

# Homeoffice auf Siegeszug

Herausforderungen bei der Umsetzung hybrider Arbeitsmodelle

Corona hat dem Homeoffice einen grossen Schub gegeben. Vor der Pandemie gab es gemäss einer Umfrage der Universität St.Gallen, novu office und HR Campus in 35 Prozent der Unternehmen Hybrid-Arbeitsmodelle, jetzt nach der Pandemie sind es 77 Prozent.

**Arbeitsgestaltung** Der Wechsel zu Hybrid-Modellen findet über alle Branchen hinweg statt, wie aus der Umfrage bei total 841 Schweizer Unternehmen hervorgeht. 51 Prozent der öffentlichen Organisationen haben heute eine positive Einstellung gegenüber hybriden Arbeitsmodellen, lediglich 21 Prozent beurteilen sie negativ. Schon dies lässt erkennen, dass sich der Siegeszug des Homeoffice fortsetzen wird. Es geht nicht mehr um das «Ob», sondern das «Wie» und «Wann». Es sind dazu gemäss Samuel Dumelin von novu office noch weiterführende Studien erforderlich, um Hybrid-Arbeitsmodelle möglichst gut umzusetzen. Breit gefächerte Unterstützungsmodelle seien zu entwickeln. Es gehe darum, Mitarbeitende im Homeoffice bestmöglich zu unterstützen und ihren Arbeitsplatz zuhause so einzurichten, dass es dem Mitarbeitenden optimal diene. Gefragt seien individuelle Lösungen, wobei es um eine Einrichtung geht, die ein produktives, gesundes und motiviertes Arbeiten ermöglicht und die Kreativität begünstigt. Gemäss Umfrage sind sich die meisten Unternehmen bewusst, dass es keine Standardlösungen für hybrides Arbeiten gibt. Um den Unterschieden Rechnung zu tragen, legen die meisten Unternehmen «allgemeine Leitsätze» fest. Sie gehen davon aus, dass ihre Mitarbeitenden im Durchschnitt zwei oder drei Tage pro Woche zuhause arbeiten. Die Unternehmen tragen die



Samuel Dumelin: «Breit gefächerte Unterstützungsmodelle sind gefragt». z.v.g.

Kosten für die Arbeit im Homeoffice in unterschiedlichem Ausmass.

## Kultur weiterhin pflegen

Der grosse Arbeitsmodellwechsel bietet viele Vorteile, wie etliche Unternehmen erkannt haben. Es kann aber auch Nachteile geben, die mit gezielten Massnahmen minimiert werden können. Für Dumelin ist es zunächst einmal wichtig, die Unternehmenskultur in den Firmen trotz des Hybrid-Arbeitsmodells aufrecht zu erhalten. Dies erfordert auch einen physischen Austausch in den Teams. Auf diese sollte in der Regel also nicht vollständig verzichtet werden. Wo Workshops im Arbeitsalltag unerlässlich sind, weil beispielsweise neue Schritte häufig in kreativen Prozessen entwickelt werden, seien Zusammenkünfte in der Firma unerlässlich. Team-Views über Bildschirme könnten auch gute Resultate bringen, ersetzen aber Prozesse vor Ort nicht immer. Überhaupt sei darauf zu achten, dass genügend Interaktionen ermöglicht würden, auch um

die Tendenz einer Isolation beim Arbeiten zuhause zu vermeiden.

## Erleichterte Rekrutierung

Gerade für die Ostschweiz ist es gemäss Dumelin von grossem Vorteil, dass hybride Arbeitsmodelle eine geografische Ausweitung des Talent-Pools ermöglichen. Zürcherinnen und Zürcher seien beispielsweise eher bereit, in einer St.Galler Firma zu arbeiten, wenn sie zwei bis vier Tage im Homeoffice wirken könnten. Heute ist es oft schwierig für St.Galler Firmen, genügend Fachkräfte zu finden. 87 Prozent der Unternehmen sehen hybride Arbeitsmodelle denn auch als Möglichkeit an, als Arbeitgeber an Attraktivität zu gewinnen. 62 Prozent sind der Meinung, den Einzugsbereich für die Anwerbung neuer Talente erweitern zu können. Die meisten Unternehmen sehen gesetzliche Fragen im Kontext der Arbeit im Homeoffice nicht als nennenswertes Problem, es sei denn, es müsse grenzüberschreitendes Wirken geregelt werden.

## Flexibilität wichtig

Vielfach stellt sich für Unternehmen auch die Frage, wie weit feste Arbeitsplätze für die meisten oder alle beibehalten werden sollen. Es bestehen heute gemäss Erhebung rund 0,7 Arbeitsplätze im Firmenbüro pro Mitarbeitende Person. Aus wirtschaftlicher Sicht ist es natürlich wenig sinnvoll, viele leere Arbeitsplätze zu haben. Auch hier ist es gemäss Dumelin wichtig, individuell ausgerichtete Lösungen zu treffen. Zu berücksichtigen sei auch, dass es Mitarbeitende gebe, die sich beim Arbeiten in der Firma beruflich besser entfalten könnten. Novu office von Samuel Dumelin unterstützt Unternehmen mit flexiblen Lösungen bei der Umsetzung von hybriden Arbeitsmodellen. *ue*

## KOMMENTAR

### Langes Warten auf Antworten

Betrachtet man die Leistungen der Nationalräte aus St.Gallen und Abtwil in dieser Legislatur, fällt auf, wie viele ihrer erfreulich zahlreichen Vorstösse trotz der hohen Aktualität noch nicht behandelt wurden – auch solche zur Covid-19-Pandemie, die stark am Abflachen ist. So bleiben viele politische Bemühungen auf der Strecke, weil eine Umsetzung gar nicht mehr möglich ist. Nicht viel besser ist es im St.Galler Kantonsrat. Die Regierung beantwortet Interpellationen meist erst auf eine kommende Session hin. Dabei wäre mit einer rascheren Beantwortung auch der Kommunikation gedient, werden doch vielfach auch Fragen gestellt, die für die Öffentlichkeit von grossem Interesse sind. So ist beispielsweise eine Interpellation «Funktionsweise des Kantonsrates in Zeiten von ausserordentlicher und besonderer Lage» vom 29. November 2021 noch nicht beantwortet, obwohl sie sich auch auf Covid-19 bezieht. Die in der Bevölkerung stark diskutierte Frage «Wie viel China steckt in den St.Galler Hochschulen?», eingereicht am 19. August des letzten Jahres, wurde erst am 16. November beantwortet. Wenn aber die Regierung oder ein Mitglied in einem Vorstoss direkt angegriffen wird, wird eine Antwort meist schon nach wenigen Tagen publiziert. Einiges besser ist in dieser Beziehung der St.Galler Stadtrat, der im

Von Franz Welte



Gegensatz zu früher bestrebt ist, Einfache Anfragen und Interpellationen trotz des starken Anwachsens der Zahl der Vorstösse innerhalb von zwei bis drei Monaten zu beantworten. Es gibt aber leider Ausnahmen. Eine Einfache Anfrage zu den Osterkrawallen im letzten Jahr ist erst am 14. Dezember beantwortet worden. Allerdings ist der Vorstoss erst am 16. September eingereicht worden. Das Plenum verlangte am 3. September 2019 einen Postulatsbericht zu den Wohnmobil-Stellplätzen in St.Gallen. Dieser wurde dem Parlament erst am 23. November zugestellt. Während zwei Jahren suchten wohl trotz der Olma-Öffnung im Sommer viele Fahrer von Wohnmobilen in St.Gallen vergeblich einen Platz. Auch Fragen zu den Unzulänglichkeiten bei den Strassenbauarbeiten in St.Georgen sind vom Stadtrat erst nach Abschluss der Arbeiten beantwortet worden. Immerhin beteuert der Stadtrat, bei künftigen Sanierungen eine sorgfältigere Planung durchzuführen. Verbesserungspotenzial bei der Behandlung von Vorstössen gibt es also auf allen politischen Ebenen, allerdings am meisten ganz oben beim Bundesrat.

## Ein Ort für Klagen und Hoffnung

«Klagemauer» während Fastenzeit in Kirche St.Mangen

**Aufgrund des Ukraine-Kriegs hat das ökumenische St. Kloster St.Gallen in der Kirche St.Mangen eine «Klagemauer» aufgebaut.**

**St.Mangen** Die «Klagemauer», die seit Montag in der Kirche St.Mangen stehe und eine Anlehnung an die Klagemauer in Jerusalem darstelle, greife die Betroffenheit der Menschen auf und gebe ihr einen Ort,

wie es in einer Mitteilung heisst. Es können hier während der Fastenzeit Kerzen angezündet und Klagen, Bitten, Trauer und Angst, aber auch Hoffnung und Dank auf kleine Zettelchen geschrieben und in die Ritzen der Mauer gesteckt werden. Die «Klagemauer» sei zugleich ein Mahnmal für Frieden und Versöhnung, gegen Gewalt und Krieg, heisst es in der Mitteilung abschliessend. *pd*

## «Keine Arbeit ist ein Belastungsfaktor»

Forum Integration im Pfalz Keller unter Motto «Integration für Menschen mit Handicap»

Nach einem pandemiebedingten Unterbruch von zwei Jahren fand am Montag das Forum Integration im Pfalz Keller erstmals wieder statt. Dieses Jahr lautete das Motto: Erfolgreiche Berufsintegration für Menschen mit Handicap.

**Pfalzkeller** «Arbeit gibt Lebenssinn. Keine Arbeit ist ein Belastungsfaktor», macht Brigitte Lüchinger, Präsidentin des Arbeitgeberverband Rheintal, in ihrer Eröffnungsrede am diesjährigen Forum für Integration im Pfalz Keller ihren Standpunkt klar. Und dies treffe für Menschen mit Handicap genauso zu wie für solche ohne. Daher sei es wichtig, dass sich die Betriebe damit auseinandersetzen, inwiefern sie sich für Integration anbieten. Zum Schluss zitierte sie eine Aussage, des diesjährigen Gewinners des Ostschweizer Integrationspreises, der Schmidheiny Schreinerei und Küchenbau in Rebstein: «Es gibt immer Gründe, Menschen mit Handicap nicht anzustellen. Aber finden Sie den einen Grund, es doch zu tun.» Damit genau dies immer mehr Betriebe tun, vor allem auch KMU in der Ostschweiz, wurden am Forum zwei Tools für Arbeitgebende vorgestellt, die Informationen und Unterstützung bieten, damit Mitarbeiten-



Nach zwei Jahren Unterbruch konnte das Forum Integration wieder stattfinden. *lm*

de trotz vorübergehender oder bleibender Einschränkung auf sinnvolle Weise im Betrieb beschäftigt werden können. So zeigte Sylvia Sakac von Compasso die Vorteile des gleichnamigen Informationsportals für Arbeitgebende. «Oft sehen wir, dass das Engagement für eine Anstellung einer Person mit Handicap da wäre, es aber an diversen Hürden scheitert, wie beispielsweise nicht vorhandenem Wissen über Krankheiten oder Überforderung mit dem Dschungel an Dokumenten», so Sakac. Michael Rimle, Leiter Berufliche Integration SVA St.Gallen, erklärte das zweite Tool namens «REP», das für Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil steht. Es fördere die Kommunikation zwischen Arbeitgeber, Arbeit-

nehmer und Arzt. «Dabei geht es nicht um eine Diagnose, sondern um eine Einschätzung der Fähigkeiten. Es soll darum gehen, was der Arbeitnehmer noch kann, nicht darum, was er alles nicht mehr kann», so Rimle. Er zeigte ein Video, dass ein Dachdecker mit einem gebrochenen Bein durchaus noch arbeiten kann – nur eben nicht auf der Leiter, sondern beispielsweise vor dem Computer. Wie erfolgreich eine Eingliederung einer Person mit Handicap in den ersten Arbeitsmarkt sein kann, zeigten daraufhin zwei Beispiele aus zwei Betrieben in Herisau. Arbeitgebende aber auch Arbeitnehmende berichteten von den Hürden und den Erfolgserlebnissen, um auch anderen Betrieben Mut zu machen, diesen Schritt zu gehen. *lm*

## Mandana Roozpekar ist neue Direktorin

**Textilmuseum** Am 1. März trat Mandana Roozpekar ihr Amt als Direktorin des Textilmuseums St.Gallen an. Sie löst damit Stefan Aschwanden ab, der dem Museum in den letzten 18 Monaten als Interimsdirektor vorstand. «Ich freue mich auf die neue Herausforderung und das interessante Arbeitsumfeld im Textilmuseum. Nach meiner Zeit im Stiftsbezirk erwartet mich hier mit den Stoffen und Textilien ein spannendes Kontrastprogramm. So unterschiedlich die beiden Bereiche auf den ersten Blick auch sein mögen, bilden sie doch eine Symbiose und prägen die Geschichte der Stadt St.Gallen bis heute», sagt Roozpekar in einer Mitteilung des Museums. Sie war bereits an verschiedenen Kultureinrichtungen im In- und Ausland, unter anderem auch im Weltmuseum Wien, tätig, bevor sie 2019 die Leitung Betrieb, Ausstellung und Vermittlung des Unesco Weltkulturerbe Stiftsbezirk St.Gallen übernahm. Zusammen mit dem Team möchte die neue Direktorin Roozpekar das Traditionshaus sichtbarer machen und seine Bekanntheit steigern. *pd*

Annonce

### !! ACHTUNG AUFGEFASST!!

**!Ankauf zu Tageshöchstpreisen!**  
Wir kaufen an: Pelze, Antike Möbel, Fotoapparate, Ferngläser, Krokotschen, Porzellan- u. Bronzefiguren, Bücher, Abendgarderobe, Holzfiguren, Asiatische Kunst, Ölgemälde, Zinn, Näh- und Schreibmaschinen, Ikonen, Namenhafte Handtaschen, Hochwertige Armband- u. Taschenuhren, Schmuck u. Münzen jeglicher

kostenlose Hausbesuche und Wertschätzungen vor Ort

Seriöse Abwicklungen seit über einem Jahrzehnt

**Firma Krause** INFO: 076 646 47 56

## Gallus Treuhand AG

- Finanzbuchhaltung
- Jahresabschluss
- Steuern
- MWST
- Lohnausweis
- Gründung und Finanzierung

Was dürfen wir für Sie tun?

071 353 09 97 und  
info@gallus-treuhand.ch