

Wie werden wir nach Corona arbeiten

Start-up im Bereich der mobilen Pflege. *Wir suchen Sie!*



(ots) Obwohl viele Maßnahmen gelockert wurden, arbeiten manche von uns seit Corona nach wie vor im Homeoffice. So lange es keinen Impfstoff oder Medikamente gegen das Virus beziehungsweise COVID-19 gibt, ist Flexibilität am Arbeitsplatz gefragt – die hoffentlich auch in der Zeit danach bestehen bleibt.

Wie werden wir also in Zukunft arbeiten? Dazu hat LinkedIn mit New-Work-Expertin Alice Greschcow gesprochen. Zusammen mit einem Blick in unsere weltweite Studie zur mentalen Gesundheit und Stellenausschreibungen innerhalb des LinkedIn Netzwerks treffen wir eine erste Prognose. (Befragung von 2.000 Arbeitnehmer*innen und Unternehmer*innen in Deutschland)

Mehr Bedarf an Heimarbeit – weniger Nine-to-five-Jobs

Wie eine Analyse von Stellenausschreibungen auf LinkedIn zeigt, gab es weltweit von März bis Juni 2020 insgesamt 60 Prozent mehr Suchanfragen für Fernarbeit. In Deutschland wurde im Juni 2,18 Mal mehr nach Homeoffice-Jobs auf LinkedIn gesucht – und die Bewerbungen für diese Stellen haben um 84 Prozent zugenommen. Gleichzeitig boten Unternehmen von März bis Juni dreimal so viele Homeoffice-Jobs an wie vor der Corona-Pandemie. Der Bedarf und das Angebot für flexible Jobs sind also gestiegen. Unternehmen überdenken somit tradierte Nine-to-five-Arbeitsformen. Das Homeoffice wird auch nach der Krise unser zweiter Arbeitsplatz bleiben.

Nähe trotz räumlicher Distanz

Die Arbeit zu Hause stellt uns jedoch vor Herausforderungen. Laut der Studie zur mentalen Gesundheit vermissen 43,3 Prozent der Deutschen ihre Kollegen, unter den Berufseinsteigern ist es sogar mehr als die Hälfte (53,3 Prozent). Alice Greschko sieht zudem, dass Teamgeist und Kollaborationen unter einer dauerhaften Distanz leiden. Lediglich sporadischer Kontakt zu den Mitarbeitern birgt das Risiko, das Vertrauen und die Loyalität der Mitarbeiter zu verlieren. Mitarbeiter müssen das Gefühl haben, auch über die räumliche Distanz wahrgenommen zu werden. Außerdem können Konflikte unter der Oberfläche digitaler Kommunikationstools verschwinden – so wächst die Unzufriedenheit unbemerkt. Zwei mögliche Ursachen zeigt die LinkedIn Umfrage: 19,52 Prozent der Befragten fühlen sich unter Druck gesetzt, E-Mails schneller beantworten zu müssen. Und 80 Prozent der Deutschen leisten in der Krise Mehrarbeit – fast 30 Prozent von ihnen sogar vier oder mehr Stunden pro Tag. So verspielen Unternehmen gegebenenfalls den Vorteil der Arbeit von zu Hause: Dass Mitarbeiter teilweise produktiver und fokussierter arbeiten. Arbeitnehmer müssen deshalb in diesen Zeiten mehr denn je ein Gemeinschaftsgefühl schaffen und Vertrauen vermitteln.

Die richtige Work-Life-Balance

Neben den Herausforderungen werden positive Aspekte der Heimarbeit auch in Zukunft eine Rolle spielen. Während der Krise haben 44,9 Prozent der Befragten mehr Zeit mit der Familie genossen. Auch das Thema Gesundheit hat im Homeoffice für viele mehr Platz eingenommen: 28,4 Prozent der Frauen gaben an, sich gesünder zu ernähren (Männer: 22 Prozent). 30,5 Prozent der 24- bis 35-Jährigen machten mehr Sport. Unternehmen, die eine gute Work-Life-Balance bieten und sich um die Gesundheit ihrer Arbeitgeber kümmern, werden gefragter sein.

New Work: keine universale Lösung

Im monatelangen Homeoffice sammelten Führungskräfte und Mitarbeiter Erfahrungen, die bei der Entwicklung einer neuen Arbeitsweise oder eines neuen Arbeitsplatzes helfen. Alice Greschko empfiehlt deshalb Unternehmen eine individuelle Bestandsaufnahme zum Homeoffice – denn eine pauschale Lösung wird es nicht geben. Anonymisiertes Mitarbeiterfeedback sei ein hilfreiches Tool, um Grenzen auszuloten und negative und positive Auswirkungen zu benennen. Beispielsweise bieten zweiwöchentliche Evaluationen bezüglich des Wohlbefindens und des Umgangs mit der Heimarbeit Aufschluss über Verbesserungspotenziale und Erfolge. Genauso wie virtuelle Daily Stand-ups für kleine Teams, bei denen jeder kurz und knapp seinen Arbeitsstand, Fragen und Herausforderungen beschreibt.

Laut Alice Greschko liegt es nun an den Geschäftsführungen, die besten und für die jeweilige Organisation und Mitarbeiter passendsten Wege für die Arbeit von zu Hause weiter zu verfolgen und einen individuellen Plan aufzustellen, um für die Zukunft vorbereitet zu sein. Es bietet sich an, positive Erkenntnisse und Rituale aus dem digitalen Alltag in den analogen zu übertragen und andersherum genauso – für eine bessere Arbeitsumgebung nach Corona. Dabei gilt: Offen sein für Neues!

Mehr als das Summen seiner Teile



Original-Content von: LinkedIn Corporation