

Kompetenzförderung im Kontext der Arbeit im Homeoffice

Fragestellung

Welche Kompetenzen sind für Mitarbeitende im Kontext der Arbeit im Homeoffice besonders relevant? Wie müssen Maßnahmen zur Förderung der Kompetenzen idealerweise konzipiert sein?

Theoretische Grundlagen

Arbeit 4.0 (Lippe-Heinrich, 2019)

- Veränderungen von Arbeitsweisen und –formen durch Digitalisierungsprozesse
- Ständig wechselnde Bedingungen und Anforderungen
- Erhöhte Anforderungen an Fach- und Führungskompetenzen
- Vermehrt mobile Arbeit und Homeoffice

Kompetenzbegriff (Arnold, 2023)

- Fähigkeit in bestimmten Situationen angemessen und selbständig zu handeln
- Werden durch Erfahrungen und selbstgesteuertes Lernen gefestigt

Betriebliche Weiterbildung (Becker, 2015)

- Ziel: Bewahrung bzw. Ausbau von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten des Personals

Homeoffice (Konradt & Hertel, 2002)

- Umgangssprachlicher Begriff, auch Teleheimarbeit genannt
- (abhängige) Beschäftigung, die ausschließlich vom eigenen Zuhause aus verrichtet wird

Aktueller Forschungsstand

- Wenig Forschung zu reinen HO-Arbeitsverhältnissen (vs. Hybrid-Modelle)
- Relevante Kompetenzen: Selbst- und Zeitmanagement, Verantwortungsbewusstsein, Führung auf Distanz (Pretzel, 2023)
- Maßnahmen sollten eigenverantwortliches Lernen unterstützen (Winkel & Fink, 2022) und verständlich und abwechslungsreich gestaltet sein (Bauer et al., 2021)

Relevanz der Forschung für die Praxis

- Immer stärkere Verbreitung von (reinen) HO-Arbeitsplätzen
- Besondere Herausforderungen, welche den Einsatz bestimmter Kompetenzen erforderlich machen
- Maßnahmen Betr. WB müssen an die Bedingungen und Herausforderungen im HO angepasst werden, um erfolgreich zu sein

Methodik

- Qualitative Datenerhebung: Verständnis für Problemstellungen und Schwerpunkte gewinnen: Thema verstehen, nicht nur quantitativ beschreiben können
- Problemzentrierte qualitative Interviews, Offenheit gegenüber dem Forschungsgegenstand
- Auswertungsmethode: Inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse

Ergebnisse

Relevante Kompetenzen:

Medien- und Digitalkompetenz, Resilienz, Kommunikationskompetenz, Teamfähigkeit, Selbstmanagement, Lehrkompetenz, Selbstgesteuertes Lernen, Teamführung im Homeoffice

Bedingungen für Angebote zur Kompetenzförderung

- Lernen in Gruppen oder mit PartnerInnen vorteilhaft, um Vertrauen und Teambuilding zu fördern
- Selbstgesteuert lernen, um eigenständiges Arbeiten im Homeoffice zu unterstützen
- Transfer und direkte Anwendung sichern

Literatur

Arnold, R. (2023). Kompetenz. In Arnold, R., Nuissl, E. & Schrader, J. (Hrsg.). Wörterbuch Erwachsenen- und Weiterbildung (S. 50-51). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Bauer, A., Korge, G. & Aders, M. (2021). Agiles Lernen zu 100% online. In Longmuß, J., Korge, G., Bauer, A. & Höhne, B. (Hrsg.). Agiles Lernen im Unternehmen (S. 41-50). Berlin: Springer Vieweg.

Becker, M. (2013). Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Konradt, U. & Hertel, G. (2002). Management virtueller Teams. Von der Telearbeit zum virtuellen Unternehmen. (Beltz Qualifikation: Management und Karriere). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Lippe-Heinrich, A. (2019). Personalentwicklung in der digitalisierten Arbeitswelt. Konzepte, Instrumente und betriebliche Ansätze. Wiesbaden: Springer Gabler.

Pretzel, I. (2023). Anforderungen an Onboarding- und Weiterbildungsangebote im Kontext von Arbeit im Homeoffice. Tübingen: Eberhard Karls Universität Tübingen.

Winkel, K. & Fink, J. (2022). Personalentwicklung in der digitalisierten Arbeitswelt – Das individuelle, lebenslange Lernen im Mittelpunkt. In Cloots, A. (Hrsg.). Hybride Arbeitsgestaltung. Herausforderungen und Chancen (S. 61-86). Wiesbaden: Springer Gabler.