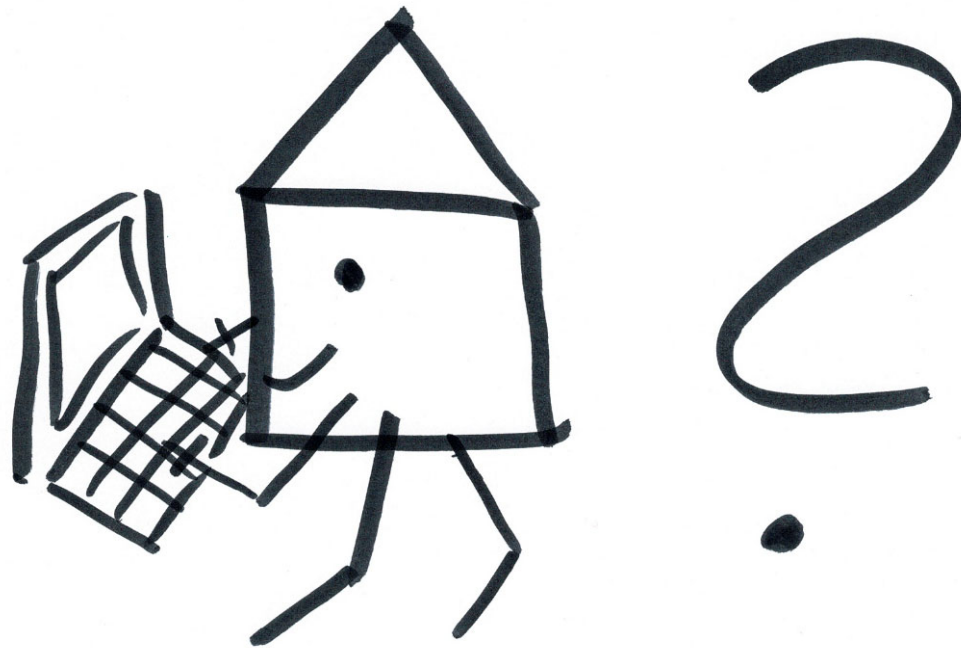
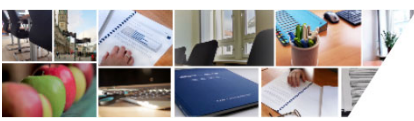




HOME-OFFICE, QUO VADIS?

UND WOHN GEHEN WIR?

Frauke Wrage, Diplom-Psychologin



HOME-OFFICE

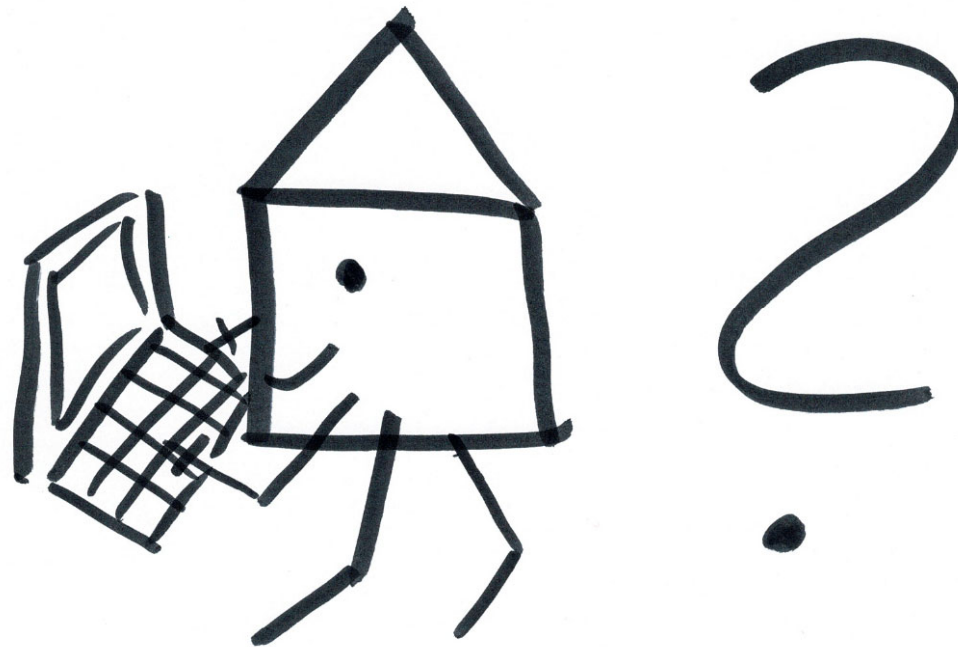
FW1: Nehmen Sie gerade aus dem Home-Office teil?

Umfrage-Ergebnisse (eine Antwort erforderlich):





HOME-OFFICE, QUO VADIS?

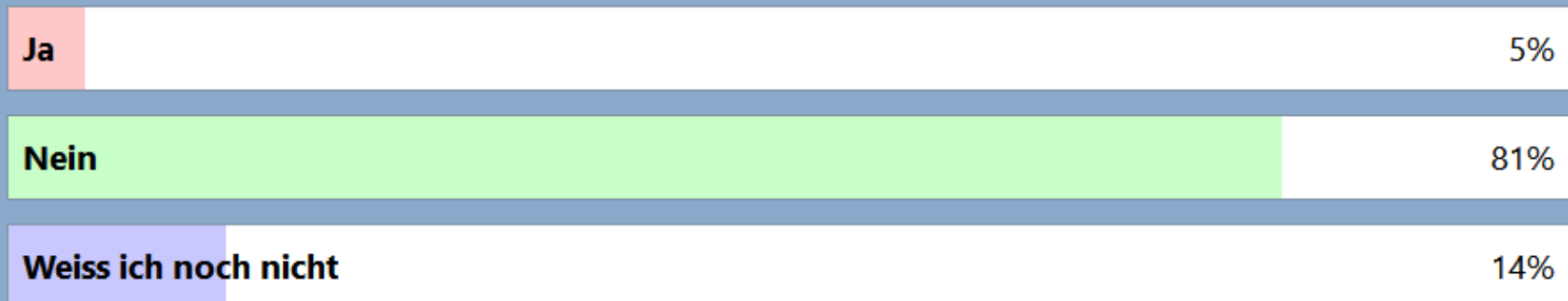




HOME-OFFICE, QUO VADIS?

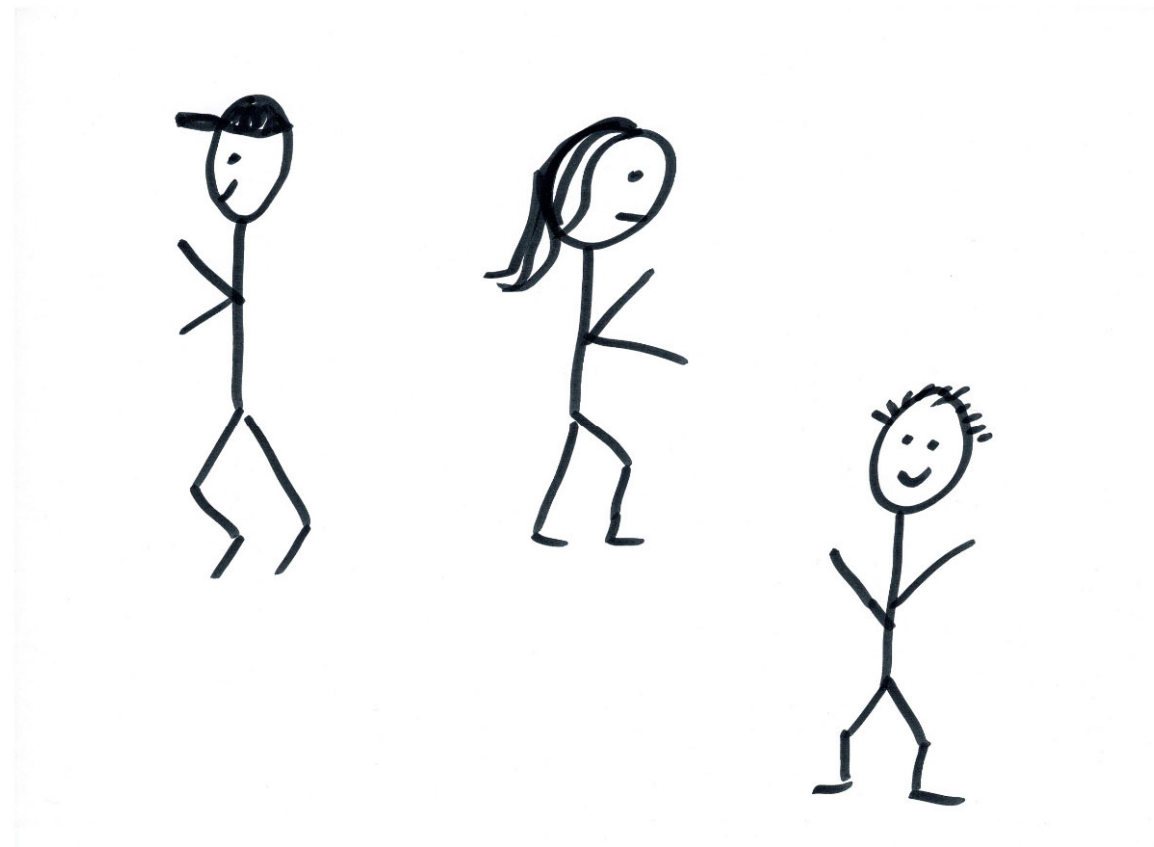
FW2: Werden Sie in Zukunft wieder jeden Tag ins Büro gehen?

Umfrage-Ergebnisse (eine Antwort erforderlich):





UND WOHN GEHEN WIR?





Home-Office ist neu – aber was kennen wir schon?



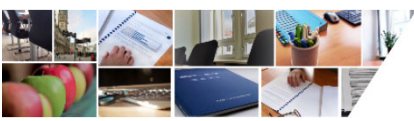


Virtuelles Arbeiten

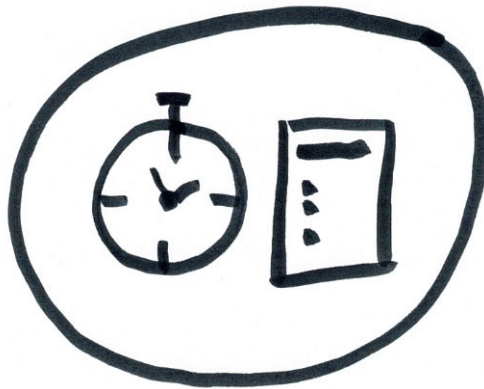
Quelle: Huda et. al (2016)

„ [...] Die Frage ist von Interesse, ob sich aus den Anforderungen virtueller Arbeitsbedingungen spezifische individuelle Kompetenzerfordernisse ergeben [...]

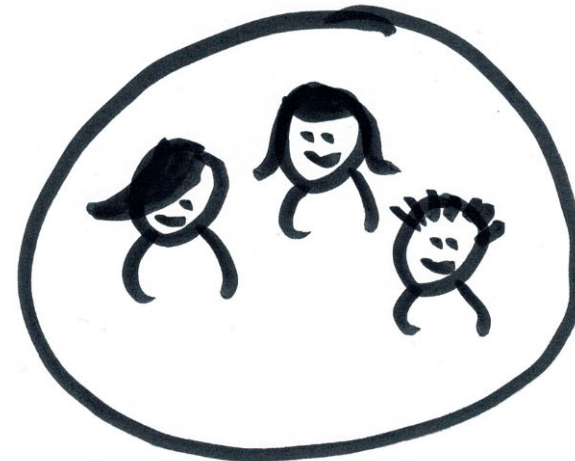
Dabei wurden unter anderem sozial-kommunikative und Selbstorganisationsdispositionen (= Kompetenzen) als bedeutsam identifiziert.“



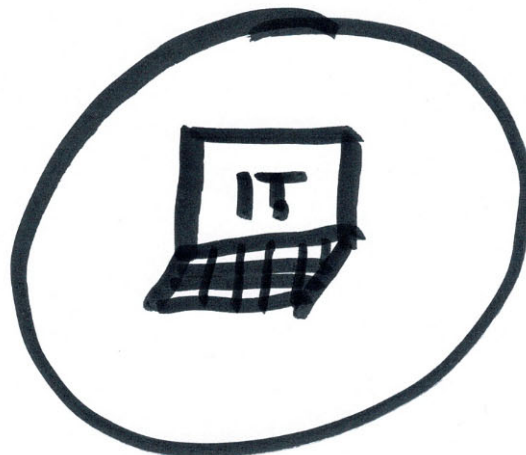
Die drei erfolgsrelevanten Kompetenzbereiche für das Home-Office



Selbstmanagement



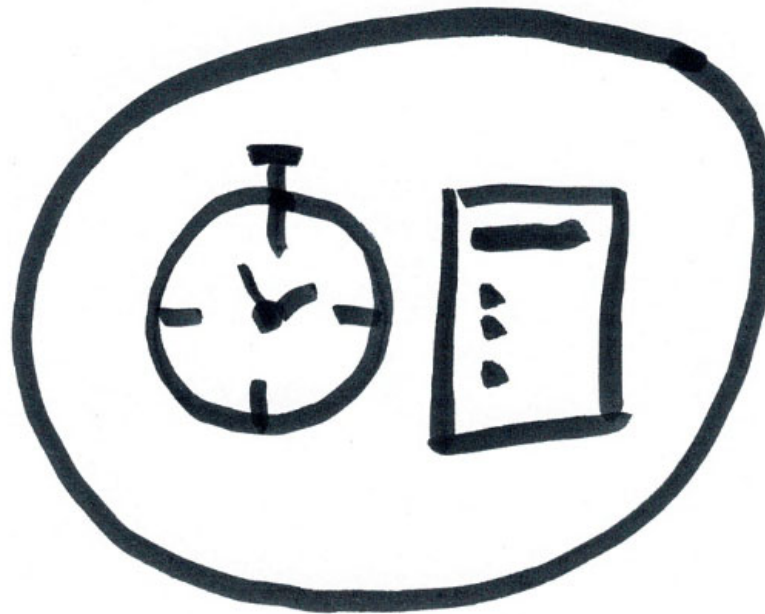
Beziehungs-
gestaltung



Grundlagen technischer Lösungskompetenz



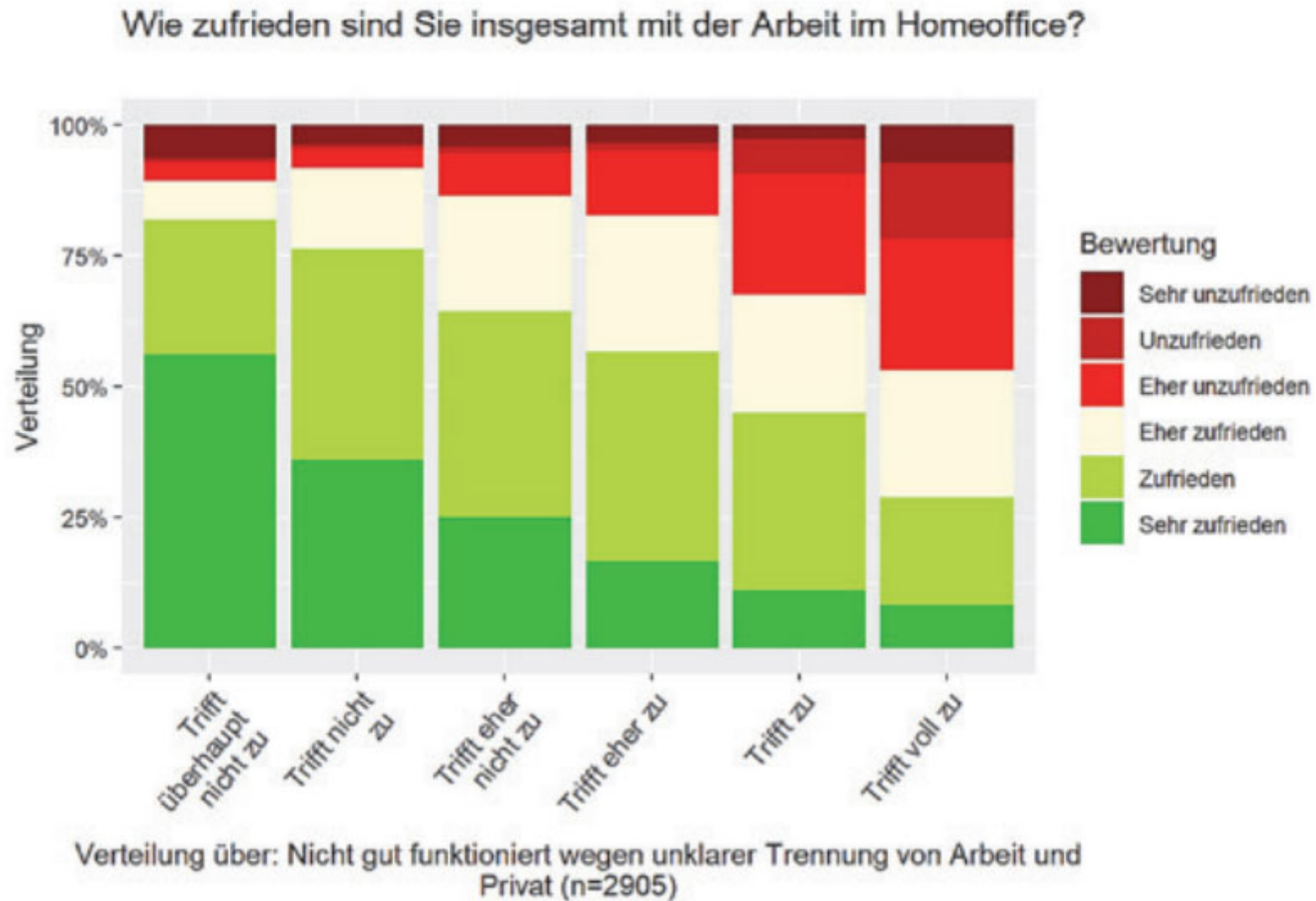
Selbstmanagement





Selbstmanagement

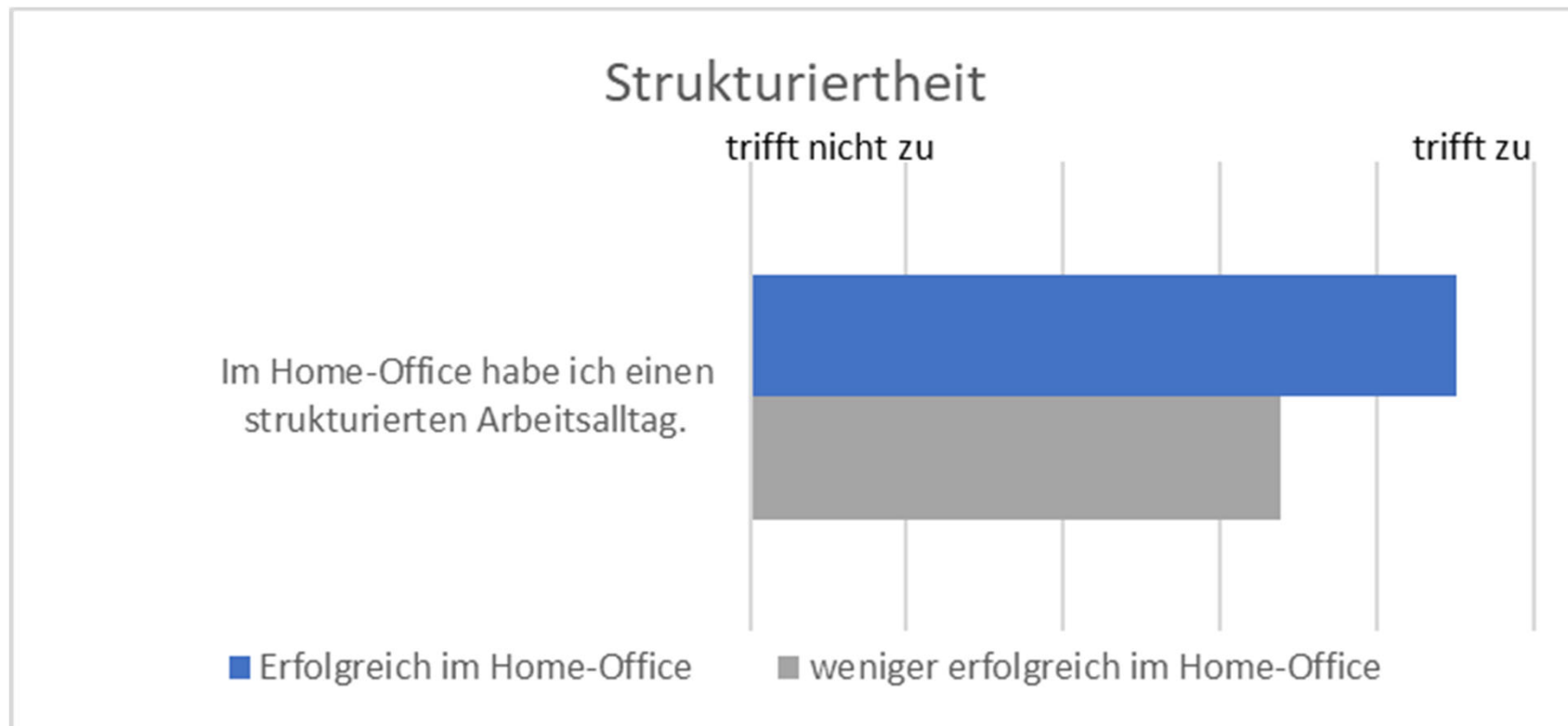
Quelle: Prinz (2021)





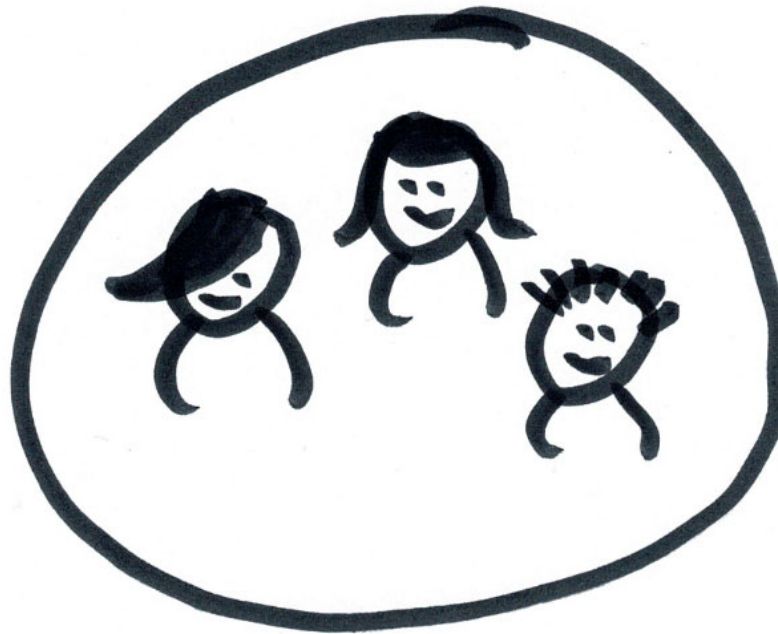
Selbstmanagement

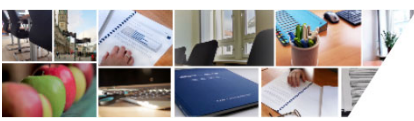
Quelle: Baum et. al. (2021)





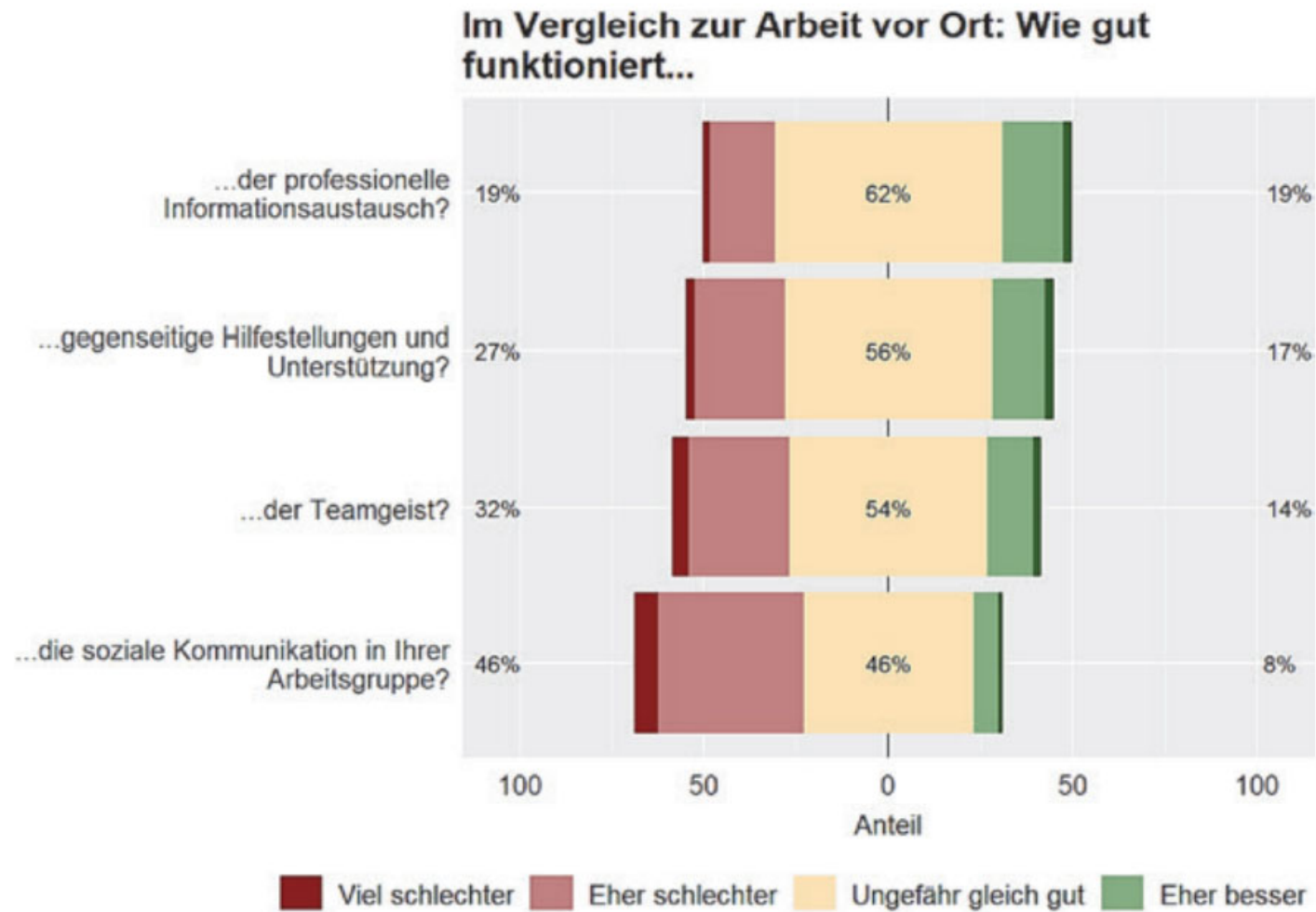
Beziehungsgestaltung

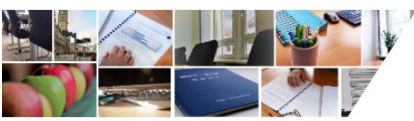




Beziehungsgestaltung

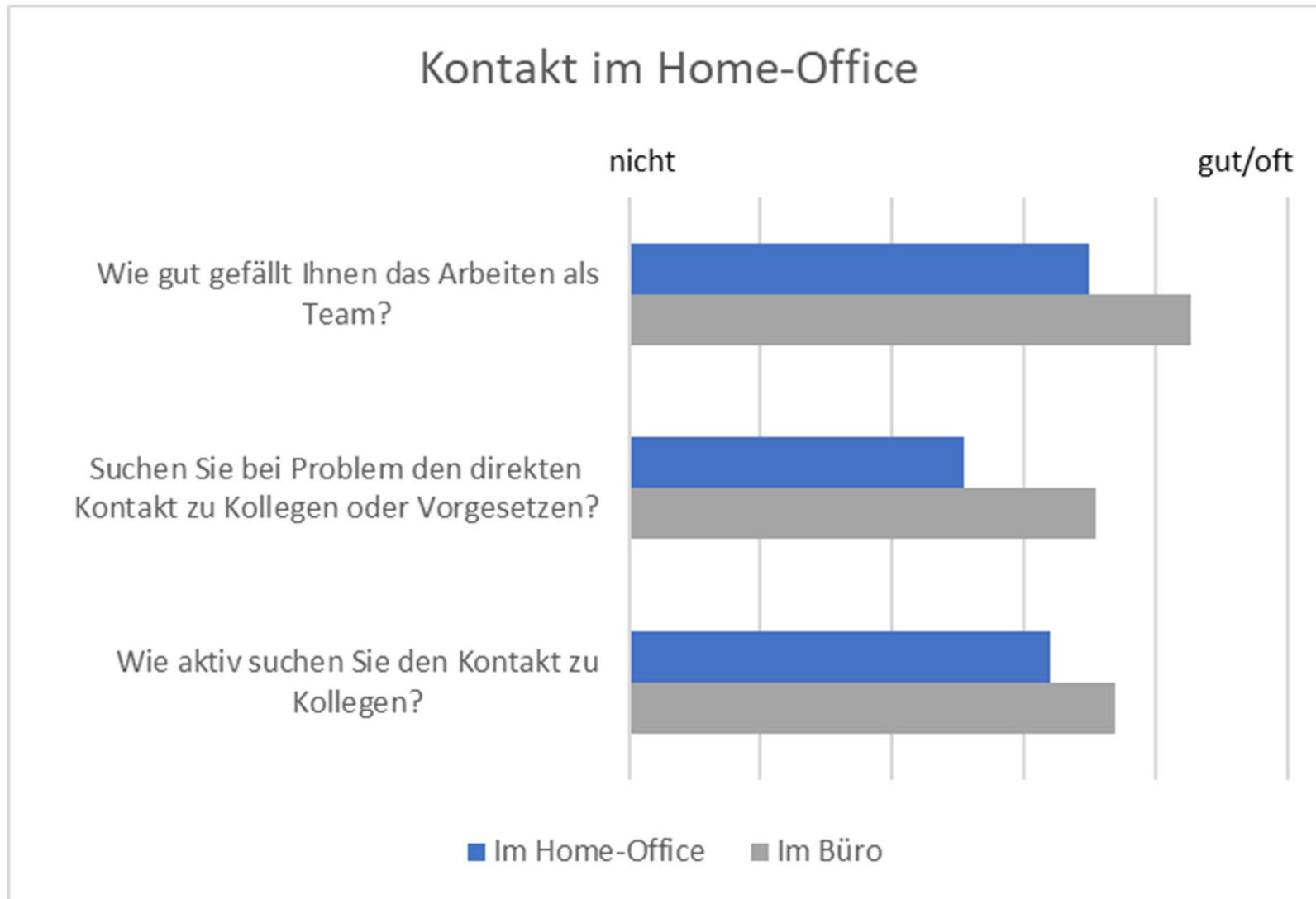
Quelle: Prinz (2021)

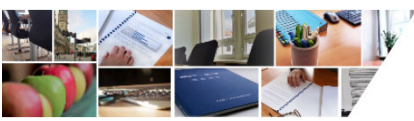




Beziehungsgestaltung

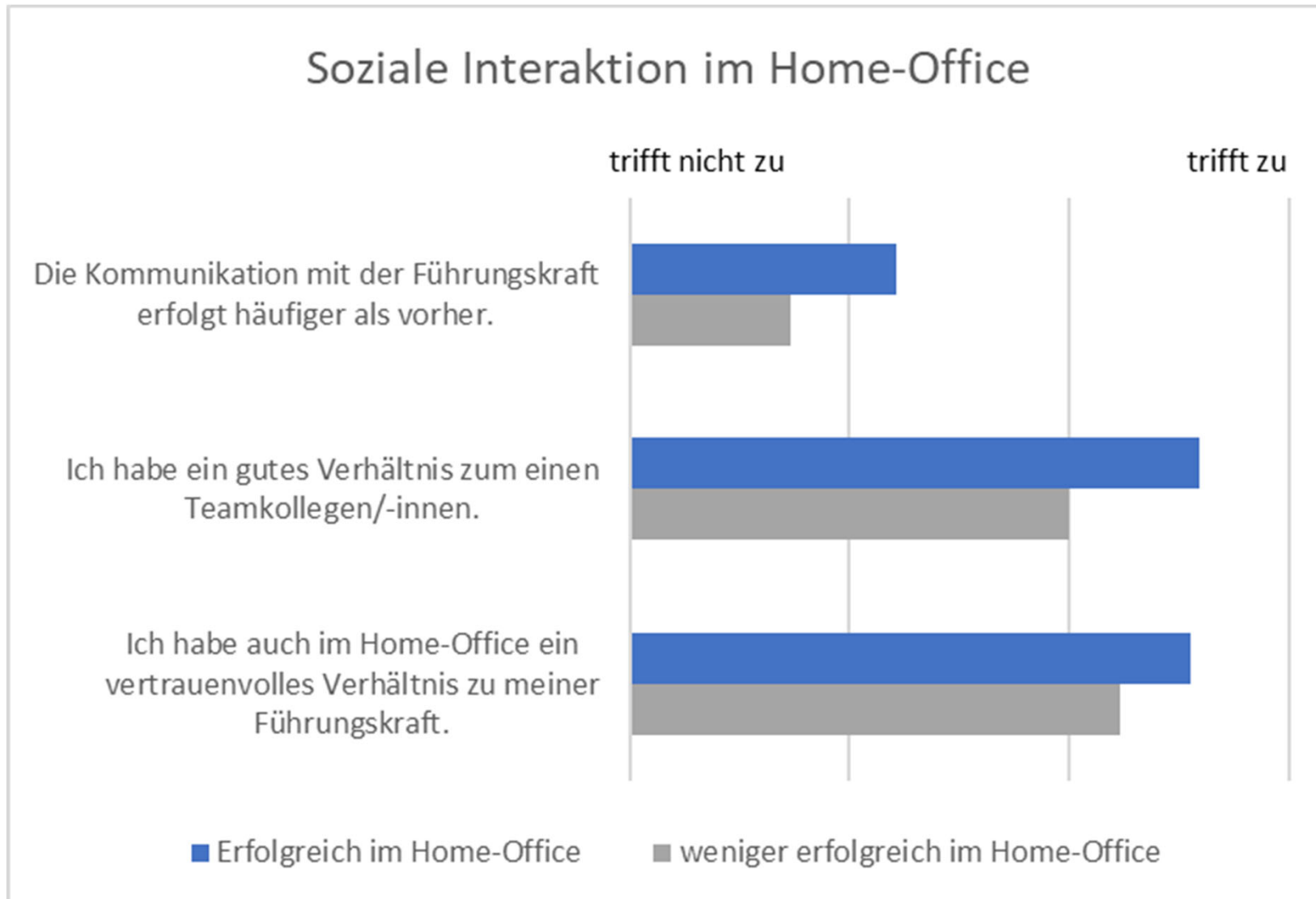
Quelle: Gerecke et. al. (2021)





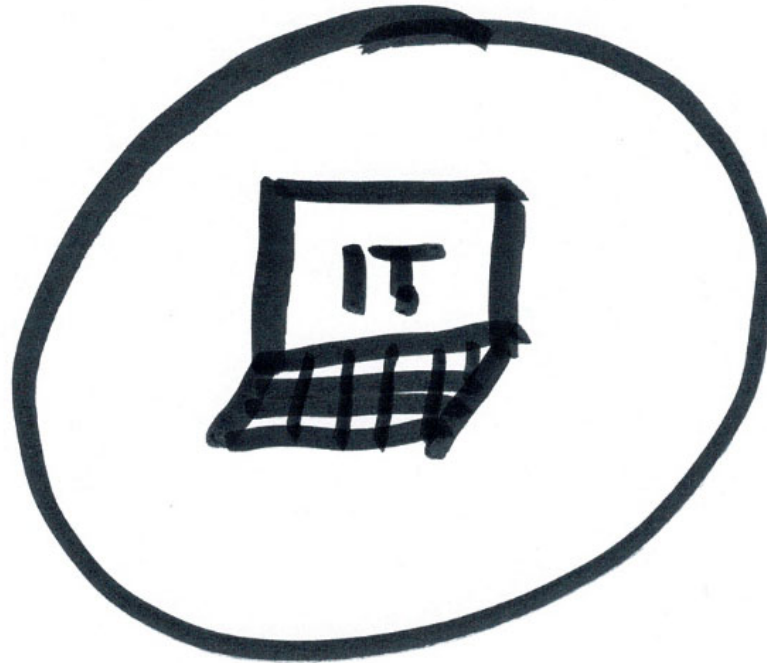
Beziehungsgestaltung

Quelle: Baum et. al. (2021)





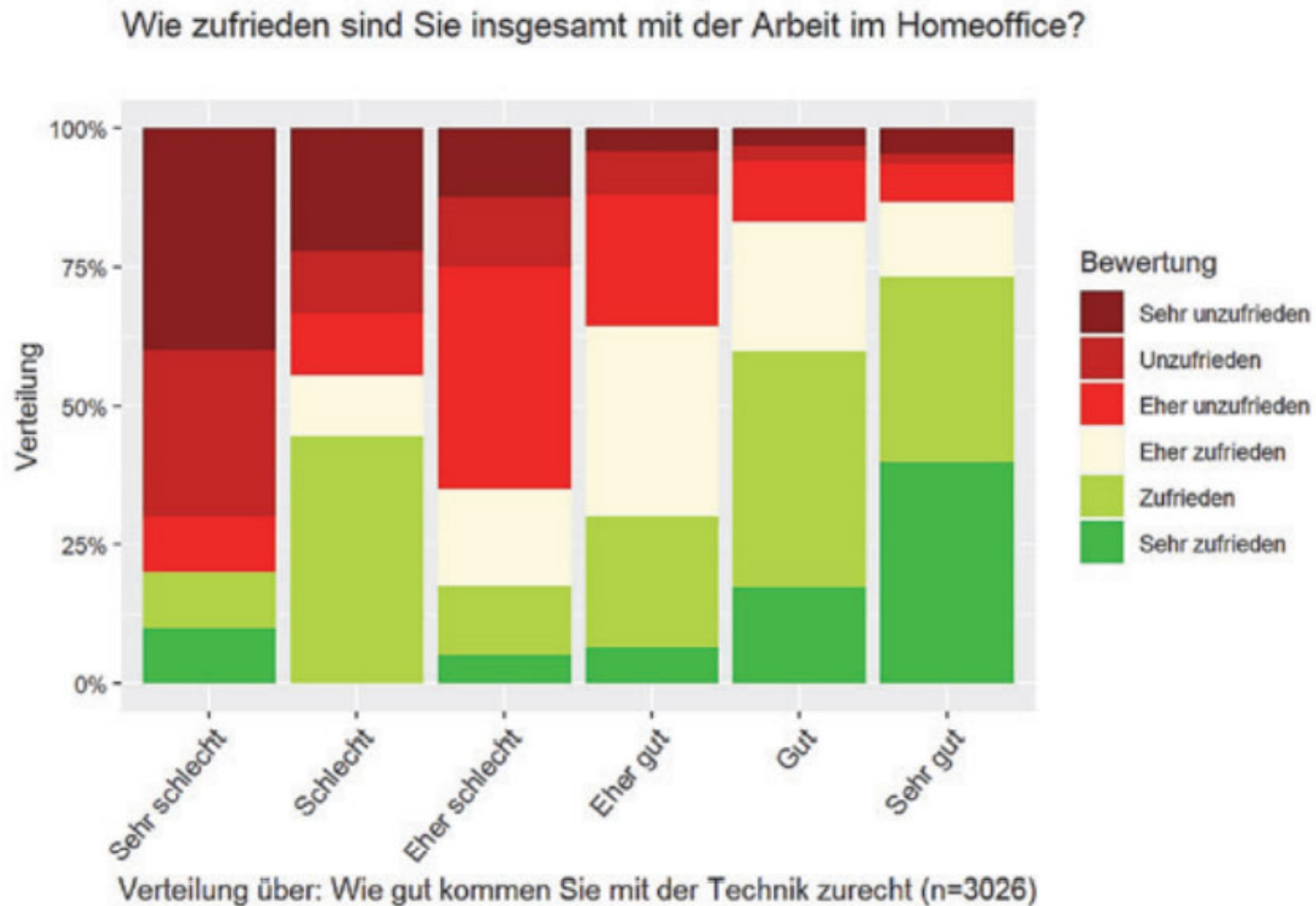
Grundlagen technischer Lösungskompetenz

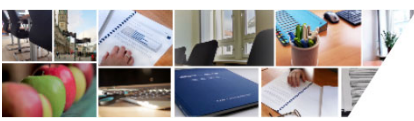




Grundlagen technischer Lösungskompetenz

Quelle: Prinz (2021)



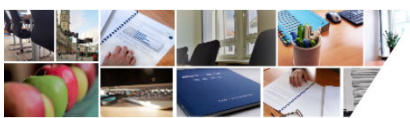


WIE MACHE ICH DAMIT JETZT PERSONALENTWICKLUNG?

IST **SOLL**

1. Was?

2. Wie?



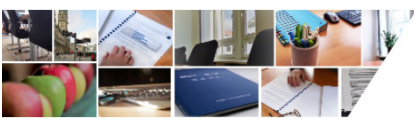
Messmethode: CAPTain Test®

0 - 10 = CAPTain

ho-T Führung (compact)
Profilkoeffizient: 70,83

Positiv			
---------	--	--	--

Selbstmanagement		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Art der Einsatzfreude	nützlichkeitsorientiert							6					sehr einsatzfreudig
Sorgfältige Umsetzung	große Zusammenhänge					4							Kleinteiligkeit
Zielorientierung	prozessorientiert					4							zielorientiert
Selbstorganisation	flexibel, anlassbezogen		1										sehr systematisch
Aktivitätsniveau	ruhig								7				rastlos
Selbstständigkeit	handelt nach Vorgaben										9		will keine Vorgaben
Entscheidungsfreude	trifft nur schwer Entscheidungen					4							entscheidet schnell



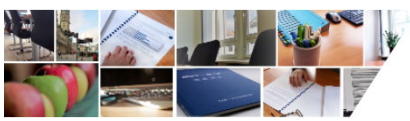
Messmethode: CAPTain Test®

0 - 10 = CAPTain

ho-T Führung (compact)
Profilkoeffizient: 70,83

Positiv			
---------	--	--	--

Beziehungsgestaltung		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Offenheit für Kontakt	arbeitet am besten allein										9		hat viel Kontakt
Kontaktorientierung	nüchtern, sachorientiert									8			persönlich
Gruppenorientierung	braucht die Gemeinschaft nicht								7				sucht die Gemeinschaft
Selbstbeherrschung	sehr direkt							6					sehr beherrscht
Wortführung i. d. Gruppe	braucht keine Aufmerksamkeit						5						will im Zentrum stehen
Kooperation	steht für sich							6					fügt sich ein
Autoritätsorientierung	eigenverantwortlich, unabhängig					4							an Autoritäten orientiert
Unterstützungsbedarf	benötigt keine Unterstützung					4							benötigt viel Unterstützung



Möglicher Entwicklungsprozess



© CNT Gesellschaft für Personal- und Unternehmensentwicklung mbH

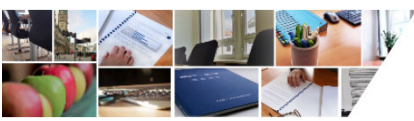
Beispiel: Selbstorganisation

0 - 10 = CAPTain

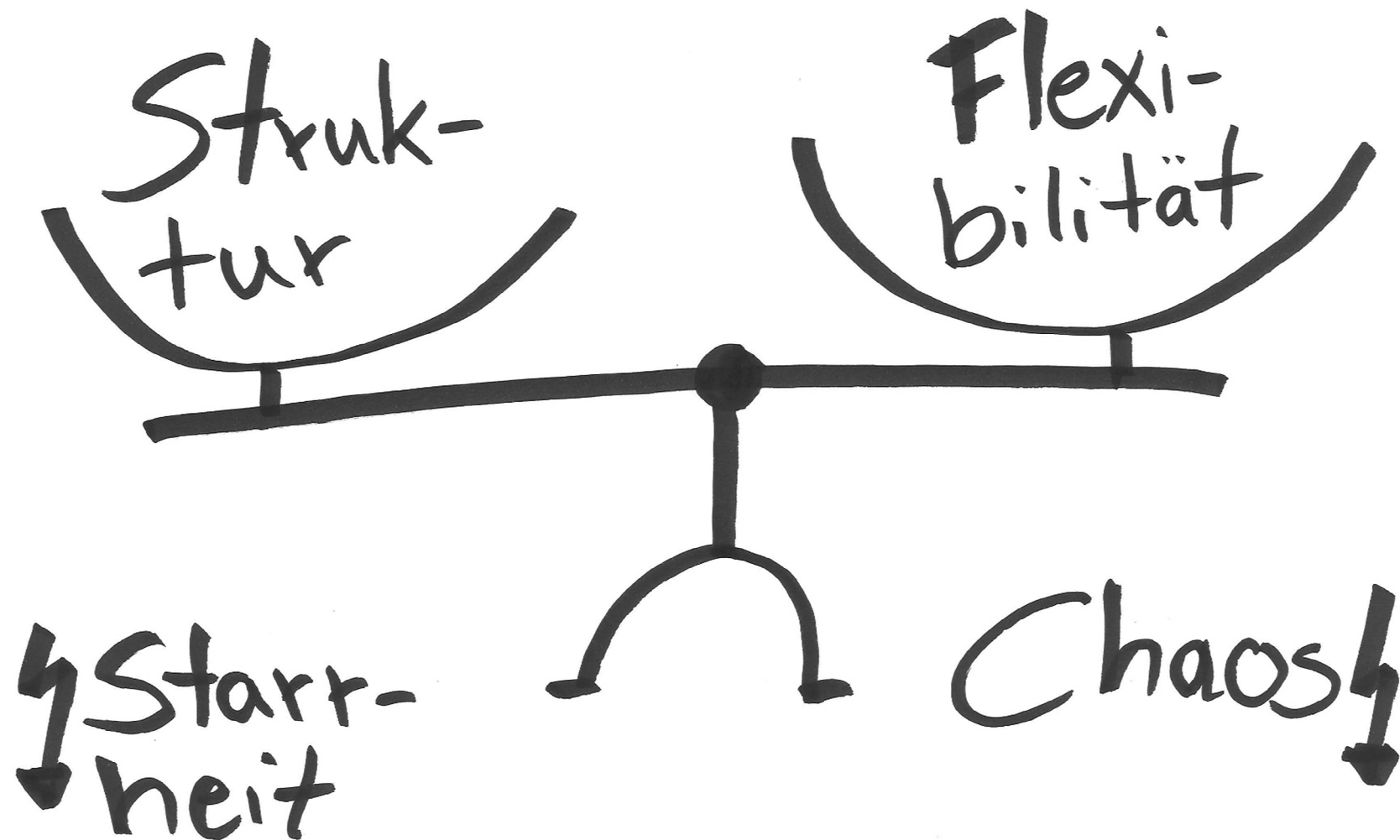
ho-T Führung (compact)

Profilkoeffizient: 70,83

Selbstmanagement	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Art der Einsatzfreude nützlichkeitsorientiert					4		6					sehr einsatzfreudig
Sorgfältige Umsetzung große Zusammenhänge					4							Kleinteiligkeit
Zielorientierung prozessorientiert					4							zielorientiert
Selbstorganisation flexibel, anlassbezogen		1										sehr systematisch
Aktivitätsniveau ruhig								7				rastlos
Selbstständigkeit handelt nach Vorgaben										9		will keine Vorgaben
Entscheidungsfreude trifft nur schwer Entscheidungen					4							entscheidet schnell



Wertequadrat





Fazit

Nur weil sich die Arbeitsbedingungen geändert haben, bedeutet das nicht, dass alle damit gleich gut und gleich schnell umgehen können.

Es wird Zeit, die Arbeit im Home-Office nicht mehr als Übergangslösung, sondern als Teil vieler Jobs zu verstehen.

Damit muss die Kompetenzentwicklung bei Führungskräften und Mitarbeitern:innen systematisch und gleichzeitig individuell darauf ausgerichtet werden.



WIE GEHT ES WEITER?

KOSTENLOSER PROBETEST

f.wrage@cnt-gesellschaften.com

www.cnt-gesellschaften.com

www.captain-personaltest.com



Quellen:

Baum A., Deckert H., Karschner, J., Kaul, K, Leypold, J. & Wilde, M. (2021): Vor welchen Herausforderungen werden die Führungskräfte im Home-Office gestellt und welche Kompetenzen werden dafür benötigt? Projektarbeit an der Hochschule Fresenius, Hamburg.

Gerecke, N., Langhammer, N., Nahrstedt, R., Peuckert, C. & Rehberg, R. (2021): Kompetenzbasierte Personalentwicklung im Homeoffice, Projektbericht an der Hochschule Fresenius, Hamburg.

Huda, M. & Schwarzenberger, H. (2016): Fit für das virtuelle Arbeiten? - Persönliche Kompetenzen im Kontext der Virtualisierung von Arbeit, Konferenzpapier, Forschungsforum der Österreichischen Fachhochschulen, Wien.

Prinz, Wolfgang. (2021). Flexibles Arbeiten im Homeoffice - Analyse einer Langzeitumfrage. Fraunhofer Institute for Applied Information Technology FIT, verfügbar unter <https://www.fit.fraunhofer.de/de/geschaeftsfelder/kooperationssysteme/homeoffice-studie.html>, abgerufen am 10.11.21