

KARRIERESPOT

Karriere im Home-Office – Aufstellung gegenüber Arbeitgeber, KollegInnen und sich selbst

In den letzten Monaten hat sich die Skepsis gegenüber Homeoffice bei deutschen Arbeitgebern deutlich gelegt: Remote- oder Hybride Konzepte funktionieren, es hat sich eine neue Art der „Vertrauensarbeitszeit“ etabliert. Diese Entwicklung ist für Deutschland ein großer Schritt, der lange überfällig war und tatsächlich einige Vorteile mit sich bringt. Ein wichtiger Punkt dabei ist die überwiegend positive Resonanz der Angestellten aufgrund von Zeitersparnis und Flexibilität. Aller Vorteile zum Trotz stellt das Homeoffice Mitarbeiter aber auch vor neue Herausforderungen – allen voran der Umgang mit der Isolation, des Selbst-Managements von Aufgaben und auch die Planung von nächsten Karriereschritten.

Welche Schritte können Sie in Ihrem hybriden Arbeitsumfeld angehen?

Während sich die deutsche Arbeitslandschaft stetig an solch hybride Arbeitsmodelle anpasst, stellt sich die Frage, wie man mit solchen Angeboten seinen eigenen Karriereweg trotz räumlicher Distanz zu Vorgesetzten und KollegInnen, aktiv gestalten kann. Dabei steht auch hier als erster Schritt die Selbst-Reflektion zur Standortanalyse. Wo stehe ich im Unternehmen, was möchte ich hier noch erreichen, in welchen Bereichen möchte ich mich weiter bilden oder ExpertIn werden. Im nächsten Schritt gilt es die Ressourcen abzufragen: Was habe ich an eigenen Ressourcen (z.B. Offenheit neues zu lernen oder Offenheit gegenüber neuen Lernplattformen) und welche externen Ressourcen (z.B. Netzwerke im Unternehmen, Förderer, digitale Lernangebote) benötige ich. Trotz räumlicher Distanz sollte auch hier der Schritt zum Gespräch und Austausch mit vertrauten KollegInnen und Personalabteilung nicht weit sein. Das heißt, während sich während der Pandemie viele KollegInnen im Home-Office zurückziehen, und die „Personalabteilung um die Ecke“ möglicherweise nicht erreichbar scheint, ist es wichtig in diesem teilweise neuen Arbeitsumfeld alte Gewohnheiten zu „übersetzen“. D.h. das Netzwerken in der Kaffeeküche und bei Feiern und Co, der schnelle Gang zur Personalabteilung und Vorgesetzten und die Präsenz-Teilnahme an Lernveranstaltungen, all das können Sie für sich im virtuellen Umfeld einfordern. Informelle „Kaffeepausen“ im Tagesablauf einplanen, digitale Lerneinheiten im Unternehmen recherchieren, aktiv mit Vorgesetzten und der Personalabteilung das Gespräch suchen und Gestaltungsmöglichkeiten für die eigene Karriereentwicklung eruieren. Dabei kann es gut sein, dass Sie, insb. wenn Ihre Arbeitsstelle bei Prozessen eher altmodisch aufgestellt ist und das virtuelle oder hybride Arbeiten komplett neu ist, kreativ werden und Lösungsvorschläge machen müssen, damit in der Zeit von verstärkter Home-Office Arbeit Ihre Entwicklung nicht auf der Strecke bleibt. Je nach dem welcher Generation Sie angehören kann es hilfreich sein bei den „Jüngeren“ sich über digitale Angebote zum Thema Netzwerken oder Lernen zu informieren, welche gut virtuell umsetzbar sind. Umgekehrt, vernetzen Sie sich aktiv mit den älteren Generationen im Unternehmen, um gelebte Arbeits-Etikette und alt eingesessene Arbeitsprozesse besser zu verstehen, um dann Ihren nächsten Schritt sinnvoller angehen zu können.

Insgesamt wird es bei einigen von uns ein Umdenken fordern, das Brechen von Gewohnheiten und das „Offensein für Neues“ stark herausfordern. Schließen Sie sich zusammen und gehen Sie gemeinsam, virtuell, diesen Weg und erschließen Sie sich neue Wege. Kleine erste Schritte, kleine Veränderungen bringen normalerweise große Resultate mit sich. Virtuelles Arbeiten heißt

nicht, dass alles andere, alte Gewohnte, auf der Strecke bleiben muss. Aber es verlangt ein Umdenken und „Übersetzen“ von alten Abläufen und möglicherweise kreative Ansätze.

Was kann von Arbeitgeberseite getan werden?

Es ist wichtig, dass Unternehmen Technologien und Plattformen bereitstellen und diese moderieren, um den Austausch unter Kollegen - insbesondere generationenübergreifend - virtuell so gut es geht zu unterstützen und Mitarbeiter aktiv einzubinden. Darüber hinaus müssen Kompetenz-Lücken zum Thema Selbst-Management, Selbst-Fürsorge und effektives virtuelles Arbeiten abgefragt und pragmatische Angebote gemacht werden. Kurze 15 minütige wöchentliche Lerneinheiten sogenannte „Learning Hacks“ könnten dabei unterstützen Kompetenzen aufzubauen, mit direkter Umsetzung im Job und darüber hinaus das soziale Miteinander fördern, wenn hier der Kompetenzaustausch unter Mitarbeitern moderiert wird. Dieses Bündel an Maßnahmen kann Produktivität fördern und MitarbeiterInnen bei der Umsetzung von Karriereschritten im virtuellen Arbeitskontext unterstützen

Gerne unterstützen wir Sie bei der DGfK bei Ihrer virtuellen Karriereentwicklung - bleiben Sie dran.

Autorin

Viola K. Kraus, - Future of Work Psychologin - Mitglied der DGfK, Rednerin und Beraterin zum Thema „wie verändert sich die Arbeitswelt, wie kann ich mich persönlich vorbereiten und weiterentwickeln“. www.viola-kraus.com