

Digitalisierungskrise nach Corona?



RESEARCH

35% der Beschäftigten in Deutschland wünschen sich zukünftig vollständig aus dem Homeoffice zu arbeiten und weitere 23% wollen zumindest überwiegend von zuhause arbeiten.

50%

der Arbeitnehmenden wollen nicht mehr vollständig ins Büro zurück.



ENTWICKLUNG

Das Homeoffice-Potential liegt in Deutschland bei 80%. Vor der Pandemie waren ca. 4% der Beschäftigten im Homeoffice tätig. Anfang 2021 bereits 24% – Tendenz steigend.



FAKTEN

- ▶ Über 70% der deutschen Beschäftigten sind für einen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice.
- ▶ Bei Arbeitnehmenden mit unerfülltem Wunsch nach Homeoffice kann es zu einer Verschlechterung der Arbeitszufriedenheit und des Engagements kommen.
- ▶ Ein transparenter Austausch zu Homeoffice-Regelungen sichert Verständnis und Vertrauen – sowohl abtreiber- als auch arbeitnehmerseitig.

QUELLEN:

Flüter-Hoffmann, C. & Stettes, O. (2022). In: Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.). Homeoffice nach fast zwei Jahren Pandemie.

Kaufmann, J. (2021). Auswirkungen der Digitalisierung in der Corona-Pandemie 2020/2021 auf die interaktionelle Führung.

Statista (2022). Anteil der im Homeoffice arbeitenden Beschäftigten in Deutschland vor und während der Corona-Pandemie 2020 und 2021. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1204173/umfrage/befragung-zur-homeoffice-nutzung-in-der-corona-pandemie/>.

Statista (2022). Homeoffice und mobiles Arbeiten – ein Überblick. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/themen/6093/homeoffice/>.

Homeoffice ist für viele Beschäftigte die neue „Normalität“. Nach der Pandemie werden viele Arbeitgeber dieses nicht mehr (gänzlich) zurücknehmen können, wenn sie auf dem zunehmenden „Arbeitsnehmermarkt“ attraktiv bleiben wollen. Führung auf „Distanz“ – einst nur bei internationalen Konzernen bekannt – ist die zentrale Herausforderung für Führungskräfte, da der fehlende persönliche Kontakt für diverse Schwierigkeiten sorgt. So fühlen sich Personen, die von intern oder extern neu in ein Team eintreten, weniger zugehörig. Mangelnde Integration führt dabei zu Produktivitätsverlusten bzw. steht der Potentialentwicklung im Wege. Verursacht die Coronakrise nun also die Digitalisierungskrise? Diese zeigt sich als Problemfeld zwischen der Erwartung an eine Weitergewährung des Homeoffice und dem Anspruch, Führung wirksam umzusetzen. Maßnahmen zur Versöhnung der Ansprüche sind nicht leicht zu finden und nicht pauschal gültig. Das „simple“ Zurückdrehen der Organisation auf die Zeit vor der Pandemie ist nicht ratsam. Maßgeschneiderte Lösungen sind das Gebot der Stunde – immer im Sinne der Produktivität und Wertschöpfung. Es gilt vor allem Führungskompetenzen weiterzuentwickeln, indem ein tiefgreifendes Bewusstsein für die Herausforderung geschaffen wird sowie verlässliche Homeoffice-Regelungen aufgestellt werden.