



Homeoffice will gelernt sein

Von Joachim E. Lask, Verena J. Heidrich und Prof. Dr. Eleonore Soei-Winkels.

Kurzbericht 1 zur Studie Onboarding-Homeoffice, 16.12.2020

Fakt ist ... !

- Homeoffice ist aus der Arbeitswelt von heute nicht mehr wegzudenken.
- Meistens gelingt es nicht die eigenen Erwartungen an das Management von Privat- und Berufsleben im Homeoffice umzusetzen.
- Das stresst!
- Eine individuelle Vorbereitung und Einarbeitung (Pre-/Onboarding) erhalten die wenigsten.
- Weiterbildungen sind erwünscht - von Führungskräften als auch Mitarbeitenden.

Homeoffice ist auf dem Vormarsch. Flexibles Arbeiten ist längst nicht mehr nur ein Unternehmenslabel, sondern Realität geworden. Spätestens seit Ausbruch der Corona-Pandemie und dem vorübergehenden Lockdown im März 2020 sind digitale Meetings, Online-Seminare und die virtuelle Kaffeepause mit den Kollegen für viele Arbeitnehmende an der Tagesordnung. Aber das Arbeiten in den eigenen vier Wänden ist mehr als bloß ein Standortwechsel. Denn nachdem alle technischen Fragen und Probleme gelöst waren, folgte die eigentliche Herausforderung – das Management von Privat- und Berufsalltag unter einem Dach.

Es gibt neue Erkenntnisse...

Eine großangelegten Online-Studie des WorkFamily-Instituts und der FOM Hochschule mit mittlerweile über 400 Teilnehmenden¹ verfolgt das Ziel, die psychologischen und sozialen Aspekte des Homeoffice tiefer zu ergründen.

- Welche Vorstellungen und Wünsche richten Mitarbeitende an ihr Homeoffice?
- Welche Skills benötigen Sie, um diese auch in die Tat umzusetzen?
- Wie können Sie als Führungskraft ihr Team dabei unterstützen?

Das sind Fragen, die in der aktuellen Situation beantwortet werden müssen/ nach Antwort rufen.

¹ Wer sind die Studien-Teilnehmenden? Geschlecht: weiblich N=258 mit einem mittlerem Alter von 39,7 Jahren, männlich N= 165 mit einem mittlerem Alter von 41.9 Jahren, divers N=1. Generationenzuordnung: Babyboomer 10.8 %, Generation X 41.2 %, Generation Y 43.1 %, Generation Z 5 %. Beziehungsstatus: verheiratet 46.5 %, verlobt 3.3 %, Lebensgemeinschaft 27.1 %, Single 18.2 %, anders 5 %. Sach/Fachkraft 47.9 %, Fach/ Führungskraft 28.1 %, Gruppen-/ Abteilungsleiter 6.4 %, Bereichsleiter 3.5 %, Vorstand/ Geschäftsführung 5.4 %, Freiberuflich/ Selbständig 8.7 %

Übrigens: Sie können selbst an der Online-Studie aktiv teilnehmen. Bereits mit der Teilnahme erhalten Sie einen umfassenden Einblick in die Thematik „Onboarding Homeoffice“ und gewinnen ggf. wertvolle Reflexionen für sich selbst. <https://www.soscisurvey.de/HOO/>

Dass viele Mitarbeitende dem Arbeiten im Homeoffice prinzipiell positiv gegenüberstehen und sich gut vorstellen können die neue Routine zumindest teilweise beizubehalten, haben bereits vorangegangene Studien gezeigt. Auch unsere Studie kommt zu diesem Ergebnis. 60-70% der Teilnehmenden geben an, dass sie gerne von zuhause aus arbeiten und sich gut vorstellen können, dies auch in Zukunft überwiegend (<50% der Woche) zu tun.

... zum Management von Privat- und Berufsleben

Über eines sind sich die Teilnehmenden einig (vgl. Abb.1), Privates und Beruf müssen auch im Homeoffice irgendwie miteinander vereinbart werden – am besten zu gleichen Teilen (82 Prozent). Wir befragen die HomeofficerInnen nach der Priorisierung² ihrer beruflichen und privaten Rolle¹.

Uneinigkeit besteht darüber, ob die beiden Bereiche ineinander überschwappen dürfen (Integrierer: ca. 50 Prozent) oder strikt voneinander getrennt werden sollten (Segmentierer: ca. 32 Prozent). Etwa einer von fünf Teilnehmenden setzt den Schwerpunkt in der privaten (15 Prozent) oder in der beruflichen (3 Prozent) Rolle.

Und auf die Theorie folgt dann ja auch noch die Praxis. Gerade einmal 16% der Teilnehmenden berichten, dass es ihnen gelingt ihre angestrebte Rollenpräferenz in Bezug auf Zeiteinteilung, Raumaufteilung sowie emotionale und gedankliche Distanzierung in die Tat umzusetzen. Insbesondere eine strikte Trennung von Beruflichem und Privatem und die Priorisierung des Beruflichen vor dem Privaten scheint dem Großteil im Homeoffice nicht möglich zu sein (vgl. Abb.2).

Bei genauerer Betrachtung der Ergebnisse fällt auf: An sich folgen die Studien-Teilnehmenden ihrer Rollenpriorisierung jedoch nicht konsequent genug. In unseren ausgewählten Beispielen wird in Abbildung 3 deutlich, dass etwa Integrierer (Job-Familie) Gedanken um Berufliches am ehesten zulassen und jene die klar zwischen Job und Privatem trennen oder das Private vor den Job stellen

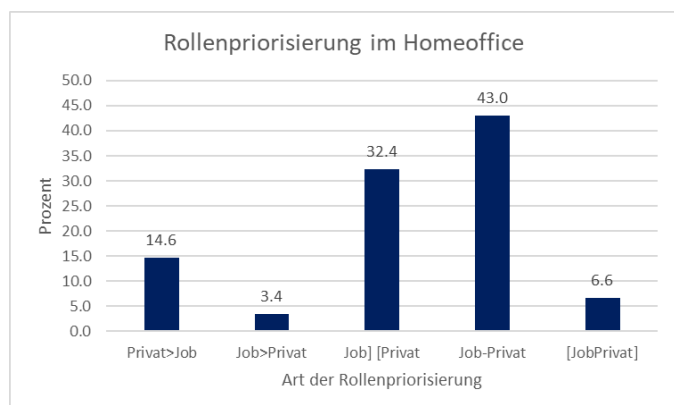


Abbildung 1: Verteilung der Rollenpriorisierung im Homeoffice. Angaben in Prozent. Privat>Job=Private Rolle hat Priorität; Job>Privat=Berufliche Rolle hat Priorität; Job] [Privat=Beide Rollen sind gleich wichtig und klar voneinander getrennt; Job-Privat=Beide Rollen sind gleich wichtig und der Übergang ist fließend; [JobPrivat]=Es gibt nur eine Rolle Beruf und Privat zeitgleich.

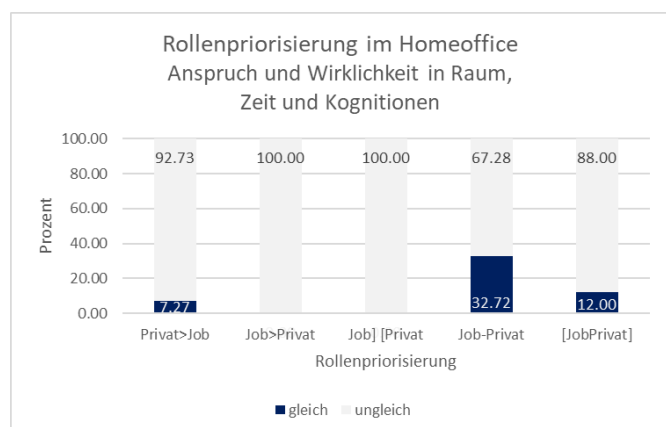


Abbildung 2: Rollenpriorisierung im Homeoffice und Zuordnung von Raum, Zeit und Gedanken.

² Wir nutzen hierzu ein Konzept zur Rollenpriorisierung von Dr. Nina Junker und Prof. Dr. Rolf van Dick.

dies weniger zulassen. Gleichwohl lassen sie die beruflichen Gedanken in der Freizeit in einem hohen Maße zu. Ähnliches gilt bei Segmentierern für ihre Gedanken während der Arbeit über Familienmitglieder.

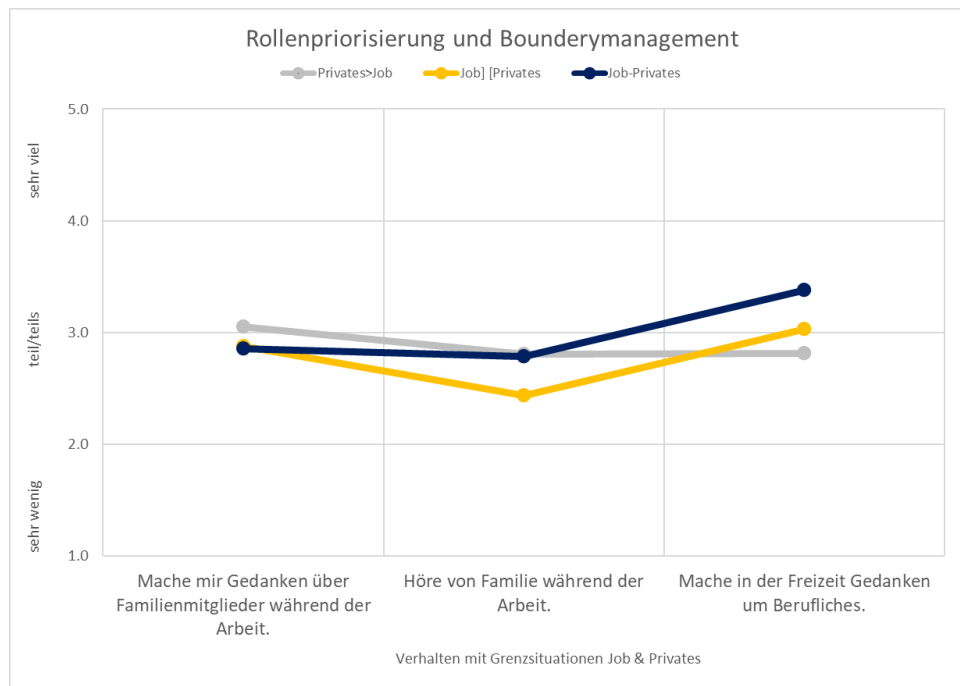


Abbildung 3: Rollenpriorisierung im Homeoffice und Bounderymanagement zu gedanklichen und akustischen Einflussfaktoren.

Ein ähnliches Ergebnismuster zeigt sich bei raum-zeitliche Situationen, das in Abbildung 4 dargestellt ist. Zwar stehen die Segmentierer am wenigsten häufig in der Freizeit mit Personen aus der Arbeit im Kontakt, doch richtig konsequent setzen sie ihre Rollenpriorisierung nicht um.

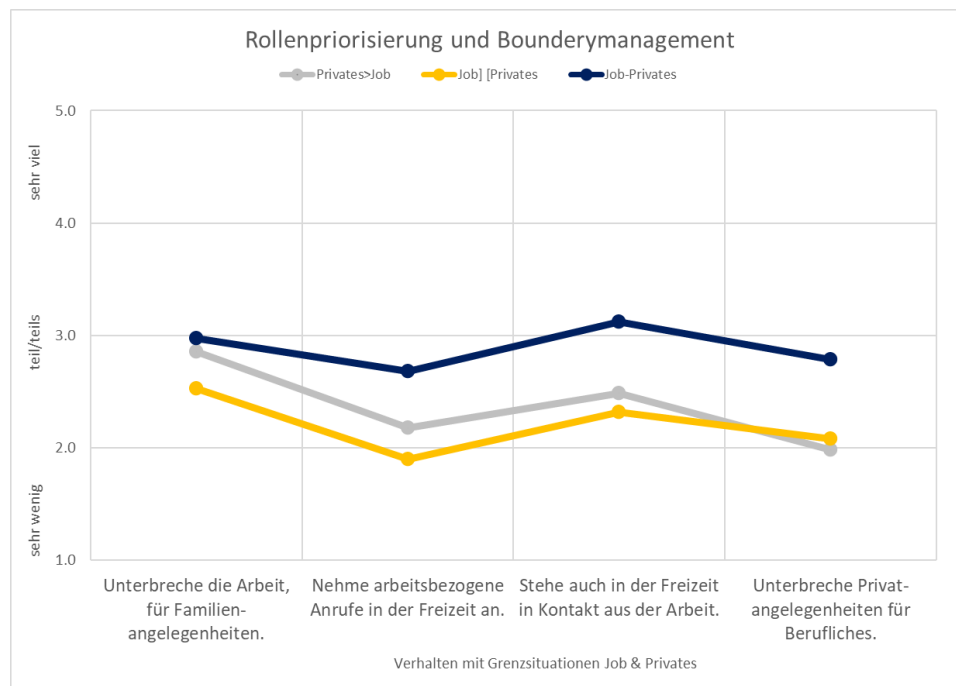


Abbildung 4: Rollenpriorisierung im Homeoffice und Bounderymanagement zu Themen der kontextübergreifenden Tätigkeits-Unterbrechung.

Als weiterer bedeutsamer Aspekt erweist sich das Verständnis für die individuelle Rollenpriorisierung der Mitarbeitenden sowie dessen offene Kommunikation durch die Führungskraft. 63 Prozent der HomeofficeInnen geben an, dass die Führungskraft nicht ihre persönlichen Erwartungen an das Management von Arbeit und Privatem im Homeoffice teilt. Diese Inkongruenz steht in signifikanten Zusammenhängen zu Misserfolgen im Preboarding und Onboarding sowie zu erhöhtem Erschöpfungserleben und Erholungsbedürfnis. 174 Führungskräfte befragen wir in der Studie, welche Rollenpriorisierung sie für ihre Mitarbeitenden am geeignetsten finden. Noch nicht einmal 1 Prozent der Führungskräfte erwartet, dass die Mitarbeitenden den Job vor das Private stellen. Jedoch glauben 20 Prozent der Mitarbeitenden, dass ihre Führungskraft genau dies von ihnen fordert.

Fazit

Die Bewältigung des Lockdowns und das kurzfristige Einrichten eines Heimarbeitsplatzes war für viele ein digitaler Wachstumsschub - für Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeitende. Nun ist das Finetuning gefragt. So müssen alle Beteiligten lernen mit diesem neuen Potential umzugehen.

- Das Management von Privat- und Berufsalltag im Homeoffice erfordert kontinuierliches Training und Erfahrung (mehr dazu in Bericht 3).
- Unterstützen Sie als familienfreundlicher Arbeitgeber diesen Lernprozess, indem Sie in ein intensives Pre- und Onboarding investieren. Die Mitarbeitenden sind hierzu interessiert und ausdrücklich bereit. Führungskräfte erwarten eine spezielle Weiterbildung (mehr dazu in Bericht 2).

Nun, wir freuen uns, Ihnen diesen ersten Bericht vorlegen zu können und wünschen uns, dass Sie ihn für ihre persönliche Homeoffice-Situation nutzen können oder für Ihre Mitarbeitenden. Und doch bleiben Fragen ...

- Wie kann es Ihnen als Führungskraft besser gelingen den Onboardingprozess ihrer Mitarbeitenden in das Homeoffice zu gestalten?
- Warum sind Eltern und Erfahrene im Homeoffice erfolgreicher?
- Wie unterscheiden sich die Erfahrungen im Homeoffice über die Generationen hinweg?
- Und wie kann es Ihnen gelingen Ihre Homeoffice-Skills bewusst im Alltag einzusetzen?

Das alles erfahren Sie in den noch folgenden Berichten. Weitere Informationen und Hintergründe zur Studie finden Sie auf <https://workfamily-enrichment.de/homeoffice-studie>.

Verantwortlich für die Studie sind



Dipl.-Psych. Joachim E. Lask, Wirtschafts- und Familienpsychologe / Leiter des WorkFamily-Instituts.



Prof. Dr. Eleonore Soei-Winkels, Professorin für Wirtschaftspsychologie der FOM Hochschule.



Verena J. Heidrich, B. Sc., Psychologie, Projektmitarbeit im WorkFamily-Institut.

ⁱ Junker, Nina M & Dick Rolf van (2019). Congruence in Preferences and Expectations of Work-Family Role Management: Operationalization and the Relation with Work-Family Balance and Spousal Support. In: Sex Roles 82(11) 644-658. Springer.