

Personalien

Warum der Arbeitsplatz nicht immer das Büro sein muss

Im April diesen Jahres wurde bei unseren Nachbarn, den Niederländern, ein Gesetz verabschiedet, nach dem jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer in bestimmten Lebenssituationen (z. B. während der Pflege Angehöriger) ein Anrecht auf einen Homeoffice-Arbeitsplatz hat. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll unter anderem durch solche Gesetze unterstützt werden und in der Tat sind es häufig junge Mütter oder Väter, die gerne zumindest zeitweise ihren Arbeitsplatz nach Hause verlegen würden. Entgegen dem globalen Trend ist die Zahl der sogenannten Telearbeiter/innen, also Arbeitnehmer/innen die von zu Hause aus arbeiten, in Deutschland allerdings eher rückläufig (s. DIW 8/2014).



Cordula BÜchse; Foto Tidenhub

Über die Gründe dafür lässt sich nur spekulieren, glaubt man jedoch Trendforschern, so kann davon ausgegangen werden, dass sich die Arbeitsmarktsituation in den nächsten Jahrzehnten in Richtung stärkerer Flexibilisierung entwickelt, sowohl die Arbeitszeiten als auch die Arbeitsorte betreffend. (s. mein Beitrag in der WOWI heute, Ausgabe 80)

Angesichts immer knapper werdender räumlicher Ressourcen in den internationalen Metropolregionen generieren Unternehmen einen enormen Mehrwert wenn sich ihre Mitarbeiter ihren Arbeitsort, wenn auch nur zeitweise, irgendwo anders einrichten. Für Mitarbeiter/innen gerade jüngerer Generationen ist ein höherer Grad an Flexibilität und Freiheit gleichzeitig eine zwingende Voraussetzung für Motivation und Leistungsbereitschaft. Studien belegen mittlerweile, dass die Effektivität der Tätigkeiten und die Loyalität zum Unternehmen im Homeoffice steigen.

Was bedeutet dies nun für deutsche mittelständische Unternehmen, wie wir sie in der Wohnungswirtschaft finden? Bei dem Thema Homeoffice kann man viel verkehrt machen, vor allem, wenn Mitarbeiter/innen ausschließlich von zu Hause aus arbeiten und damit den Kontakt zum Unternehmensgeschehen verlieren. Aber wenn es richtig angegangen wird, profitieren jedoch beide Seiten, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer von der Flexibilisierung der Arbeitsorte.

Damit dies gelingt, müssen einige Voraussetzungen geschaffen und Vereinbarungen getroffen werden. Hier möchte ich kurz auf die Wichtigsten eingehen:

Unternehmenskultur überprüfen

Wenn die Unternehmenskultur eher von Kontrolle und Anwesenheitsdenken, denn von Vertrauen und Zielerreichung geprägt ist, werden die Vorbehalte gegenüber der Telearbeit bestehen bleiben und komplizierte Kontrollmechanismen erfunden werden. Diese nehmen dem Thema die Leichtigkeit und flexible Gestaltungsmöglichkeit. Vertrauensvolle Grundhaltung gegenüber den Mitarbeiter/innen ist daher eine zentrale Voraussetzung.

<http://www.wohnungswirtschaft-Heute.de/index.php/wowiheute/personalentwicklung/item/3169-schöne-neue-arbeitswelt-was-erwartet-uns-2020-frau-büchse?.html>)

Cordula BÜchse
TIDENHUB
Schlöperstieg 16
21107 Hamburg
mobil: +49 178 683 28 30
cb@tidenhub-beratung.de
www.tidenhub-beratung.de

Mit messbaren Zielen arbeiten und klare Vereinbarungen treffen

Gerade zu Beginn der neuen Arbeitsplatzgestaltung brauchen beide Parteien ein Gefühl dafür, wie sich die Veränderung auf die Leistung auswirkt. Dafür ist es hilfreich, miteinander messbare Ziele zu verabreden. Insbesondere, weil sich mit der Flexibilisierung des Ortes meistens auch die Arbeitszeit flexibilisiert. Nach und nach sollte dann Kontrolle durch Vertrauen ersetzt werden.

Zusätzlich zu messbaren Zielen geben klare Absprachen Orientierung für Arbeitgeber, Mitarbeiter/innen und die Teams, die das Umfeld der Mitarbeiter/innen bilden. In die Vereinbarungen gehören Themen, wie Anwesenheitszeiten, Finanzierung der Büroausstattung, On- und Offlinezeiten, Versicherungen und gerade bei Führungskräften: Meetingzeiten mit ihren Teams.

Zum Weiterlesen

National Bureau of economic research: Does Working from Home work? Gesehen unter: <http://web.stanford.edu/~nbloom/w18871.pdf>

DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V. , Wochenbericht 8/2014

Führungsverhalten anpassen

In Unternehmen mit geringer Homeoffice-Erfahrung besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter/innen, die von zu Hause arbeiten, sukzessive aus dem Team- und Unternehmensgeschehen herausrutschen. Daher ist hier die Führungskraft in ihrer integrativen Kompetenz besonders gefragt. Auch muss der Kontakt zu der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter so belastbar sein, dass gegenseitiges Feedback möglich ist und Entwicklungsthemen nicht vernachlässigt werden.

Regelmäßige Meetings durchführen

Mitarbeiter/innen verlieren den Bezug zu ihrem Unternehmen, wenn sie ausschließlich im Homeoffice arbeiten. Dies liegt unter an der geringeren Einbindung in allgemeine Fragestellungen und daran, dass die soziale Funktion von Teams nicht mehr greifen. Daher ist es wichtig, denjenigen, die nicht mehr überwiegend im Büro arbeiten, regelmäßig den direkten Kontakt zu Team und Unternehmen zu ermöglichen. Die Teammeetings sollten so abgehalten werden, dass alle daran teilnehmen können. Das bedeutet auch, dass es verbindliche Termine und Themen gibt. Auch sollte die Möglichkeit, im Büro des Unternehmens zu arbeiten, weiterhin erhalten bleiben. Z. B. durch mobile Arbeitsplätze innerhalb der Büros wird auch bei den Kolleg/innen, die ausschließlich in der Firma arbeiten, die Flexibilität erhöht.

Als Branche, deren zentrales Thema Lebens- und Arbeitsorte sind, hätte die Wohnungswirtschaft gute Innovationschancen in der Mitarbeiterbindung und -gewinnung, wenn sie das Thema Homeoffice für sich entdeckt und sinnvoll gestaltet.

Cordula Büchse