werde dort eher gebremst als gefördert.

Brigitte Foppa sorgt sich vor allem um die Frauen, die dadurch wieder ins Haus und an den Herd zurückgedrängt würden: „Dort haben sie die doppelte oder dreifache Belastung, die man gar nicht sieht, weil sie hinter geschlossener Haustür

Lesen Sie weiter auf Seite 30



Foto: Rothoblaas

Daniele Leone

Marketing-Mitarbeiter bei der Rothoblaas GmbH in Kurtatsch, die Lösungen für den Holzbau entwickelt, im Homeoffice seit 12. März, seit 18. Juni wieder im Büro

Mein digitaler Arbeitsplatz zu Hause ...

... besteht aus einem einfachen Tisch, an dem ich mit meinem Laptop und mithilfe meiner Notizen arbeite. Das Unternehmen hat uns schon seit Längerem mit allem ausgestattet, was es für smartes Arbeiten zu Hause braucht. Da ich mir meine Arbeitszeit selbst einteilen kann, bin ich morgens aufgestanden, Espressokanne auf dem Herd, ein paar Vorbereitungen und gleich an die Arbeit. Für Sitzungen haben wir uns per Videocall verbunden.

Vorteilhaft ist ...

... dass es zu Hause nur wenig Ablenkung gibt. Daher war meine Konzentration hoch, und ich habe es geschafft, mir die Arbeitszeit sinnvoll einzuteilen. Trotz der räumlichen Distanz hat die Zusammenarbeit sehr gut funktioniert, auch dank einer aufgeschlossenen Unternehmensleitung.

Als Nachteil empfinde ich ...

... das Fehlen des zwischenmenschlichen Kontakts mit meinen Arbeitskollegen. Sich ein Projekt gemeinsam am PC anzuschauen, darüber zu sprechen, Änderungen und Verbesserungen vorzuschlagen, ist zweifellos die beste Art der Teamarbeit. Ich habe das Glück, mit extrem guten Leuten zusammenzuarbeiten, sodass wir die Arbeit trotz allem gut bewältigen konnten.

In Zukunft ...

... wäre es reiz- und sinnvoll, frei entscheiden zu können, bestimmte Tage im Homeoffice zu arbeiten. Die Zeit und Ressourcen, die normalerweise für den Hin- und Rückweg zum und vom Unternehmen gebraucht werden, können sehr effizient in die Arbeitszeit investiert werden. Nur die Internetverbindung sollte manchmal besser funktionieren.

Verena Spechtenhauser

„Riesiger Feldversuch“

Große Teile der öffentlich Bediensteten haben seit März von zu Hause aus gearbeitet. Das ist besser gelaufen als erwartet, sagt Alexander Steiner, Generaldirektor des Landes.

ff: Haben Sie Ihr Homeoffice schon wieder zugesperrt?

Alexander Steiner: *(lacht)* Nicht ganz. Ich versuche, einen Tag, und wenn das nicht geht, zumindest einen halben Tag pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Wir als Landesverwaltung müssen jetzt versuchen, diesen digitalen Schwung, dieses „Anders-Arbeiten“ auch in die Post-Corona-Zeit mitzunehmen.

Wie soll das konkret funktionieren?

Smart Working hat es uns erlaubt, die Covidkrise zu meistern, ohne dass wir dabei Dienste oder Leistungen einstellen mussten. Das Personal konnte von zu Hause aus und damit in Sicherheit arbeiten. Dieses Smart-working als verpflichtende alleinige Arbeitsform ist nun abgeschlossen.

Was ist nun anders?

Seit dem 26. Juni gilt: Der einzelne Bedienstete vereinbart mit der jeweiligen Führungskraft einen Mix zwischen Präsenzdienst im Büro und Arbeit im Smart Working. Dieser Mix muss organisatorisch sinnvoll sein und kann individuell je nach den Bedürfnissen beider Seiten gestaltet werden. Smart Working ist unabhängig von der Covidkrise eine tolle Möglichkeit, die wir unseren Mitarbeitern bieten wollen, um in Zukunft als Arbeitgeber noch attraktiver zu sein.

Das klingt nach einer klaren Vorstellung?

Ja. Wenn es ein Benefit für die Mitarbeiter sein soll, geht es ja immer auch um die Vereinbarkeit Familie und Beruf. Die Führungskraft muss natürlich wissen: Was tut mein



Alexander Steiner, Generaldirektor des Landes: „Meine Kernerkenntnis: Es ist nicht erforderlich, immer und überall persönlich vor Ort zu sein.“

Foto: Alexander Alber

Mitarbeiter? Welche Leistung und Produkte erbringt er? Das ist vorher klar und individuell zu vereinbaren. Deshalb denken wir an ein sehr flexibles Modell.

Wie flexibel?

Der einzelne Bedienstete muss die Möglichkeit haben, seine Smart-Working-Arbeitszeit flexibel und manchmal auch kurzfristig zu planen. Gelingt es uns, verschiedene Modelle vorzugeben, kann das der Einzelne dann einfach mit der Führungskraft vereinbaren. Dies ist eine Herausforderung für uns, zumal der bereichsübergreifende Kollektivvertrag 33.500 Personen betrifft.

Wie viele Landesbedienstete waren effektiv im Smart Working?

Was die Landesverwaltung betrifft, knackten wir im Mai die Marke von 5.100. Das entspricht rund 95 Prozent aller Landesbediensteten mit PC-Arbeitsplatz.

Und für alle Angestellten soll es künftig möglich sein, smart zu arbeiten?

Meine Kernerkenntnis: Es ist nicht erforderlich, immer und überall persönlich vor Ort zu sein. Jeder Mitarbeiter weiß selbst, welche Aufgaben in physischer Präsenz und welche von zu Hause aus, auch unter Zuhilfenahme der digitalen Medien, erledigt werden können.

Das heißt, das Land braucht künftig weniger Büroplätze?

Vielleicht gibt es in Zukunft für drei Mitarbeiter noch zwei physische Arbeitsplätze. Zudem planen wir Büro-Außenstellen, wo sich die Bediensteten mit ihrem Laptop, den sie künftig bekommen, einfach einloggen können. Wir denken auch an Co-Working-Spaces. Der Schlüssel liegt immer in der individuellen Vereinbarung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter.

Ihr Fazit ist also eindeutig ...

Absolut! Wir versuchen, die Krise als Chance zu sehen. Die Rückmeldungen zum Smart Working waren durchwegs

positiv. Und das sage ich nicht, um alles schönzureden: Klarerweise gibt es auch noch Verbesserungspotenzial. Es handelt sich um eine riesige Herausforderung, aber wir sollten die Möglichkeiten nutzen.

Worin besteht überhaupt der Unterschied zwischen Homeoffice und Smart Working?

Homeoffice heißt, ich arbeite zu Hause. Smart Working ist vom Konzept her ein zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten. In der Landesverwaltung wurde bereits vor der Covidkrise von Smart Working geredet. Im vergangenen April hätte eine große Führungskräftekonferenz stattgefunden, in deren Rahmen

„Ich will **nicht alles schönreden**: Klarerweise gibt es auch noch Verbesserungspotenzial.“

ein Pilotversuch mit 100 Mitarbeitern gestartet worden wäre. Dann hat uns Covid eingeholt: Statt 100 sind schließlich über 5.100 Bedienstete in den Feldversuch gegangen.

Konnten Sie das Grobkonzept umsetzen?

Ein persönlicher Ehrgeiz, sowohl von Landeshauptmann Arno Kompatscher als auch von mir, war es von Beginn an, die Sache richtig anzugehen. Anfang März haben wir mit den Führungskräften und Gewerkschaften eine Sitzung im Landhaus 1 abgehalten ...

... unter Einhaltung der Abstandsregeln hoffentlich?

Natürlich! Zuerst war es nötig, jenes Personal zu identifizieren, das für die Weiterführung der regulären Dienstleistungen des Landes unerlässlich ist. Dieses musste als Erstes mit dem notwendigen Rüstzeug für das Homeoffice ausgestattet werden. So konnten wir sämtliche Dienste und Leistungen für

die Bürger und Kunden ohne Unterbrechung garantieren.

Das hat geklappt in so kurzer Zeit?

Wir haben sehr viel Energie in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter gesteckt. Wir haben die Bandbreite unseres Netzes versechsfacht, um den gesteigerten Datenfluss weiterhin zu gewährleisten. Es wurden Rundschreiben veröffentlicht, Online-Coachings angeboten, eine eigene Informationsseite eingerichtet, die Rufumleitungen der Telefone aktiviert und sogar ein Solidaritätspostfach eingerichtet, bei dem sich Mitarbeiter für unterschiedliche Verwaltungsdienste in von der Krise stark geforderten Körperschaften melden konnten.

Wie viele Mitarbeiter haben sich angeboten?

Über das Solidaritätspostfach haben sich über 250 Mitarbeiter eingebracht, um ihre Hilfestellung im Gesundheitswesen und im Zivilschutz anzubieten.

Zurück zum Smart Working: Hatten Sie für alle Bediensteten Geräte und Anschlüsse?

Dies wäre angesichts der überwältigenden Zahl an Smart Workern in einer so kurzen Zeit nicht umsetzbar gewesen. Außerdem lebt unser Modell vom Prinzip „Bring your own device“: Die Mitarbeiter erhalten einen Landesaccount und bringen dafür ihr eigenes Endgerät ein. Für die Zukunft gibt es hier aber weiterführende Ideen ...

Und zwar?

Bis dato war der Ansatz folgender: Von 100 Computern, die gekauft werden, sind etwa 20 mobile Geräte. Dieses Verhältnis werden wir in Zukunft, aufgrund der gemachten Erfahrungen, den neuen Gegebenheiten anpassen. In dieser ersten Phase haben wir mit dem Ankauf von über 400 neuen Laptops, Docking stations, Webcams, Headsets und Videototems für die Sitzungssäle begonnen. ■

Interview: Lisa Fulterer

erfolgt.“ Daher kann sie sich zwar gut vorstellen, dass Betriebe smartes Arbeiten zu Hause anbieten. Es müsse aber den Arbeitnehmerinnen überlassen werden, ob sie das auch wollen. Das Homeoffice als vorherrschendes Modell, dem sich alle fügen müssen, ist für sie ein Schreckgespenst.

Dass es in nächster Zeit so weit kommen wird, ist kaum zu erwarten. Zum einen, sagt Wifo-Direktor Georg Lun, würde sich die Arbeit zu Hause für bestimmte Tätigkeiten gar nicht eignen. Etwa in der Krankenpflege, im öffentlichen Transport oder in der industriellen Produktion.

Zum anderen sehen viele Unternehmen auch die Schattenseiten der Heimarbeit. Sie argumentieren zum Beispiel damit, dass die Kunden einen persönlichen Kontakt bevorzugten; dass die Mitarbeiter nicht über die technischen Voraussetzungen verfügten; dass der Betrieb unzureichend digitalisiert sei, zu Hause fehlten etwa Buchhaltungsunterlagen oder Lieferscheine; dass die Präsenz der Mitarbeiter im Büro die Koordination erleichtere und das Betriebsklima stärke.

Der letzte Punkt sei auch für gar einige Mitarbeiter wichtig – sie verrichten ihre Arbeit lieber im Büro und lehnen die Arbeit zu Hause ab.

Der Trend, sagt Wifo-Chef Lun, gehe aber eindeutig in Richtung Homeoffice. Er hält es als „ideale Ergänzung für viele Berufe“, aber nicht als Ersatz für die Arbeit im Büro, sondern als Zusatz. Vielfach werde es eine Mischlösung geben: zwei Tage zu Hause, drei Tage im Büro. Er und seine Mitarbeiter waren bis vor

Kurzem selbst im Homeoffice, das habe vielfach auch ganz gut funktioniert. Aber nicht für alle und für alles. Nicht so gut war der Austausch mit den Kollegen im Team, es fehlten der direkte Kontakt und die soziale Komponente.

„Und dann kam Corona“, sagt eine Südtiroler Personalberaterin, die nicht namentlich genannt werden möchte. Die Pandemie, so schlimm sie auch ist, habe hinsichtlich der Vorstellung, wie die Arbeit sein soll, „unwahrscheinlich gutgetan“. Alle seien richtig durchgeschüttelt und auf den Boden der Realität zurückgeholt worden.

In den vergangenen Jahren hatte sich ein Graben vor allem zwischen jungen Mitarbeitern und älteren Unternehmern aufgetan: Die Jungen der Generationen Y und Z wurden immer stärker von dem Wunsch beseelt, so arbeiten zu können wie bei Google oder Facebook. Viele stellten sich das vor ohne feste Arbeitszeiten, ortsungebunden und sehr flexibel, mit einer ausgewogenen Work-Life-Balance – will heißen: viel Freizeit.

Die meisten Unternehmen konnten diese Wunschvorstellungen nicht erfüllen. Für sie ging es darum, Mitarbeiter zu haben, die etwa das Telefon abnehmen, Bestellungen in das System eingeben oder Rohstoffe verarbeiten. Südtiroler Betriebe sind zum Großteil in traditionellen Sparten tätig, die die Anwesenheit der Mitarbeiter erfordern.

Die Fronten zwischen diesen beiden Polen, erzählt die Personalberaterin, hatten sich in letzter Zeit verhärtet. Beide Seiten beklagten sich, jede suchte die Schuld bei der anderen.

Und dann kam Corona: Die Unternehmer haben erfahren, dass es möglich ist, Dinge zu

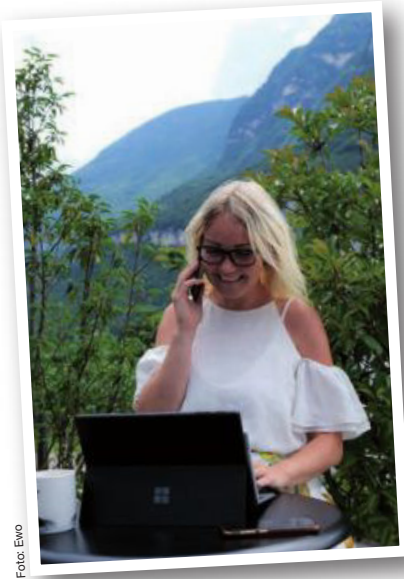


Foto: Ewo

Malou Reedorf

Sales Manager bei Ewo, einem Unternehmen für hochwertige Lichtsysteme aus Kurtatsch, im Homeoffice seit Mitte März, seit Mitte Mai wieder teilweise im Büro

Mein digitaler Arbeitsplatz zu Hause ...

... ist fast identisch mit meinem Arbeitsplatz im Büro. Mir ist es wichtig, einen Raum zu haben, der mich als Individuum inspiriert und nur dem Zweck der Arbeit dient. Dazu braucht es einen guten Stuhl und wenn möglich ein Stehpult. Ich genieße aber auch die Freiheit, bei schönem Wetter draußen zu sitzen und von meiner Terrasse aus zu arbeiten. Den Tag im Homeoffice plane ich beim Morgenkaffee, das gibt ihm eine Struktur.

Vorteilhaft ist ...

... dass man mit den richtigen Routinen und einer gewissen Motivation manchmal sogar produktiver als im Büro sein kann. Ich befürworte eine Work-Life-Integration, das bedeutet, dass Beruf und Privatleben keine getrennten Einheiten sind, sondern sich gegenseitig ergänzen. Das führt zu einem sehr befriedigenden Dasein.

Als Nachteil empfinde ich ...

... den sozialen Aspekt. Im Homeoffice zu arbeiten, kann einsam sein, besonders wenn man es gewohnt ist, den ganzen Tag von Menschen umgeben zu sein. Mir hat es geholfen, den Tag zu strukturieren. Das geht so weit, dass ich auch Pausen oder Ähnliches in meinen Kalender eintrage. Pausen einzuplanen, ist im Homeoffice wichtig, sonst vergisst man sich und seine Bedürfnisse ganz schnell.

In Zukunft ...

... würde ich einen Schritt weitergehen und mich für die Form des intelligenten Arbeitens einsetzen. Menschen sind Individuen, und sie werden von unterschiedlichen Dingen motiviert. Warum sollte man den Mitarbeitern nicht die Chance geben, ihre persönliche Art und Weise einer produktiven Arbeit zu bestimmen? Wichtig ist, dass es dem Gesamtziel des Unternehmens nicht schadet. Verena Spechtenhauser

HOMEOFFICE FÜR ALLE – EIN SCHRECKGESPENST?



digitalisieren, zu verschlanken, von zu Hause aus zu erledigen. Dabei sind die Mitarbeiter sehr wohl produktiv, einige sogar produktiver als im Büro. Und das ganz ohne direkte Kontrolle, die über die Anwesenheit läuft.

Die Mitarbeiter, sagt die Personalberaterin, seien mehrheitlich ziemlich still geworden. Viele wollen wieder ins Büro zurück, daheim zu arbeiten, sei für sie „die Hölle“ gewesen. Das hängt immer mit der Situation zu Hause zusammen. Wenig Platz, mehrere Kinder, ein gereizter Partner – das sind Gründe dafür, zurück ins Office zu drängen. Auch wer allein lebt, wünscht sich meist wieder seine gewohnte Umgebung mit den Kollegen.

Einige Betriebsinhaber sind aber auf den Geschmack gekommen, wollen das Homeoffice jetzt als dauerhafte Lösung einrichten. „Ein Unternehmer“, sagt die Personalerin, „hat mir erzählt,

dass Mitarbeiter geweint haben, als er ihnen eröffnete, dass auch künftig ein Teil der Arbeit zu Hause erledigt werden muss.“

Ähnlich verfährt der deutsche Technikkonzern Siemens. Er lässt künftig 140.000 Mitarbeiter bis zu drei Tage pro Woche zu Hause arbeiten. Das soll die Mietkosten senken und im Fachkräftewettbewerb gegen Google oder Apple helfen.

„Homeoffice“, schreibt die *Süddeutsche Zeitung* dazu, „das klang für die meisten mehr nach Home als nach Office. Mehr nach Gardinen aufhängen, Auto waschen, kochen und mit dem Hund im Viertel unterwegs sein als nach ernsthafter Arbeit.“

Außerdem: Wer nicht ständig beim Vorgesetzten auf der Matte stehe, sei nur schwer kontrollierbar, und wer nicht kontrolliert werde, könne nicht viel leisten.

Jetzt ist man, zumindest bei Siemens, anderer Meinung. In den vergangenen Monaten sei man draufgekommen, dass die Produktivität im Homeoffice nicht sinkt – im Gegenteil. Personalmanager Jochen Wallisch meinte, einige Vorurteile hätten sich „in Luft aufgelöst“.

Ob sich mit der Arbeit im Homeoffice tatsächlich Büroflächen einsparen lassen? Nur zum Teil. Denn wer zwei Tage zu Hause arbeitet und drei im Büro, braucht dort trotzdem einen Schreibtisch mit Computer. Das ist vor allen Dingen bei Kleinbetrieben unvermeidlich.

Größere Unternehmen tun sich da leichter. Einige haben bereits heute nur mehr für 80 Prozent der Mitarbeiter einen Sitzplatz.



Foto: ACS Data Systems

Tobias Gasser

Sales Account Manager beim Bozner IT-Unternehmen ACS Data Systems AG, arbeitet flexibel seit über vier Jahren

Mein digitaler Arbeitsplatz zu Hause ...

... besteht aus einem Notebook und einem Smartphone. Diesen digitalen Arbeitsplatz habe ich auch immer mit dabei. Egal, ob ich bei einem Kunden vor Ort bin, im Büro oder im Homeoffice arbeite, meine wichtigsten Arbeitsgeräte begleiten mich überall hin und erlauben mir einen unbeschränkten Zugriff auf alle meine Arbeitsunterlagen. Ich arbeite örtlich und zeitlich flexibel, und zwar seit über vier Jahren. Das ist mir und meinem Unternehmen in der Zeit der Ausgangssperre sehr zugutegekommen.

Vorteilhaft ist ...

... das zielorientierte Arbeiten. Ich werde im Homeoffice mit weniger Ablenkungen konfrontiert. Das Gespräch mit dem Arbeitskollegen, die gemeinsame Kaffeepause fallen automatisch weg. Es gibt mehrere Studien, die belegen, dass sich die Produktivität der Mitarbeiter durch

das Smart Working um rund 15 Prozent steigert. Dies entspricht auch meiner persönlichen Erfahrung.

Als Nachteil empfinde ich ...

... die Isolation. Das war aber nur während des Lockdown der Fall, da der persönliche Kontakt mit den Kunden für mich sehr wichtig ist. Dieses Manko konnten wir durch Onlinemeetings kompensieren.

In Zukunft ...

... kann ich mir ein- bis zweimal pro Woche die Arbeit zu Hause vorstellen, das sollte möglichst flexibel entschieden werden können. Mehr nicht, dafür ist mir der direkte Kontakt mit Kunden und Kollegen zu wichtig. Bei ACS wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit dem Thema Smart Working und den damit zusammenhängenden Bedürfnissen der Mitarbeiter beschäftigt.

Verena Spechtenhauser

DIE ARBEIT IM HOMEOFFICE ERFORDERT EIN GEWISSES MASS AN DISZIPLIN UND ORGANISATION.

Foto: Pixabay

Eine Videokonferenz von zu Hause aus: Das Feinripp-Unterhemd vor der Kamera oder das ungemachte Bett im Hintergrund wirken schnell unprofessionell oder gar lächerlich.

Es wird flexibel gearbeitet, von zu Hause aus, vor Ort bei den Kunden, oder aber mehrere Mitarbeiter teilen sich einige wenige Büroplätze.

Herbert Arquin, Präsident der Südtiroler Maklervereinigung, sieht den Trend gelassen: „Eine gewisse Struktur wird es immer brauchen.“ Egal, ob im Büro oder zu Hause. Arquin glaubt nicht, dass künftig beispielsweise eine Anwaltskanzlei oder ein Reisebüro vom Homeoffice aus betrieben werden kann. Wer Parteienverkehr hat, werde nach wie vor auf Büroflächen angewiesen sein.

Insgesamt, sagt er, sei es aber noch zu früh, Prognosen zu erstellen oder gar ein Fazit zu ziehen. Jetzt seien zwar viele im Homeoffice, aber ob dies dauerhaft umgesetzt wird, müsse man erst sehen.

Morgens gemütlich aus dem Bett steigen, sich eine Tasse Kaffee machen und im Pyjama den Tag im Homeoffice beginnen. Das kann man so machen – empfehlenswert ist es aber nicht. Denn

wer so tut, riskiert, dass sich Arbeit und Freizeit, Büro und Familie schnell nicht mehr voneinander unterscheiden lassen.

Die Arbeit im Homeoffice erfordert genauso wie jene im Büro ein gewisses Maß an Disziplin und Organisation. Dazu gehören geregelte Arbeitszeiten genauso wie ein angemessenes Erscheinungsbild. Das sagen nahezu alle von *ff* befragten Fachleute.

Das gilt insbesondere bei Videokonferenzen, wo die Chefs und die Kollegen mitschauen. Wer im Feinripp-Unterhemd vor der Kamera sitzt oder wenn im Hintergrund das ungemachte Bett zu sehen ist, wirkt das schnell unprofessionell und manchmal sogar lächerlich.

Personaltrainer empfehlen, sich so anzuziehen, wie man sich für das Büro kleiden würde. Der Arbeitsraum sollte abgeschlossen sein, der Bildhintergrund möglichst neutral. Denn das beste Statement kann durch ein schreiendes Kleinkind oder den frisch geduschten Partner, der plötzlich aus dem Bad tritt, zunichte gemacht sein.

Was bei Videokonferenzen ebenfalls nicht geht, ist Unpünktlichkeit. Die fällt hier noch viel mehr auf, da die Überpünktlichen bereits fünf Minuten vor dem Termin eingeloggt sind – und die Wartezeit schier endlos wird. Im Konferenzsaal der Firma kann man in der Zeit miteinander plaudern oder sich noch schnell einen Kaffee holen. Online geht das nicht. Da starren meist alle einander an und warten auf den Idioten, der sich – wie üblich – verspätet.

Ein Problem für viele Mitarbeiter ist die ständige Erreichbarkeit. Auf berufliche Mails oder Nachrichten wird oft eine unverzügliche Antwort erwartet. Zu jeder Tages- und Nachtzeit. Damit verschwimmt die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit, das kann zu Stress und Unzufriedenheit führen. Auch die Arbeitszeit verlängert sich, da man keine Kontrolle mehr darüber hat, wie lange man arbeitet.

Andererseits gibt es gerade bei der Erreichbarkeit oft Probleme. Ein großer Südtiroler Arbeitgeber konnte während der Coronakrise einen Teil seiner Mitarbeiter nicht oder nur mehr schwer erreichen – die einen tauchten ins Private ab, die anderen fielen technischen Unzulänglichkeiten zum Opfer oder kümmerten sich nur mehr um ihr eigenes Ding.

Das kann auch passieren, wenn plötzlich alle auf Home und Smart machen: Jeder fühlt sich nur mehr zuständig für sein Projekt, niemand mehr für das große Ganze. Wenn es da kein starkes Management gibt oder nur schwache Führungskräfte, kann ein Unternehmen schnell ins Wanken geraten. ■