

PRESSEMITTEILUNG 01/2020

Münster, den 29.05.2020

Die Mischung macht's – Homeoffice als Chance auch nach Corona.

Autor: Henning Stroers

Corona hat unsere Art zu arbeiten und zu leben verändert – dies kann man bei aller Unsicherheit über die zukünftigen Auswirkungen der Krise sicher festhalten. Jeder Betrieb ist in der einen oder anderen Weise von der Pandemie und den erforderlichen Schutzmaßnahmen betroffen. Klar ist auch: Die Folgen der Corona-Krise werden uns alle noch lange beschäftigen. Es lohnt sich schon jetzt zu fragen: Was haben Unternehmen aus der Krise gelernt und welche Chancen ergeben sich daraus für die Zukunft? Dies ist für jede Unternehmerin und jeden Unternehmer unabdingbar, damit der eigene Betrieb unter möglichst guten Vorzeichen „wieder hochfahren“ kann.

Unterschiede in der Notfallplanung

Der „Shutdown“ und das umgehende Kontaktverbot ließen keine Zeit für umfangreiche Planungen zur Umsetzung von personalpolitischen Maßnahmen. Spontaner mussten Unternehmen nie zuvor so großflächig und grundlegend auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren. Besonders eindrucksvoll lässt sich dies am Beispiel des Arbeitens im Homeoffice beschreiben – eine der meist diskutierten Maßnahmen in der aktuellen Situation. „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 ca. 22 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice arbeiteten, liegt der Anteil nach einer repräsentativen Befragung des Digitalverbands Bitkom aktuell bei knapp 50 Prozent. (1) Hiervon arbeitet jeder fünfte Berufstätige erstmals im Homeoffice.

(1) Bitkom (2020): Corona-Pandemie: Arbeit im Homeoffice nimmt deutlich zu.

<https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu> (Stand: 11.05.2020).

Härtetest bringen zentrale Erkenntnisse

Die Betriebe, für die flexible Modelle der Arbeitsorganisation bisher ein Tabu waren, mussten sich gezwungenermaßen umstellen. Der Härtetest zeigte in den Unternehmen, wo mobiles Arbeiten möglich war, aber auch, wo in der jeweiligen Branche und im jeweiligen Betrieb die Grenzen liegen. Andere Unternehmen, die bereits Konzepte erprobt hatten, konnten die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens erweitern. Viele Beschäftigte haben erfahren, welche flexiblen Modelle die Digitalisierung ermöglicht und wie sie sich selbst im Homeoffice organisieren können. 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 zukünftige Arbeitsorganisation. Es gilt zu überlegen: Was lässt sich ausbauen und langfristig nutzen? Wo liegen die Grenzen für das Unternehmen und die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter.“ Viele Unternehmen stellen sich jetzt um: Nach einer Studie des Instituts für Beschäftigung und Employability im März 2020 sehen mehr als drei Viertel der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter die größten Chancen aus der Corona-Krise in neuen Arbeitsmodellen und -organisationsformen (z.B. in einer höheren Akzeptanz von Homeoffice).(2) Auch der Zusammenhalt und ein Schub zu mehr Digitalisierung wurden häufig genannt. Das gibt Hoffnung.

Homeoffice-Lösungen differenziert betrachten

Um die Chancen aus der Krise richtig nutzen zu können, müssen auch die Schattenseiten deutlich benannt werden: Besonders für Erwerbstätige mit Kindern (und im besonderen Maße für Alleinerziehende) sowie für pflegende Angehörige ist die dauerhafte Arbeit im Homeoffice mit paralleler Betreuung, Erziehung und Homeschooling extrem belastend und „im Normalfall“ schlichtweg unmöglich. Die Vorteile, die das zeitweise Arbeiten am Heimarbeitsplatz für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Normalfall bietet (z.B. flexiblere Möglichkeiten, das Kind in die Kita zu bringen), sind in der aktuellen Krise kaum oder gar nicht gegeben. „Homeoffice bedeutet aber gerade nicht, dass man mit dem Kind auf dem Schoß am Laptop sitzt. Ein gesunder Mix zwischen konzentrierter Arbeit zu Hause und der Arbeit am Dienort mit den wichtigen persönlichen Kontakten zu Kolleginnen und Kollegen ist aus meiner Sicht wichtig, damit mobile Arbeitsformen einen positiven Effekt auf Beschäftigte haben“, ist Henning Stroers überzeugt.

(2) Institut für Beschäftigung und Employability (2020): Personalpolitik in der Corona-Krise (2020): https://www.ibe-ludwigshafen.de/personalpolitik_in_der_coronakrise (Stand: 11.05.2020).

„Zeit“ und andere wichtige Komponenten

Einige Tätigkeiten lassen sich oftmals sogar besser von zu Hause erledigen, sofern die technische und organisatorische Ausstattung stimmt. Zudem ist es auch wichtig, dass die Mitarbeiterin bzw. 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 im Normalfall Zeit für einen Lernprozess. „Dieser Prozess muss in einigen Unternehmen nachgeholt werden, damit kein ‚Bumerang-Effekt‘ entsteht, Beschäftigte und Betriebe der flexiblen Arbeitsmodelle überdrüssig werden und ihre Potentiale liegen lassen. Zum einen müssen Beschäftigte lernen, sich nicht durch eine permanente Erreichbarkeit überfordern zu lassen, sondern ergebnisorientiert zu arbeiten. Zum anderen aber müssen auch Führungskräfte lernen, keine permanente Anwesenheitskontrolle auszuüben, sondern Vertrauen gegenüber ihren Beschäftigten und das Erreichen miteinander abgestimmten Ziele aufzubauen“, meint Stroers.

Unternehmen machen's vor

Dies gilt für flexible Arbeitsmodelle insgesamt, wie z.B. Gleitzeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit, denn gerade im Handwerk ist mobiles Arbeiten nicht oder nur für bestimmte Tätigkeiten realisierbar. Dass es aber geht und wo es geht, zeigt ein Beispiel aus dem Handwerk. In einem Kälteanlagenbauerbetrieb des westlichen Münsterlandes arbeiteten Planungsingenieure von Zuhause, damit sie sich vor Infektionen schützen und ihren Beitrag zur Vereinbarkeit leisten konnten. Hilfestellung für Handwerksbetriebe und KMU zur Schaffung von Homeoffice-Arbeitsplätzen bietet zum Beispiel auch das Förderprogramm „go-digital“ des Bundeswirtschaftsministeriums (BMWi), wonach bis zu 50 Prozent der Kosten einer unterstützenden Beratung durch ein vom BMWi autorisiertes Beratungsunternehmen erstattet werden.(3)

(3) Informationen hierzu finden Sie unter www.bmwi.de oder hier <https://www.handwerksblatt.de/unternehmensfuhrung/homeoffice-arbeitsplatz-einrichten-bmwi-unterstuetzt-handwerker>

In den Fokus: Rolle und Förderung von Frauen

Neben der nachhaltigen Verankerung flexibler Arbeitsmodelle sollten sowohl Politik als auch Wirtschaft über einen weiteren personalpolitisch zentralen Ansatzpunkt nachdenken: die Chancengleichheit für Frauen und die Förderung der weiblichen Erwerbsarbeit. Die Krise hat auch gezeigt: Wenn Kinder und pflegebedürftige Personen nicht gut betreut und versorgt sind, dann können die Beschäftigten auch nicht gut arbeiten. Betreuung und Pflege ist gerade jetzt bedeutender denn je. Und einen Großteil dieser systemrelevanten Care-Tätigkeiten leisten nach wie vor Frauen.

Über das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland

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. Der Projektstandort in Münster ist einer von 16 in Nordrhein-Westfalen und Teil der Landesinitiative "Frau und Wirtschaft". Unter der Trägerschaft der Handwerkskammer Münster und mit Unterstützung vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik wird das Kompetenzzentrum vom Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen sowie von der Europäischen Union gefördert. Ihre Fragen beantwortet gerne Claudia von Diepenbroick-Grüter, Leiterin des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Münsterland (Telefon 0251 /5203-112). Detaillierte Informationen finden Sie unter www.competentia.nrw.de/muensterland

Pressekontakt:

Competentia Kompetenzzentrum Frau & Beruf Münsterland

Handwerkskammer Münster

Bismarckallee 1

48151 Münster

Ansprechpartnerin Projektkommunikation:

Lena Muckermann

Email: competentia.muckermann@hwk-muenster.de

Telefon: 0251 5203-113

Homepage: www.competentia.nrw.de/muensterland