TMC®

MANDANTENBRIEF 06/ 2022

« "Home Office" (Teil 2) »

Zu dem brisanten Thema "Home Office" sind folgende Gedanken von Relevanz. Hier eine definitive Entscheidung "über's Knie zu brechen", wäre mehr als ungeschickt:

Doch keiner hat daran gedacht, daß der Einzelne unter dem Home-Office leidet:

Für Junggesellen und "Freigeister" ist das Remote-Office durchaus ein anzustrebendes Ziel: die Beine im blauen Karibik-Wasser baumeln lassen, den Laptop auf den Knien, ein Glas Gin-Tonic in Reichweite und das Gesicht vor einem möglichen
Sonnenbrand geschützt...einen Traum zu haben, ist nichts Verwerfliches, jedoch leider sieht die Realität anders aus. Wie soll der Einzelne sich weiterbilden und sich weiterentwickeln können, wenn er nicht weiß, an wen er sich im Unternehmen wenden kann? Wie kann das sein, daß in einigen Unternehmen Mitarbeiter arbeiten, die sich noch nie gesehen haben (und dementsprechend sich nicht kennen) und die gleichen Mitarbeiter nach 2 Jahren Unternehmens-Zugehörigkeit kündigen, ohne je einen Fuß in das Unternehmen gesetzt zu haben. Das hört sich sehr nach einer lockeren "Fembeziehung" an...

Das "Working from Anywere" klingt gut, ist spannend, kann interessant und sogar abenteuerlich sein - doch ist es "lebens¬erfüllend"?

Oder ist das "Hybrid-Arbeiten" gar eine bloße Fiktion, zumal es zahlreiche Berufe und Sparten gibt , bei denen es schier undenkbar und unmöglich ist, einen Teil seiner Arbeitszeit zuhause oder sonstwo abzuleisten? Auf der Hand liegende Beispiele hierfür sind Polizisten, Feuerwehrleute, Piloten, Soldaten, aber auch Operateure, Seelsorger u.v.a.m..

Mit dem Home-Office wird eine Front aufgemacht, die sich nur mit einem komplizierten, Beamten-ähnlichen Approach sprich einem Wust an Verordnungen und Regelungen bewältigen lässt: die Reihe an Ausnahmen von der Home-Office-Regel wird garantiert länger sein, als die Anzahl der Home-Office-Profiteure.

Ist damit der Gedanke eines Home-Office tot? Nein, er muß nur anders definiert und gebraucht werden: Statt falsche Erwartungen zu kreieren, sollte stattdessen die Flexibilität des modernen Arbeitgebers im Vordergrund stehen.

Heutzutage lässt sich nun mal nicht mehr alles regeln, alles festschreiben, alles per Gesetz fixieren - die künftige Beschäftigungs-Politik fokussiert sich auf die Ausnahme von der Regel und nicht auf das starre Festhalten an definierten Regeln und Richtlinien.

*** *** *** *** ***

Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung in dem spannenden Kontext „Home Office" stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC — Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre
TMC
Trust Management Consultants – Gruppe