



Das Bürogespräch von Angesicht zu Angesicht schützt vor dem Gefühl der sozialen Isolation.

FOTO: CONTRASTWERNERSTATT/STOCK.ADOBE.COM

Homeoffice in der Immobilienverwaltung (Teil 6)

Teamarbeit und die Sicherung des sozialen Austauschs

Seit über einem Jahr ist das Homeoffice fester Bestandteil vieler Hausverwaltungen. Nach der anfänglichen Überwindung von Digitalisierungsdefiziten dürften die positiven Aspekte, wie die Verbesserung der Work-Life-Balance oder die Produktivität im Normalfall, dominieren.

Nun hat eine aktuelle Studie der Bertelsmann-Stiftung herausgefunden, dass die Unzufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Betrieb arbeiten, zugenommen hat. Außerdem drohe eine Spaltung zwischen den Vor-Ort-Arbeitenden und ihren Kolleginnen und

Kollegen im Homeoffice. Es wird treffend geurteilt: „Hier kann sich die Hoffnung von Homeoffice als neue Wunderwaffe für schnelles und agiles Arbeiten oder Quelle für Kosten- und Zeitersparnis als Nachteil für die Kultur von Unternehmen entwickeln, wenn das soziale Miteinander in der Kaffeeküche oder das Lernen voneinander am Arbeitsplatz fehlen“. Eine weitere Erkenntnis der Studie ist, dass der soziale Austausch nicht nur bei denjenigen zurückgegangen ist, die im Homeoffice sind, sondern auch bei denjenigen, die weiter in der Betriebsstätte gearbeitet haben. Bei den meist eher kleinen Immobilienverwaltungen dürfte dieser Effekt noch deutlich stärker ausgeprägt sein.

Die regelmäßigen virtuellen Teamsitzungen und betrieblichen Chat-Möglichkeiten über Instrumente wie MS Teams, Zoom oder GoToMeeting waren und sind natürlich unersetzlich für einen möglichst direkten Austausch. Der stetige Informationsfluss und ein umfassender Wissenstransfer kann tatsächlich bei richtiger Nutzung gewährleistet sein. Auch für eine optimale Vorgangsbearbeitung muss niemand im Büro präsent sein. Allerdings kommt das Zwischenmenschliche häufig zu kurz. Es geht schließlich

auch darum, das Teamgefühl zu erhalten und die Arbeitsbeziehungen zu pflegen. Daher lässt die Leidenschaft für Online-Meetings doch bei manchen spürbar nach und der Wunsch nach einem echten persönlichen Austausch wächst bei vielen Mitarbeitern.

Es gilt nun die Balance zu finden: Kaum eine Hausverwaltung dürfte komplett auf das Homeoffice verzichten wollen. Immerhin bringt das eine enorme Flexibilität mit sich, auch stehen Arbeitskräfte erst dadurch zur Verfügung.

Und dass die betrieblichen Prozessen funktionieren, hat sich in der Pandemie bewiesen: Unsere Branche hat einen nie dagewesenen Effizienzschub erhalten.

Doch gilt es eben gleichzeitig, das erwähnte Bedürfnis nach einem angemessenen sozialen Austausch zu berücksichtigen. Gegen eine gefühlte soziale Isolation muss etwas getan werden. Bei sinkenden Inzidenzwerten und zunehmender Impfquote stehen die Chancen dafür gut.

Ein oder zwei Präsenztage pro Woche dürften je nach Lebensmodell und Persönlichkeitsstruktur am zielführendsten sein – für Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen.

Vielleicht kann das hybride Arbeitsmodell „Threedom of Work“ von Hugo Boss auch für manche Immobilienverwaltung wegweisend sein. Der Modekonzern hat die im Laufe der Pandemie gesammelten Erfahrungen mit Homeoffice-Modellen zur grundsätzlichen Reform der Arbeitszeitregeln genutzt. Viele Beschäftigte müssen künftig nur noch an drei festen Präsenztagen pro Woche im Büro erscheinen.

Das Konzept sieht die Betriebstage von Dienstag bis Donnerstag vor, während die Mitarbeitenden am Montag und Freitag in der Wahl ihres Arbeitsortes frei sind. Damit soll die Unternehmenskultur gefördert werden, die auf dem persönlichen Miteinander beruht. Zudem hofft der Konzern auf eine größere Attraktivität als Arbeitgeber aufgrund des neuen Arbeitsmodells, was für eine Hausverwaltung nicht weniger wichtig ist. Damit auch weiterhin die positiven Aspekte des Homeoffice im Vordergrund stehen und das Wohlbefinden der Mitarbeiter im Fokus bleibt.

Autor
Alexander Haas,
Haas Immobilienverwaltung GmbH



IVV-Serie **Homeoffice in der Praxis**

Bereits erschienene Teile lesen Sie auch online:

1. Ein Modell auch für die Nach-Corona-Zeit?
2. Ein richtig attraktiver Arbeitsplatz sollte es schon sein
3. Die angemessene digitale Technik
4. Selbstorganisation und die betrieblichen Prozesse
5. Eine Chance für burnoutgefährdete Mitarbeiter?

6. Teamarbeit und die Sicherstellung des sozialen Austauschs

www.ivv-magazin.de