

Home-Office – Quo vadis?

Frauke Wrage, CNT Ges. für Personal- und Unternehmensentwicklung mbH, Hamburg
f.wrage@cnt-gesellschaften.com

Keiner kann genau vorhersagen, wie es mit der Arbeit im Home-Office weitergehen wird. Aber das Home-Office wird sicherlich Teil unserer Arbeitswelt bleiben. 61 % der Befragten einer DAK Umfrage (2021) empfanden die Arbeit im Home-Office angenehmer als die Arbeit an ihrem Arbeitsplatz im Betrieb/Büro. Unabhängig davon, welche Vor- oder Nachteile überwiegen – auf der einen Seite, positiv bewertete Aspekte wie flexible Arbeitszeit und der Wegfall des Arbeitsweges oder auf der anderen Seite der Mangel an Interaktion mit dem Team und die fehlende Abgrenzung zum Privatleben. Jedes Unternehmen und jede*r Mitarbeiter*in wird dies unterschiedlich bewerten.

Häufig ist zu hören, dass die Arbeit im Home-Office gar nicht so viel anders ist, also im Büro. Aber es sind zumindest teilweise andere Anforderungen. Ein Beispiel kann das Problem verdeutlichen. Wir sind es gewohnt, auf der rechten Straßenseite zu fahren. In Ländern mit Linksverkehr sieht schließlich alles ähnlich aus, es gibt z. B. die gleichen Ampeln und Schilder. Und doch gelingt die Anpassung an das Fahren auf der anderen Straßenseite gerade in unübersichtlichen Situationen nicht von allein.

Pandemiebedingt funktioniert auch die Arbeit im Home-Office bei den meisten schon irgendwie, aber allen Beteiligten sollte klar sein, dass dies eine besondere Herausforderung ist. Von den Mitarbeiter*innen und Führungskräften im Home-Office sind spezielle Kompetenzen gefordert. Welche sind das?

Kommunikation ist Trumpf

Ein wichtiger Aspekt ist das Kommunikationsverhalten. Der soziale Austausch zwischen den Teammitgliedern und den Führungskräften ist reduziert. Die häufigste Antwort auf die Frage: «Was ist die größte Entbehrung im Home-Office?» lautet «soziale Kontakte» (Fraunhofer, 2020). Vielen fehlt der persönliche und fachliche Austausch. Zwei Befragungen für Projektarbeiten an der Hochschule Fresenius in Hamburg bestätigen dies.

Gerecke et. al. (2021) zeigen, dass die meisten und größten Unterschiede im Bereich der Kontaktaufnahme liegen.

In der Befragung von Baum et. al. (2021) wird u. a. deutlich, dass die Kommunikation im Home-Office wichtiger ist als im Büro. Problematisch ist, dass es subjektiv keine vermehrte Verständigung zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskraft oder auch unter den Mitarbeiter*innen untereinander gibt. Ei-

ne weiterführende Analyse zeigt, dass ein gutes Vertrauensverhältnis zur Führungskraft sowie zum Team eine Basis für erfolgreiches Arbeiten im Home-Office ist.

Erfolg im Home-Office wurde definiert durch die Aussagen:

- Die Arbeitserledigung im Home-Office funktioniert optimal.
- Im Home-Office arbeite ich produktiv.
- Im Home-Office arbeite ich besser als im Büro.
- Im Home-Office fühle ich mich überfordert. (umgepolt)

Kernkompetenz Selbstmanagement

Schon vor der Corona-Krise war bekannt, dass beim virtuellen Arbeiten eine persönliche Kompetenz zur Selbstorganisation besonders hilfreich ist (Huda & Schwarzenberger, 2016). Die Strukturierung der Arbeit und Arbeitszeit durch äußere Rahmenbedingungen fällt größtenteils weg. Auch Kontrollmechanismen greifen weniger. Somit ist eine eigene Strukturierung der verschiedenen Aufgaben notwendig. Selbstmanagementfaktoren sind klassischerweise bei Selbstständigen unabdingbar. Ähnliches gilt beim Arbeiten im Home-Office.

Sie wollen den Artikel gerne weiterlesen?

[Hier können Sie die komplette Ausgabe als ePaper lesen.](#)

Abbildung 1

Soziale Interaktion im Home-Office

