



„In einem wankenden Schiff fällt um, wer stillsteht und sich nicht bewegt.“

(Ludwig Börne)

Sehr geehrte Damen und Herren,

in den vergangenen Wochen und Monaten haben wir eine Krise erlebt, von der sich wohl kaum jemand hätte ausmalen können, welche Ausmaße sie annehmen wird. Unser Leben, wie wir es vorher kannten, wurde mit einem Mal auf den Kopf gestellt, und vieles, was wir für selbstverständlich hielten, war auf einmal nicht mehr möglich: Treffen mit Freunden und der Familie, Reisen oder andere Freizeitunternehmungen. Auch das Arbeitsleben hat sich verändert und viele Menschen mussten von einem auf den nächsten Tag von zu Hause aus arbeiten. Aus diesem Grund möchten wir in unserem aktuellen Newsletter sowohl positive Aspekte der Arbeit im Home-Office als auch Herausforderungen derselben beleuchten und darstellen, wie diese gut gemeistert werden können.

- **Verbreitung von Home-Office in Deutschland**
- **Positive Aspekte von Home-Office für Arbeitnehmende und Unternehmen**
- **Herausforderungen im Zusammenhang mit der Arbeit im Home-Office**
- **Micro Learning zu Zeit- und Selbstmanagement im Home-Office**
- **Personelle Veränderungen am KAP**

Home-Office (im Deutschen häufig auch als Telearbeit bzw. Teleheimarbeit bezeichnet) bedeutet, dass Arbeitnehmende ihre Tätigkeiten in räumlicher Entfernung vom Auftraggebenden bzw. ihrer Arbeitsstätte durchführen. Die Verbindung zwischen den Beteiligten besteht dabei elektronisch, unter Zuhilfenahme von Informations- und Kommunikationstechnik (Schaper, 2019). Vor allem der technologische Fortschritt in den letzten Jahren hat dazu beigetragen, dass sich **diese Arbeitsform weiterverbreiten konnte**: Im Jahr 2016 hatten die Arbeitnehmenden in 39% der Unternehmen in Deutschland die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Vor allem in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden ist das Home-Office weit verbreitet: Hier lag der Anteil der Unternehmen, in denen von zu Hause aus gearbeitet werden kann bei 60% (haufe.de). Der Anteil der Personen, die diese Arbeitsform auch tatsächlich nutzten, lag laut Angaben des Statistischen Bundesamtes vor der Corona-Krise bei 12%. Im Zeitraum von März bis April 2020 ist der Anteil auf etwa ein Viertel aller Arbeitnehmenden gestiegen (Möhring et al., 2020). Auch wenn noch nicht absehbar ist, inwiefern diese Gegebenheiten auch nach der Corona-Krise Bestand haben ist anzunehmen, dass die Bedeutung von Home-Office weiter zunehmen wird.

Die Arbeit im Home-Office kann **sowohl für Arbeitnehmende als auch für Unternehmen viele positive Aspekte mit sich bringen**: Mitarbeitende können durch den Wegfall von Wegzeiten häufig wertvolle Zeit einsparen. Die eigene Arbeitszeit kann möglicherweise flexibler gestaltet werden und Beruf und Familie lassen sich im Idealfall besser vereinen. Auch für Unternehmen birgt die Arbeit im Home-Office Chancen: Da weniger Arbeitsplätze im Unternehmen eingerichtet werden müssen, können Kosten gesenkt werden. Zudem können sich sowohl qualitativ als auch quantitativ bessere Arbeitsergebnisse sowie eine bessere Arbeitsmoral zeigen (Kurland & Bailey, 1999; Büssung & Konradt, 2006). Positive Seiten der Arbeit im Home-Office konnten auch in einer Metaanalyse gefunden werden, die unter anderem zeigte, dass sich Telearbeit positiv auf die Arbeitszufriedenheit und die Beurteilung der Leistung durch Vorgesetzte auswirken kann. Zudem können Rollenkonflikte zwischen beruflichen und verschiedenen privaten Rollen (z.B. in der Familie oder in einer Sportmannschaft) durch Telearbeit positiv beeinflusst werden, da Rollenstress verringert wird (Gajendran & Harrison, 2007).

Doch es gilt, wie fast überall: Wo Licht ist, ist auch Schatten, und **die Arbeit im Home-Office bringt durchaus einige Herausforderungen** mit sich – gerade in Zeiten von Ausgangsbeschränkungen, wie wir sie in den letzten Monate erlebt haben. Zwar erfolgen weniger Störungen durch Kollegen und Kolleginnen, allerdings gegebenenfalls solche durch Familienmitglieder. Dieses Problem war in den letzten Wochen besonders verschärft: neben Home-Office musste in vielen Familien auch Home-Schooling geleistet werden. Auch Kleinkinder konnten lange Zeit keine Betreuungseinrichtungen mehr besuchen, nur allmählich wird der Betrieb wiederaufgenommen. Dieser Konflikt spiegelt sich auch in einer Umfrage des Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik FIT im April 2020 wider: Unter den Befragten mit betreuungspflichtigen Kindern unter 12 Jahren war ein Viertel unzufrieden mit der Arbeitssituation, während es bei Befragten ohne Kinder unter 12 Jahre 15% waren. Zudem waren unter den Befragten mit Kindern 37% der Meinung, ihre Produktivität sei geringer als sonst, während das nur bei 23% der Personen ohne Kinder der Fall war (fit.fraunhofer.de). Für Arbeitnehmende kann drohende soziale Isolation eine weitere Herausforderung der Arbeit im Home-Office darstellen, die in der aktuellen Situation besonders problematisch ist. Für Unternehmen bedeutet die Ermöglichung von Home-Office zusätzlichen Koordinationsaufwand sowie gegebenenfalls zusätzliche Kosten für die Einrichtung und die Instandhaltung eines Telearbeitsplatzes (Kurland & Bailey, 1999; Büssung & Konradt, 2006). Auch Führung gestaltet sich im virtuellen Kontext neu und erfordert gegebenenfalls besondere Kompetenzen, vor allem im Bereich der Beziehungsgestaltung.

Ein weiterer Punkt, der häufig kritisch im Zusammenhang mit Home-Office genannt wird, ist, dass aufgrund der hohen Autonomie und der isolierten Situation der Arbeitnehmenden ein umfassendes Maß an Zeit- und Selbstmanagement gefordert ist. Auch verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Berufsleben zunehmend, was ein erhöhtes Maß an Strukturierung und Planung, aber auch Abgrenzung und Ausgleich erforderlich macht. Ferner kann es, bedingt durch die räumliche Entfernung oder versetzte Arbeitszeiten, dazu kommen, dass die Kommunikation im Team nachlässt oder Missverständnisse durch den Mangel an Face-to-Face-Interaktion entstehen.

Um Arbeitnehmende dabei zu unterstützen, individuelle und nachhaltige Lösungen für ein effektives Zeit- und Selbstmanagement im Home-Office zu generieren, bietet das KAP ab dem 06. Juli 2020 ein **virtuelles Micro Learning-Programm an**. Über einen Zeitraum von 6 Wochen erhalten die Teilnehmenden wöchentlich Input zu ausgewählten Theorien, Strategien und Methoden sowie Impulse zur praktischen Anwendung derselben im Arbeitsalltag. Nähere Informationen zu Inhalten, Ablauf und Anmeldung finden Sie unter www.uni-bamberg.de/kap.

Zuletzt möchten wir Sie über einige **personelle Veränderungen am KAP** informieren. Zum einen freuen wir uns, Frau Verena Berthold, Herrn Marco Held, Frau Jana Kammerhoff, Herrn Raphael Müller-Hotop sowie Frau Christina Truschel als neue freie Mitarbeitende am KAP begrüßen zu dürfen. In einem jüngst durchgeführten Assessment Center zur Potenzialanalyse konnten alle Teilnehmenden ihre überzeugenden Fähigkeiten und ihre personalpsychologische Expertise in verschiedenen realitätsnahen Übungen unter Beweis stellen. Ihre detaillierten Profile können Sie unter <https://www.uni-bamberg.de/kap/kap-team/berater-trainer-und-coaches/> einsehen. Wir freuen uns auf spannende gemeinsame Projekte!

Zum anderen möchten wir uns auch an dieser Stelle von unserer langjährigen Mitarbeiterin Frau Belinda Seeg verabschieden, die seit Juni neue Aufgaben als Talent Development Managerin bei einem Systemintegrator im Bereich Identity Access Management wahrnimmt. Wir danken Frau Seeg herzlich für die herausragende Unterstützung in den letzten Jahren und wünschen ihr für die Zukunft nur das Beste.

Ihr KAP-Team.



von links nach rechts:
Prof. Dr. Astrid Schütz
Theresa Fehn, M.Sc.
Silke Dumstrey



KAP – Kompetenzzentrum für
Angewandte Personalpsychologie
Otto-Friedrich-Universität Bamberg
An der Weberei 5N
96047 Bamberg
Tel. +49 (0) 951 863-1872
Fax. +49 (0) 951 863-4872
kap@uni-bamberg.de
www.uni-bamberg.de/kap

Möchten Sie diesen Newsletter nicht mehr bekommen oder haben sich Ihre Daten geändert, dann klicken Sie bitte auf diesen [Link](#).

Sind Sie der Meinung, auch andere sollten den Newsletter per E-Mail bekommen? Geben Sie gern den Link zur Website weiter.

Wir freuen uns, wenn wir dadurch mit noch mehr spannenden Menschen Begegnungen haben.

Die Inhalte unseres Newsletters wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir jedoch keine Gewähr übernehmen. Sollten uns Rechtsverletzungen bezüglich der Inhalte bekannt werden, werden wir diese Inhalte unverzüglich entfernen. Das ausführliche Impressum können Sie [hier](#) einsehen.