

Erfolgreich und motiviert arbeiten im Home-Office

Ein Interview mit Rositta Beck, Autorin des Buches „Home-Office“

Frau Beck, viele Arbeitgeber haben Vorbehalte gegenüber dem Thema Home-Office. Sie befürchten, dass die Arbeitnehmer dann nicht mehr so viel leisten wie vor Ort und dass sie nicht mehr die Kontrolle haben, ob der oder die Angestellte zuhause auch wirklich arbeitet.

Was ist dran an diesen Bedenken?

Ja, das Thema Kontrollverlust wird immer wieder genannt. Da grundsätzlich nicht jeder Mitarbeitende für das Arbeiten im Home-Office geeignet ist, kann die Sorge auch berechtigt sein.

Ich teile Ihre Frage kurz in zwei Bereiche auf: 1. Produktivität und 2. Führung.

Zur Produktivität:

Es wird immer Menschen geben, die Aufgaben vom Sofa aus erreichen, die hochproduktiv und ideal organisiert sind, die über eine schnelle Auffassungs- und Formulierungsgabe verfügen. Denen gehen die Aufgaben einfach von der Hand. Im Büro könnte dieselbe Person bedingt durch Unterbrechungen wesentlich schlechtere Ergebnisse liefern.

Provokative Frage: Wenn Anwesenheit Produktivität bedeutet, warum sind dann noch so viele spät abends im Büro?

Zur Führung:

Ja, es wird immer wieder über Kontrolle geschimpft, obwohl auch so viel Gutes in ihr steckt. Kontrolle kann eine „Not“ aufdecken, die es zu beheben gilt. Denn der Arbeitgeber hat ja auch eine Fürsorgepflicht, die in allen Bereichen des Arbeitsverhältnisses wirksam wahrgenommen werden muss. Führungskräfte sind daher **berechtigt** und auch gehalten, zu kontrollieren und zu überprüfen, ob Mitarbeitende ihre Arbeit gut erledigen können. Diese Kontrolle gibt Sicherheit und kann durch regelmäßiges Einfordern von Updates zum Projekt- oder Aufgabenstand erfolgen. So können Zielvorgaben regelmäßig geprüft werden.

Neben Kontrolle spielt auch Vertrauen eine große Rolle. Vertrauen hängt vom eigenen Menschenbild ab. Gehe ich davon aus, dass Menschen sich gern einbringen, etwas leisten und sich selbst gut führen können? Dann ist es einfach, ihnen Vertrauen entgegenzubringen.

Im Home-Office Tätige hören aus dem Kollegenkreis Sprüche wie: „Du hast es gut. Zuhause in der Jogginghose ein bisschen arbeiten, zwischendurch Netflix schauen und Kaffeetrinken“. Ist Home-Office wirklich so „lau“?

Oh ja, diese Sprüche. Da hat ja jemand ein interessantes Bild vom Home-Office, oder? Das sagt ja eher etwas über denjenigen aus, wie er sich seinen Home-Office Tag „einrichten“ würde. Auf diese Weise werden auch schon einmal kleine Neid-Debatten eingeleitet ...

Ob das Arbeiten im Home-Office als „lau“ bewertet wird, hängt vom persönlichen Wertesystem ab. Es gibt auch im Büro „laue“ und „sportliche“ Tage. Fokussiertes, konzentriertes Abarbeiten in einer ablenkungsfreien Umgebung kann von außen „lau“ wirken und saugt doch im Inneren viel Energie.

Welche Vorteile hat die Arbeit im Home-Office – sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber?

Eine große Frage und wir könnten sie sogar noch auf die Familienmitglieder und die Gesellschaft ausweiten.

Für Arbeitnehmer fallen täglich lange, stauanfällige An- und Abreisezeiten weg. Ebenso entfallen Verschleiß- sowie Benzinkosten und Fahrtzeiten. Da kommen schon einige Stunden zusammen, die in Hobbys fließen könnten. Familienaufgaben oder Arztbesuche können besser koordiniert werden.

Für Arbeitgeber erweitert sich der Kreis zu rekrutierender Mitarbeitende, weil die Entfernung keine Rolle spielt. Arbeitgeber strahlen dabei eine attraktive Firmenkultur aus, die neben der Flexibilität zum Arbeitsort auch die Arbeitszeit gestaltbar hält. Das spricht nicht zuletzt für ein hohes Vertrauen in die Beschäftigten. Sie erhalten geeignete Arbeitsmittel und die entsprechende technologische Ausstattung. Damit bietet der Arbeitgeber Anreize für neue Mitarbeitende, wobei gleichzeitig auch die Zufriedenheit für bestehende Mitarbeitende wächst. Mit Home-Office eröffnet sich also ein größerer Einzugsbereich neuer Mitarbeitender für Unternehmen.

Mit dem Arbeiten von zu Hause bleiben Know-how im Unternehmen und Mitarbeitende beschäftigungsfähig. Ja, Mitarbeitende bleiben dem Unternehmen selbst während Erziehungszeiten als Teilzeitkräfte erhalten. Sie wären sonst zeitweise ausgeschieden, da eine Teilzeittätigkeit aufgrund der Fahrtzeit oft nicht infrage kommt.

Arbeitsausfälle wegen Arztterminen, Handwerkern oder kranken Kindern werden reduziert. Das Image eines familienfreundlichen Unternehmens steigt. Je nachdem, ob die Arbeitszeit im Home-Office von allgemeinen Öffnungszeiten abgekoppelt werden kann, verbessert dies auch das Kundenerlebnis im Hinblick auf längere Erreichbarkeit und kürzere Durchlaufzeiten der Aufträge.

Sind als Folge von Home-Office nicht jeden Tag alle Beschäftigten am Unternehmensstandort, lassen sich dadurch auch Raumflächen und damit Kosten (Miete, Möbel, Reinigung ...) einsparen. Büroarbeitsplätze in der Zentrale könnten nonterritorial, also nach dem Desksharing-Prinzip mehrfach genutzt werden. Demgegenüber stehen die zusätzlichen Kosten für das Einrichten eines Telearbeitsplatzes mitentsprechenden Investitionen in die IT-Infrastruktur, die bereitgestellt werden muss.

Mit Home-Office als Arbeitsform und der damit verbundenen Digitalisierung können Arbeitsqualität und Produktivität verbessert werden, denn die Mitarbeitenden erleben sich in einer höheren Selbstverantwortung beim Gestalten ihrer Arbeitsabläufe. Sie sind weniger Unterbrechungen ausgesetzt, erreichen eine höhere Arbeits- und Ergebniszufriedenheit, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung. Das beeinflusst die Mitarbeitermotivation positiv. Hause Arbeitenden weniger oft krank. Diese Faktoren erhalten und steigern die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Und es gibt eben auch die Schattenseiten!

Wie sieht der ideale Arbeitsplatz im Home-Office aus?

Ich finde einen separaten Raum mit abschließbarer Tür sehr hilfreich. Meist fehlt dieser Raum oder steht erst wieder bereit, wenn die Kinder ausgezogen sind. Von daher würde ich einen Raumteiler aufstellen, dafür sorgen, dass Beleuchtung und Belüftung stimmen, der Schreibtisch immer frei ist. Denn durch Rüstzeiten wie Aufräumen verzettelt man sich schnell. Der Platz sollte so gewählt werden, dass man ablenkungsfrei arbeiten kann, also – kein Durchgangszimmer oder direkt vor dem Fenster.

Wenn Beruf und Privatleben an einem Ort verschmelzen, fällt die Abgrenzung beider Bereiche sicher nicht immer leicht. Wie geht man mit Ablenkungen aus dem privaten Bereich (Telefonate, überraschender Besuch, Betreuung der Kinder) um?

Hier helfen klare Absprachen. Am besten setzt man sich mit der Familie zusammen und vereinbart Regeln. Kleine Signale wie ein Türschild helfen. Ich würde ein Unterbrechungsprotokoll führen. Hier können Sie es sich herunterladen:

<https://www.denkvorgang.com/bueroorganisation-ablageorganisation/tipps-bueroorganisation-ablage/ohne-unterbrechung/>

Hilfreich ist auch, wenn man sich „Musterformulierungen“ bereithält. Also ein Nein schon auf bestimmte Situationen vorbereitet hat.

Denn die kommen! Auch der Paketbote, der Ihnen Nachbars Bestellungen bringt ...

Hier sind einige Musterformulierungen, und zu den Nebenwirkungen fragen Sie ... 😊:

<https://www.denkvorgang.com/bueroorganisation-ablageorganisation/tipps-bueroorganisation-ablage/tipps-nein-sagen-musterantworten/>

Rositta Beck: Home-Office. Erfolgreich von zu Hause arbeiten

Junfermann Verlag, 2019.

ISBN 978-3-95571-903-6, 160 Seiten, kartoniert; E-Book inside

Auch als E-Book erhältlich

Website von Rositta Beck: www.denkvorgang.com

© Junfermann Verlag 2020. Veröffentlichung des Interviews oder von Auszügen nur mit Genehmigung des Verlages.