

Homeoffice: Mehr Möglichkeiten als vor Corona vermutet

Angestellte Führungskräfte und Freiberufler sind in Corona-Zeiten stark gefordert. Claudia Irsfeld kennt beide Seiten. Als Personalleiterin in einem Beratungsunternehmen führt sie auf Distanz. Als freiberufliche Trainerin und Speakerin zum Thema „Frauen und Gehalt“ hat sie einen Auftragsstopp zu verdauen, der sie motiviert, neue Wege zu gehen. Warum es beim Thema Home-Office auch um gerechte Rollen geht und wie Arbeitgeber die Krise positiv nutzen, beschreibt die Münchnerin im Interview mit Susanne Kleiner.

Mit Corona ist das Home-Office erwachsen geworden. Seine Karriere scheint unaufhaltsam und alle Welt fragt sich: Wie werden die neuen Arbeitsformen die Arbeitswelt verändern?

Bis vor kurzem galt oft: „Im Home-Office wird nicht richtig gearbeitet!“ Oder auch „Da nimmt man sich locker einen halben Tag frei. Das lässt sich gar nicht kontrollieren.“ Das klingt seit Corona anders: Mit guter Technik sind professionelle Heimarbeitsplätze entstanden. Fieberhaft wurden digitale Kompetenzen nachgerüstet oder aufgebaut. Und vor allem Dienstleistungsunternehmen haben Prozesse und Organisation kreativ und flexibel ausgerichtet. Alle sehen heute, wie selbstverständlich gute Arbeit von zuhause aus gelingt. Gleichzeitig sollen Angestellte im „Home“ ungestört arbeiten. Es ist wichtig, dass sie nicht parallel doppelt und dreifach belastet sind: mit Job, Haushaltsführung und Kinderbetreuung. Und bleiben beide berufstätige Partner daheim, braucht es eine faire Arbeitsteilung. Hier gibt es eine Menge zu lernen.

Welche Chancen sehen Sie für Frauen, welche für Männer, im Remote-Modus zu arbeiten?

Frauen und Männer sind im Home-Office deutlich flexibler in punkto Arbeitsort und Arbeitszeiten. Wer konzeptionell arbeiten möchte, nimmt sich gerne aus dem Getümmel des Büroalltags raus. Auch telefonintensive Tage lassen sich sehr gut daheim bewältigen. Wer nicht pendelt, spart sich den Stau oder überfüllte U-Bahnen und damit Zeit und Nerven. Speziell für Frauen sehe ich allerdings einige Risiken. Aktuell sind sie es in vielen Fällen, die daheim selbstverständlich ihrem Erwerbsjob nachgehen und gleichzeitig den Haushalt organisieren. Die Betreuung von kleinen und schulpflichtigen Kindern bleibt zusätzlich meist an ihnen hängen. Viele Frauen übernehmen also auch noch die „dritte Schicht“. Diese Belastung hält niemand auf Dauer durch.

Wie erklären Sie sich das?

In vielen Familien zeigt sich, dass es niemandem in den Sinn käme, „Papa“ bei der Arbeit zu stören. Wenn „Mama“ jedoch eine Telko hat, dann werden die vereinbarten Grenzen oft übergangen. Die Bitte um Einhaltung wird oftmals wenig wertschätzend quittiert. Also: Oft ist die „Care-Arbeit“ in den Familien einseitig verteilt. Deshalb reduzieren nun viele Frauen ihre Arbeitsstunden oder verlegen sie quasi in die Nacht und arbeiten frühmorgens oder spätabends. In der Zwischenzeit können sie dann die anderen beiden Jobs machen. Einen Mann, der bei einem Video-Call die Windeln wechselt oder bügelt, können sich viele nur schwer vorstellen. Bei Frauen gelingt das leichter. Da gibt es noch einiges zu tun.

Was empfehlen Sie Home-Office-Entdeckern, die in Zukunft verstärkt von zuhause arbeiten möchten?

Meine Tipps: Prüfen Sie Ihre Infrastruktur, Ihren Arbeitsplatz, Ihre Möglichkeit sich abzugrenzen. Prüfen Sie Ihre Aufgaben: Welche sind im Büro, welche zuhause gut zu erledigen? Sprechen Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber und unbedingt mit Ihrer Partnerin oder Ihrem Partner ab. Stimmen Sie beim Projekt „Home-Office“ die Bedürfnisse der Familie sorgfältig mit denen des Arbeitgebers ab. Wenn Sie soweit sind, beobachten Sie, ob Sie

zu denjenigen gehören, die nicht vom Rechner wegkommen. In dem Fall gilt: Sorgen Sie bewusst und konsequent für Pausen und Bewegung.

Was können Arbeitgeber tun, um gerechte und flexible Jobmodelle zu etablieren? Und was haben Unternehmen davon?

Ich bin ein Fan davon, dass Arbeitgeber an den Bedürfnissen ihrer Teams entlang agieren. Das heißt, dass sie Leitplanken etablieren und Alternativen anbieten, die sich wählen lassen. Der Trend geht in Richtung individueller Lösungen. Sofern es Unternehmenskultur und Struktur hergeben, sind jene Modelle am erfolgreichsten, die Optionen bieten. Wir erleben das aktuell an vielen Beispielen bei der digitalen Umstellung in der Krise. Flexible und digitalisierte Unternehmen haben jetzt die Chance, neue Kräfte anzusprechen und gute zu halten. Und sie schaffen eine stabile Grundlage, damit alle ihre Leistung abrufen und ihr Potenzial entfalten können.

Wie erleben Sie persönlich diese Corona-Zeit?

Mich hat diese Pandemie ebenfalls kalt erwischt. Auch ich Sorge mich und habe gelegentlich meinen „Corona-Blues“. Ich bin dankbar, dass unser Gesundheits- und Wirtschaftssystem so gut funktioniert. Bei mir hat sich inzwischen eine gewisse Routine im positiven Sinne eingestellt. Als angestellte Personalleiterin kooperiere ich nun mit meinem eigenen Team und anderen Führungskreisen auf Distanz – so wie fast alle Führungskräfte. Und ich habe meine Tage und Wochen strukturiert. Mit meinem Mann habe ich besprochen, wie wir beide möglichst ungestört in der Wohnung arbeiten können, wer die Einkäufe macht, wie wir gemeinsame Pausen gestalten und vieles mehr. Als freiberufliche Trainerin und Speakerin muss ich verkraften, dass Buchungen abgesagt oder verlegt worden sind. Das Gute daran ist: Nun bringe ich endlich Online-Formate an den Markt. Ich lerne: Es ist viel mehr möglich als vor Corona vermutet.

www.beck-stellenmarkt.de/ratgeber

Über die Interviewpartnerinnen:

Susanne Kleiner

ist Kommunikationsexpertin, Autorin, Texterin, Trainerin (dvct) und Coach (dvct) in Freiburg im Breisgau. Führungskräften und Teams vermittelt sie in Workshops, Trainings, Coachings und Impulsvorträgen Kompetenzen rund um Kommunikation in Konflikten, Krisen und Veränderungsprozessen, Führung und Selbstführung, mentale Stärke und Wertewandel.



Claudia Irsfeld

ist Personalleiterin in einer Münchener Management-Beratung. Als zertifizierte Coach und Trainerin (dvct) unterstützt die Autorin des Buches „Frauen und Gehalt“ durch Karrierecoachings, Gehaltsverhandlungstrainings oder auch Vorträge vor allem Frauen, Führungskräfte und Studentinnen in einem oft männlich geprägten beruflichen Umfeld.

