

Homeoffice auch nach Corona

ARBEITSORGANISATION: Eine Fülle an Zukunftschancen sieht das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland

Der „Shutdown“ im Zuge der Corona-Pandemie ließ keine Zeit für umfangreiche Planungen zur Umsetzung von personalpolitischen Maßnahmen. Homeoffice rückte für viele Betriebe plötzlich ins Blickfeld. „Unternehmen, die das Arbeiten im Homeoffice bisher schon angeboten haben, hatten deutlich geringere Probleme bei der Umsetzung,“ resümiert Henning Stroers, Geschäftsleiter des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP). Während vor der Krise 22 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice arbeiteten, liegt der Anteil nach einer repräsentativen Befragung des Digitalverbands Bitkom aktuell bei knapp 50 Prozent. Hiervon arbeitet jeder fünfte Berufstätige erstmals im Homeoffice.

Härtetest bringt Erkenntnisse

Betriebe, für die flexible Modelle der Arbeitsorganisation bisher ein Tabu waren, mussten sich gezwungenermaßen umstellen. Der Härtetest hat gezeigt, wo mobiles Arbeiten möglich ist, aber auch, wo Grenzen liegen. Claudia von Diepenbroick-Grüter, Leiterin des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Münsterland, betont: „Die – nicht selten aus der Not entstandenen – neuen Konzepte bieten eine Fülle an Chancen für die künftige Arbeitsorganisation. Es gilt zu überlegen: Was lässt sich ausbauen und langfristig nutzen? Wo sind Grenzen?“

Um die Chancen aus der Krise richtig nutzen zu können, müssen auch die Schattenseiten benannt werden: Besonders für Erwerbstätige mit Kindern und für pflegende Angehörige ist die dauerhafte Arbeit im Homeoffice mit paralleler Betreuung extrem belastend. „Homeoffice bedeutet im Normalfall nicht, dass man mit dem Kind auf dem Schoß am Laptop sitzt. Ein gesunder Mix zwischen konzentrierter Arbeit zu Hause und am Dienort ist aus meiner Sicht am effektivsten“, ist Henning Stroers überzeugt.

Lernprozess braucht Zeit

Einige Tätigkeiten lassen sich oftmals besser von zu Hause erledigen, sofern die technische und organisatorische Ausstattung stimmt. Zudem ist es wichtig, dass die Mit-

arbeiterin beziehungsweise der Mitarbeiter eigenverantwortlich arbeiten kann und die Führungskraft dies vertrauensvoll fördert. Die Voraussetzungen auf Seiten des Unternehmens, der Führungskraft und der Beschäftigten zu schaffen, braucht daher Zeit für einen Lernprozess. Zum einen müssten Beschäftigte lernen, sich nicht durch eine permanente Erreichbarkeit überfordern zu lassen, sondern ergebnisorientiert zu arbeiten. Zum anderen aber müssten auch Führungskräfte lernen, keine permanente Anwesenheitskontrolle auszuüben, sondern Vertrauen gegenüber ihren Beschäftigten und das Erreichen miteinander abgestimmter Ziele aufzubauen“, meint Stroers.

Gerade im Handwerk ist mobiles Arbeiten oft nicht oder nur für bestimmte Tätigkeiten realisierbar. Dass es aber geht, zeigt ein Beispiel: In einem Kälteanlagenbauerbetrieb des westlichen Münsterlandes arbeiteten Planungsingenieure von Zuhause, damit sie sich vor Infektionen schützen und zugleich ihren Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten konnten.

Hilfestellung für kleine und mittlere Unternehmen zur Schaffung von Homeoffice-Arbeitsplätzen bietet zum Beispiel das Förderprogramm „go-digital“ des Bundeswirtschaftsministeriums. Damit können bis zu 50 Prozent der Kosten einer unterstützten Beratung erstattet werden.

FRAU UND BERUF

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland hat es sich zur Aufgabe gemacht, verbesserte Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu schaffen und dadurch langfristig kleine und mittelständische Unternehmen in der Region Münsterland zu stärken. Unter der Trägerschaft der Handwerkskammer Münster und mit Unterstützung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik wird das Kompetenzzentrum vom NRW-Gleichstellungsministerium und von der Europäischen Union gefördert. Kontakt unter Tel.: 0251/ 5203-112.
competentia.nrw.de/muensterland