

Unterschiedliche Voraussetzungen bei der Arbeit im Home-Office

🕒 Lesen 6 Minuten

Anmerkung der Redaktion: Zur Gewährleistung einer guten Lesbarkeit wird auf die durchgehende/gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Die Arbeit von zu Hause aus, zu der wir seit Beginn der Pandemie übergegangen sind, stellt uns alle vor Herausforderungen. Neue Untersuchungen von Steelcase* zeigen allerdings, dass das Home-Office für einige mit deutlich mehr Schwierigkeiten verbunden ist als für andere. Die Steelcase-Studie hat gezeigt, dass dauerhaftes Arbeiten im Home-Office zu einem unerwünschten Gefälle zwischen den Mitarbeitern führen kann, da die Rahmenbedingungen bei der Arbeit für einige Angestellte nicht ideal sind. Die suboptimalen Umstände führen dazu, dass deren Wohlbefinden nachlässt und der Stress zunimmt. Dies wiederum hat zur Folge, dass Produktivität und Engagement nachlassen. 72 Prozent aller Unternehmen weltweit möchten in Zukunft hybride Arbeitsstrategien anwenden, also den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, einen Teil der Zeit von zu Hause und einen Teil der Zeit in den Unternehmensräumen zu arbeiten. Deshalb ist es umso wichtiger zu verstehen, dass die Rahmenbedingungen im Home-Office oft sehr unterschiedlich sind und dies durchaus Einfluss auf die Geschäftsergebnisse haben kann.

Man kann die Angestellten anhand ihrer Rahmenbedingungen im Home-Office in zwei Gruppen aufteilen – in diejenigen, die „gut ausgestattet“ sind und diejenigen, die „schlecht ausgestattet“ sind. Und diese Voraussetzungen wirken sich direkt auf die Leistungsfähigkeit aus.

Die Entscheidungsträger in den Unternehmen gehören hauptsächlich zur „gut ausgestatteten“ Gruppe. Sie können leicht den Eindruck gewinnen, dass jeder im Home-Office gleich leistungsfähig sein kann. So kommen Ungleichheiten zustande, die nicht auf den ersten Blick erkennbar sind.

**Die Studie wurde im Dezember 2020 mit 1800 Teilnehmern aus den USA, Frankreich und Deutschland durchgeführt. Sie ist Teil einer Reihe von Untersuchungen, die Steelcase durchführt, um zu verstehen, welchen Einfluss die Pandemie auf die Arbeit, die Angestellten und Arbeitsplätze weltweit hat.*

Die Studie

Das Steelcase-Forschungsteam hat vier typische Arbeitsplatzszenarien fürs Home-Office untersucht, um zu verstehen, wie sie sich auf den Arbeitsalltag und die Leistung der Nutzer auswirken.

ARBEITSZIMMER

Einige Menschen haben das Glück, ein eigenes Arbeitszimmer zu besitzen. Es wurde bereits vor der Pandemie hauptsächlich zum Arbeiten genutzt und dient jetzt als Hauptarbeitsplatz für die Arbeit von zu Hause aus.

ARBEITSBEREICH

In diesem Szenario wurde ein Teil eines Raums zum Arbeitsplatz umfunktioniert. Es wurden neue Möbel angeschafft, um den Bereich deutlich als Arbeitsareal abzugrenzen und um ihn so funktional wie möglich zu gestalten.

BEREICH MIT MISCHNUTZUNG

Dieser Bereich und die bereits vorhandenen Möbel werden sowohl für private Dinge als auch zum Arbeiten genutzt. Die für die Arbeit benötigten Tools und Geräte bleiben dauerhaft in dem Bereich, dessen ursprünglicher Zweck deshalb im Laufe der Zeit in Vergessenheit gerät.

TEMPORÄRER ARBEITSPLATZ

Für die Einrichtung dieses Bereichs sind nur minimale Anpassungen nötig. Er wird sowohl für berufliche als auch private Aktivitäten genutzt. Wenn er nicht zum Arbeiten genutzt wird, wird er für seine ursprüngliche Funktion verwendet.

Das Steelcase-Forschungsteam analysierte demographische Muster, die Qualität der Arbeitsbedingungen und die Ausrüstung, die den Angestellten zur Verfügung stand (wie zum Beispiel schnelles Internet, ein ergonomischer Stuhl oder Tisch, ein zweiter Bildschirm usw.). Dann prüften sie, wie sich diese Faktoren auf Wohlbefinden, Stresslevel und Leistung sowie Engagement, Produktivität und Teamzusammenhalt auswirkten.

Das Ergebnis: Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen im Home-Office und dem Wohlbefinden und Stressniveau. Dies wiederum wirkt sich direkt auf die Leistung aus. Je besser die Arbeitsbedingungen, umso weniger Stress kommt beim Mitarbeiter auf und umso besser die Arbeitsergebnisse. Das ist die gute Nachricht. Leider gibt es auch eine schlechte Nachricht: Nicht jeder kann von guten Arbeitsbedingungen profitieren. Einige Mitarbeiter haben deutlich höhere Erfolgchancen als andere, deren Rahmenbedingungen schwieriger sind.

Vorteile für die „gut ausgestattete“ Gruppe

Es kursieren immer wieder Bilder von Menschen, die mit ihrem Laptop auf dem Sofa lümmeln. In Wirklichkeit ist es allerdings so, dass die Arbeit im eigenen Arbeitszimmer am leichtesten von der Hand geht. Die Produktivität der „gut ausgestatteten“ Gruppe ist zwar nicht ganz so hoch wie vor der Pandemie, aber deutlich höher als bei den Kollegen, denen kein separater Bereich zum Arbeiten zur Verfügung steht. Und ihr Engagement hat im Laufe der Krise sogar zugenommen. Diese Gruppe hat die besseren Rahmenbedingungen, die nötigen Ressourcen, um ihre Aufgaben gut zu erledigen, mehr visuelle und akustische Privatsphäre und die zur Zusammenarbeit benötigten Tools. Den meisten der „gut ausgestatteten“ Angestellten steht außerdem ein ergonomischer Stuhl und Tisch zur Verfügung. All dies wirkt sich nachweislich auf ihr Stressniveau aus: Sie sind weniger gestresst, ihr Wohlbefinden ist höher und beide Aspekte wirken sich direkt positiv auf ihre Leistung aus. Am meisten profitieren einkommensstarke Männer in Führungsposition von diesen Vorteilen. Kurz gesagt: **Die demographischen Gruppen, die bereits vor der Pandemie zur „gut ausgestatteten“ Gruppe gehörten, genießen auch bei der Arbeit von zu Hause aus mehr Vorteile.**

Nachteile für die „schlecht ausgestattete“ Gruppe

Die Situation ist für Menschen, die in Bereichen mit Mischnutzung oder an temporären Arbeitsplätzen zu Hause arbeiten, völlig anders. Da diese Bereiche nicht ausschließlich für einen Zweck verwendet werden, haben die Nutzer weniger Kontrolle über ihre visuelle und akustische Privatsphäre. Sie werden viel häufiger unterbrochen und haben Schwierigkeiten, sich zu konzentrieren. Ihnen steht sehr viel seltener ein ergonomischer Stuhl oder Tisch und praktisches Zubehör, wie ein zweiter Bildschirm zur Verfügung. Diese mangelnde Kontrolle und der fehlende körperliche Komfort beeinträchtigen ihr Wohlbefinden. Ihr Stresslevel ist höher und ihre Gesamtsituation deutlich schwieriger. Es ist also kein Wunder, dass das Engagement und die Produktivität nachlassen. Und leider ist es auch keine Überraschung, dass mehrheitlich Frauen, die in der Unternehmenshierarchie weiter unten stehen und weniger Geld verdienen, unter genau diesen Bedingungen arbeiten. **Die Benachteiligung, die bereits vor der Pandemie vorhanden war, hat sich durch die Arbeit im Home-Office nur zusätzlich verschärft.**

Eine inklusive Strategie

Wenn diese Studienresultate etwas Gutes haben, dann ist es, dass wir wichtige Erkenntnisse daraus ziehen können, die hoffentlich dazu beitragen, dass sich an der Situation etwas ändert. Unternehmen können die Informationen nutzen, um eine bessere Arbeitsatmosphäre für alle Angestellten zu erschaffen, was sich wiederum positiv auf die Geschäftsergebnisse auswirkt. Wenn Unternehmen besser verstehen, wie sich die Rahmenbedingungen im Home-Office auf die Performance und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter auswirken, können Sie Richtlinien und Vorgaben definieren, von denen alle profitieren. Sie können bewusst dafür sorgen, dass es keine Angestellten gibt, die sich isoliert und abgehängt fühlen. Sie können versuchen, jedem eine gute Ausrüstung zur Verfügung zu stellen. Finanzielle Anreize sind zwar hilfreich, aber vielen Angestellten ist gar nicht bewusst, wie sie ihre Arbeitsbedingungen zu Hause verbessern können und was dazu beiträgt, ihre Produktivität zu steigern. Zum Beispiel besitzt weniger als ein Drittel der Menschen, die in Bereichen mit Mischnutzung oder an temporären Arbeitsplätzen arbeiten, einen ergonomischen Stuhl. Dieses Möbelstück hat aber einen besonders großen Einfluss auf das Stressniveau und das Wohlbefinden und somit auf die Produktivität, das Engagement und das Zugehörigkeitsgefühl zum Team.

Nichtsdestotrotz ist der Einfluss von Unternehmen auf die Arbeitsbedingungen zu Hause begrenzt. Führungskräfte können ihren Mitarbeitern vielleicht zu einem besseren Stuhl oder Bildschirm verhelfen. Sie haben aber keinen Einfluss darauf, ob im Zuhause der Mitarbeiter genügend Platz für einen separaten Arbeitsbereich zur Verfügung steht oder dieser für ein konzentriertes Arbeiten geeignet ist. Deshalb sollten Unternehmen bei der Entscheidung, ob und inwieweit sie hybride Arbeitsmodelle zulassen wollen, berücksichtigen, dass **der Übergang zu mehr Arbeit im Home-Office zur Folge haben kann, dass einige Mitarbeiter in einer benachteiligten Position sind**. Sie sollten bereits jetzt – bei der Planung der Rückkehr ihrer Mitarbeiter ins Büro – dafür sorgen, dass der Arbeitsplatz eine ausgleichende Wirkung hat und allen Angestellten dieselben Bedingungen und Annehmlichkeiten bietet. Im Idealfall wird die Arbeitsumgebung inklusiv gestaltet und trägt dazu bei, dass sowohl die Menschen als auch das Unternehmen sich bestmöglich entfalten können. Die Arbeitsumgebung wird in diesem Fall so ansprechend sein, dass die Mitarbeiter gerne ins Büro kommen, da sie ihrer Arbeit dort besonders gut nachgehen können.

Kann es dennoch sein, dass Führungskräfte weiterhin Zugang zu besseren Räumen und Technologie als andere Angestellte haben werden? Möglich. Aber die von außen kaum erkennbaren Nachteile, die Mitarbeiter, die häufig von zu Hause aus arbeiten, erleben, können dadurch abgeschwächt werden, dass Unternehmen sowohl fürs Home-Office als auch fürs Büro bessere Arbeitsbedingungen erschaffen. Wenn die Mitarbeiter die Sicherheit, den Komfort und die Kontrolle erhalten, die sie benötigen, um produktiv und engagiert zu sein, wird ihr Zugehörigkeitsgefühl deutlich steigen.