

Pressemitteilung

Back for better: 5 berufundfamilie-Tipps zum Umgang mit Post-Corona- Erwartungen

Frankfurt a. M., 11. Februar 2021 – Viele Beschäftigte haben während der Coronapandemie Home-Office erst kennen- und zugleich schätzen gelernt. Umfragen zeigen, dass Mitarbeitende zukünftig vermehrt die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten nutzen wollen. Und auch Arbeitgeber haben die Chancen der neuen bzw. stärker genutzten Möglichkeiten wie z.B. Telearbeit erkannt. Gleichzeitig sehen Beschäftigte wie auch Führungskräfte negative Auswirkungen von vorrangiger bzw. dauerhafter Arbeit auf Distanz – für das Teamgefüge und die Innovationskraft. Was bedeutet das für die Zusammenarbeit nach Corona? Die berufundfamilie Service GmbH rät Organisationen dazu, schnellstmöglich die Post-Corona-Erwartungen der Belegschaft bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben individuell zu ermitteln und eine Strategie für den Umgang zu entwickeln. Dazu gibt sie fünf Tipps.

Oliver Schmitz, Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH, gibt zu bedenken: „Ein völlige Kehrtwende zu Vor-Corona-Zeiten wird es nicht geben. So ist nicht zu erwarten, dass alle Beschäftigten zu ihren ursprünglichen Arbeitsmodellen zurückkehren werden. Was in der Notsituation forciert werden musste – nämlich das Aufsetzen einer Infrastruktur für Remote Work und die Verschlankung von Antragsverfahren für das Home-Office – hat sich vielfach als positiv erwiesen. Das wollen Mitarbeitende und Führungskräfte nicht missen. Und doch müssen sich Arbeitgeber darüber im Klaren sein: Die Erwartungen an die Vereinbarkeit sind in der Coronazeit unterschiedlich gewachsen. Das hängt mit der jeweiligen Lebensphase, dem Lebensentwurf und der Lebenssituation zusammen. Es wird Beschäftigte geben, die zu festen Tagen im Home-Office sein möchten, solche, die sich noch mehr Flexibilität bei der Wahl ihres Arbeitsorts und der Arbeitszeit wünschen, und die, die Präsenzarbeit bevorzugen werden. Sich hier Einblick zu verschaffen und adäquat darauf reagieren zu können, ist jetzt die vorrangigste Aufgabe von Arbeitgebern.“

Folgende fünf Tipps gibt die berufundfamilie Arbeitgebern mit auf den Weg, um Umgang mit den Post-Corona-Erwartungen an die Vereinbarkeit zu finden:

1. Erwartungen analysieren

Zunächst einmal gilt es zu erfassen, inwieweit sich die Erwartungen bezüglich der Vereinbarkeit durch Corona bei den Beschäftigten und auch bei Führungskräften verändert haben und welcher Nutzen in einer erhöhten Flexibilisierung gesehen wird. Neben den aktuellen Wünschen z.B. hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation können daher auch die konkreten Gründe eruiert werden, die für das Home-Office sprechen.

Abfragen lassen sich zudem Einschätzungen zur Produktivität im Home-Office versus Präsenzarbeit – sowohl der eigenen als auch der des Teams.

Als Formate für die Erhebung bieten sich Fokusgruppengespräche an. Denkbar sind getrennte Interviews von Beschäftigten und Führungskräften. Möglich ist auch eine breiter angelegte Beschäftigtenbefragung – als Vollbefragung oder nach Bereichen gegliedert.

2. Maßnahmenportfolio anpassen bzw. ausbauen

In einigen Fällen wird es notwendig sein, den Rahmen, in dem sich Arbeitnehmende und Arbeitgeber bei der Gestaltung der Zusammenarbeit bewegen, neu zu definieren. Bedarf es z.B. einer Überarbeitung der Arbeitszeitregelung, müssen gegebenenfalls entsprechende Betriebsvereinbarungen angepasst werden.

Zudem stellt sich die Frage, wie Antragsverfahren für Home-Office, mobiles Arbeiten und (alternierende) Telearbeit, unbürokratischer gestaltet werden können.

Doch auch die Aktualisierung der Rahmenbedingungen entledigt Führungskräfte nicht der Aufgabe, sich den individuellen Vereinbarkeitswünschen der Beschäftigten zu stellen. Empfehlenswert ist es, Aushandlungsprozesse zu systematisieren – wie z.B. im Vereinbarkeits-Trialog der berufundfamilie. Dabei eruiieren Beschäftigte*r und Führungskraft anhand gezielter Fragestellungen, welche passgenaue Vereinbarkeitslösung gefunden werden kann, die sowohl den individuellen Bedarfen der* des Beschäftigten als auch der Tätigkeit der*des Beschäftigten und den betrieblichen Erfordernissen entspricht. Zudem muss die Lösung auf die Belange des Teams abgestimmt sein. Detaillierte Fragebögen dienen als Leitfaden. Wenngleich es sich empfiehlt, Aushandlungsprozesse in Präsenzesgesprächen durchzuführen, ist auch die Übertragung in ein virtuelles Format möglich – und im Sinne der „Neuen Normalität“ zeitgemäß.

3. Führungskräfte fit machen

Angesichts sich verändernder Erwartungen bei Beschäftigten sind Führungskräfte besonders gefordert. In ihrer Rolle als erste Ansprechpartner*innen und oftmals auch Entscheider*innen in Vereinbarkeitsfragen müssen sie sich auch den neuen Herausforderungen stellen, die verstärkt hybrid arbeitende Teams mit sich bringen.

Dazu zählt, die oben angesprochenen Aushandlungsprozesse zu moderieren und auch die Zusammenarbeit von abwechselnd remote voneinander arbeitenden Teammitgliedern zu koordinieren. Nicht zu vergessen sind eigene Vereinbarkeitsanliegen und deren Ausbalancierung mit den Belangen des Teams. Spezielle Führungskräfterunden, in denen Erfahrungen ausgetauscht und Taktiken gemeinsam entwickelt werden, können hier hilfreich sein. Eine wichtige Unterstützung kann zudem ein externes Coaching leisten, das sich speziell mit der Führung hybrid arbeitender Teams befasst.

4. Teambuilding auffrischen

Die Coronapandemie hat an zuvor etablierten Teamstrukturen und Arbeitsabläufen gezerrt. Das liegt nicht nur an der räumlichen Trennung von Kolleg*innen, sondern auch an der – vor dem Hintergrund von Kita- und Schulschließungen – notwendigen weiteren Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Somit ist trotz virtueller Meetings eine gewisse Entfremdung von Kolleg*innen unumgänglich gewesen. Ist bei Beschäftigten jetzt der Wunsch gewachsen, mehr im Home-Office zu arbeiten, ist die Gefahr eines weiteren Auseinanderdriftens der Teammitglieder gegeben. Nicht zu unterschätzen ist auch das Thema Neiddebatte, das entfacht wird, wenn unter Mitarbeitenden der Eindruck des Ungleichgewichts bei der Nutzung von Vereinbarkeitslösungen – wie eben Home-Office – entsteht.

Dringend anzuraten ist daher, das Teambuilding unter dem Eindruck der Coronapandemie zu gestalten. Ein erster Schritt kann ein Teamtag sein, der die Möglichkeit des gemeinsamen Aufarbeitens der Arbeitssituation während Corona und damit einhergehenden Herausforderungen bietet.

5. Kommunikationskultur fördern

Unerlässlich für die Aufarbeitung der berufsbezogenen Entwicklungen in der Coronazeit und die sinnvolle Neugestaltung der Teamarbeit, inkl. individueller Vereinbarkeitsmöglichkeiten, ist eine offene Kommunikation. Diese ist sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch auf Seiten der Führung zu fördern.

Es gilt, offen über die Grenzen von Belastungen einzelner und des Teams zu reden. Und auch die Grenzen des betrieblich Vertretbaren sind für alle Beteiligten transparent zu machen, um Akzeptanz von Veränderungen zu erzeugen und letztendlich die Tragfähigkeit der Lösungen zu unterstützen.

Die berufundfamilie Service GmbH ist Dienstleister und Think Tank im Themengebiet Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Sie begleitet erfolgreich Unternehmen, Institutionen und Hochschulen bei der Umsetzung einer nachhaltigen familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik und der Gestaltung familiengerechter Forschungs- und Studienbedingungen. Ihr zentrales Angebot ist das audit berufundfamilie bzw. audit familiengerechte hochschule, das von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiiert wurde. Das audit ist das strategische Managementinstrument, welches Arbeitgeber dazu nutzen, ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst aufzustellen und ihre Arbeitgeberattraktivität zu stärken. Seit 1998 wurden über 1.800 Arbeitgeber mit dem Zertifikat zum audit ausgezeichnet. www.berufundfamilie.de

Pressekontakt:

Silke Güttler

Leitung Corporate Communications

berufundfamilie Service GmbH

Telefon: +49 69 7171333-161

E-Mail: s.guettler@berufundfamilie.de