

«I am in the office today. I will answer your e-mail when I return to my home office»

Das hybride Arbeiten ist aktuell DAS Thema. Das Corona-Virus brachte die fundamentale Veränderung «weg vom Büroarbeitsplatz, hin zum Home Office». Das Pendel ist in Rekordzeit von der einen Seite zur anderen geschwungen. Momentan wird eine ideale Balance dazwischen gesucht. Doch was genau meint hybrides Arbeiten? Hybrides Arbeiten bedeutet, dass nicht mehr alle Mitarbeitenden ihre Arbeit zur gleichen Zeit im Büro erledigen, sondern zu jedem Zeitpunkt auch einige ausserhalb des Büros arbeiten, typischerweise zuhause. In Google ergibt «hybrid Arbeiten» über 10 Mio. Suchergebnisse; die vielen Treffer deuten auf einen Megatrend hin.

Doch was heisst nun «ausserhalb des Büros»? Gibt es nebst präsent, virtuell und hybrid einen vierten Weg?

Der beste Arbeitsort ist derjenige, an welchem ich meine Arbeit am effektivsten erledigen kann. Ja nach Aufgabe ist dies nicht der gleiche Arbeitsort.

Es muss differenziert hingeschaut werden, wo sich dieser Arbeitsort für wen und für welche Aufgaben befindet. Hier sind ein paar Beispiele:

- Interner Austausch/Workshops: im «Büro»/in der Organisation/am Firmenstandort
- Konzeptionelle Aufgaben/Telefonate/Sitzungen: im Home Office
- Externer Austausch/umfassendere Meetings: Co-Working Space oder sonstige Dritt-Standorte, wo z.B. Kunden, Lieferanten oder Peers getroffen werden können
- Workshops/Retraiten/Strategie-Seminare: in neuer, kreativer Umgebung, wie z.B. Seminarhotel in den Bergen oder am See
- In der Villa auf der Insel oder im Haus am Meer? Wie dies z.B. Hotelplan seinen Mitarbeitenden offeriert. Hotelplan folgt dem Trend «Workation» (Wortspiel aus Work und Vacation)
- Weitere Orte, wo Mitarbeitende am effektivsten arbeiten können: im Zug, im Schiff oder gar in der Badi an einem ruhigen, geschützten Platz?

Grundsätzlich hängt dies nicht nur von der Art der Arbeit (z.B. Receptionist/in versus Programmierer), sondern auch vom Persönlichkeitstyp jeder einzelnen Person ab (z.B. introvertiert oder extrovertiert); somit auch von der optimalen Interaktion zwischen diesen einzelnen Individuen, also dem «Gesamtsystem».

Gemäss Business Harvard Review (HBR) muss die 24/7 Verfügbarkeit mit Vorsicht und Fürsorge betrachtet werden. Die zwei Haupttypen «Separierer» (entweder Büro oder Remote) und «Integrierer» (diejenigen, die überall flexibel per Mobile, Tablet und/oder PC arbeiten können) müssen sorgfältig im Dialog ins Team integriert werden.

Weitere, zu klärende Aspekte sind: Was bedeutet das hybride Arbeiten für den Alltag der Führungskräfte? Wie findet Leistungsverifikation statt? Was kann die Führungskraft tun, um den Gruppenzusammenhalt zu stärken? Die Anforderungen an Leadership steigen.

Die oft genannten «Schuldgefühle» zum Home Office deuten darauf hin, dass das ortsunabhängige Arbeiten noch stigmatisiert ist. Wichtig ist aus meiner Erfahrung, dass die diversen Aufgaben und Arbeitsorte offen und konstruktiv diskutiert werden. Wo sinnvoll, müssen die getroffenen Lösungen «offiziell» gemacht und kommuniziert werden. Sind wir bereit, das hybride Arbeiten schonungslos, direkt, ehrlich und zielführend zu diskutieren und kreative Lösungen umzusetzen?



Bildquelle: pixabay.com – September 2022

Stefan Hürlimann, Mobile +41 79 580 8888, email sh@changetraining.ch