

PSYCHOLOGISCHE STUDIE

Diesen Mitarbeitern können Chefs im Homeoffice blind vertrauen

von Dominik Reintjes
24. August 2022



Ob ein Mitarbeiter im Homeoffice produktiv arbeitet, hängt auch von den Persönlichkeitsmerkmalen ab.
Bild: imago images

Forscher aus Lettland konnten zeigen, dass Persönlichkeitsmerkmale großen Einfluss darauf haben, ob Mitarbeiter im Büro oder im Homeoffice produktiver sind. So können Führungskräfte dieses Wissen nutzen.

Artikel teilen per: Artikel teilen per: 

Zweieinhalb Jahre nach dem Ausbruch der Pandemie entzweit das Homeoffice Führungskräfte und Manager noch immer. Während sich die einen daran erfreuen, dass ihre Mitarbeiter auch kurz vor Mitternacht Mails verschicken, fürchten die anderen den Kontrollverlust. 58 Prozent der Führungskräfte haben seit dem Siegeszug der Heimarbeit kleinteiligere Kontrollen eingeführt, zeigte jüngst eine Befragung der Personalberatung [Hays](#). Solche Vorbehalte sind verständlich: Während Führungskräfte ihre Mitarbeiter jahrelang bei der Arbeit zusehen konnten, verrichten Beschäftigte diese nun hinter verschlossenen Türen. [Und wer weiß schon, wie produktiv sie dabei wirklich sind?](#)

Eine Studie aus Lettland gibt auf diese Frage jetzt eine Antwort. Wenn Führungskräfte die Persönlichkeit ihrer Mitarbeiter kennen würden, wüssten sie genau, wem sie im Homeoffice vertrauen können – so die Kernbotschaft. Die Studie wurde vom IZA (Institut zur Zukunft der Arbeit) in Bonn herausgegeben und untersucht den Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen eines Mitarbeiters und seiner Produktivität im Homeoffice und im Büro. Aus den Studienergebnissen können Führungskräfte klare Strategien ableiten.

Demnach können sie ihren besonders gewissenhaften Mitarbeitern blind vertrauen und sollten es ihnen selbst überlassen, wie häufig sie von zu Hause aus arbeiten „Die Gewissenhaften sollten sich die Arbeit selbst einteilen, sie werden sich nicht für eine Lösung entscheiden, in der sie unproduktiver sind“, sagt Studienautor Mihails Hazans. Auch offene, neugierige Mitarbeiter arbeiten lieber zu Hause und sind dort auch produktiver. Besonders logisch erscheint die Präferenz der geselligen Kollegen: Sie arbeiten lieber im Büro – und sind dort auch produktiver. Das gilt auch für die besonders hilfsbereiten Kollegen.



HOMEOFFICE IM AUSLAND

So riskant ist die neue Freiheit für Geschäftsführer

von Claudia Tödtmann

Für die Studie befragten Hazans und sein Kollege Nicolas Gavoille in Lettland 1700 Beschäftigte, die während der Pandemie im Homeoffice gearbeitet haben. Gavoille forscht und lehrt an der Stockholm School of Economics in Riga – eine Tochtergesellschaft der privaten Wirtschaftsuni in Stockholm. Hazans forscht am IZA und ist Professor für Ökonometrie an der Universität Lettlands in Riga, der ältesten und größten Universität des baltischen Staates. Hazans sagt: „Es geht für Manager bei der Frage nach Büro oder Homeoffice nicht nur darum, das

Beste aus ihrer Belegschaft herauszuholen – es geht auch darum, ihre wichtigsten Mitarbeiter nicht zu verlieren und neue anzuziehen.“



ANZEIGE

Top-Jobs des Tages

Jetzt die besten Jobs finden und per E-Mail benachrichtigt werden.

Jobs finden

Ehrhardt + Partner Group

Senior Fullstack-Developer (m/w/d)

Boppard-Buchholz bei Koblenz

Ehrhardt + Partner Group

Sales Manager (m/w/d) Cloud- und Hosting-Lösungen

Boppard-Buchholz bei Koblenz oder Hom...

Caceis Bank S.A., Germany Branch

Kaufmännischer Mitarbeiter

Anteilswertermittlung offene Sachwe...

München

Ihre Studie fußt auf dem Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeitsforschung – den sogenannten Big Five. Dieser Theorie nach beruht die Persönlichkeit auf fünf Dimensionen, die bei jedem Menschen stark oder schwach ausgeprägt sein können: Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Extraversion, Neurotizismus und Offenheit für Erfahrungen. Wer über eine ausgeprägte Gewissenhaftigkeit verfügt, handelt effektiv und organisiert. Extravertierte Menschen sind gerne unter anderen Menschen, während verträgliche Personen häufig als mitfühlend und zuvorkommend beschrieben werden. Offene Menschen gelten als neugierig. Unter Neurotizismus verstehen Forscher Personen, die emotional labil und verletzlich sind sowie über ein geringes Selbstbewusstsein verfügen. Zwar führen Kritiker des Modells immer wieder an, es könne eine komplexe Persönlichkeit nicht adäquat genug beschreiben. Und doch gelten die Big Five in der Psychologie heute als das Mittel der Wahl, um die Persönlichkeit eines Menschen zu vermessen.

Bloß keine einheitliche Regelung



EXKLUSIVE DATEN AUS LANGZEITSTUDIE

Die Wahrheit über das Homeoffice in fünf Grafiken



Und so dürften auch die Erkenntnisse der Forscher aus Lettland von besonderem Interesse sein. [Zwar gelten vielerorts schon heute Betriebsvereinbarungen](#) oder Abmachungen mit dem Team, die regeln, ob die Mitarbeiter ins Büro kommen müssen oder zu Hause bleiben sollen. Doch diese beruhen zumeist auf den persönlichen Wünschen der Beschäftigten oder dem Willen der Arbeitgeber. Auch Hazans sagt: „Mit einer einheitlichen Politik für die Arbeit im Büro und im Homeoffice werden Manager die Arbeitsproduktivität nicht maximieren.“

ANZEIGE



VORREITER FÜR DIE WIRTSCHAFT

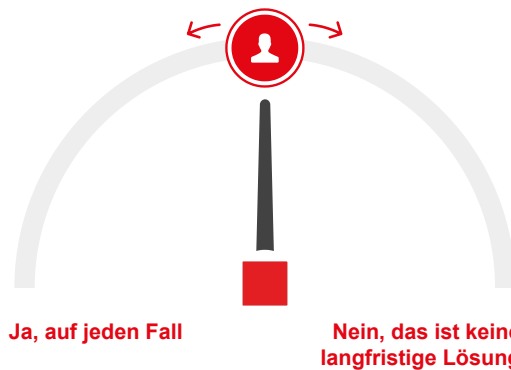
So revolutioniert share

share verfolgt als Social-Impact-Kauf zu teilen. Das Impact Upda bewirken kann. Mehr...

Darum gilt es, jedem Mitarbeiter die richtigen Möglichkeiten zu bieten. Und während gewissenhafte Mitarbeiter die völlige Unabhängigkeit schätzen, sollten Unternehmen den extravertierten Mitarbeitern auch im Homeoffice sozialen Austausch bieten. Etwa in Form von digitalen Mittagspausen oder persönlichen Anrufen, um Fragen zu klären.

LIVE ABSTIMMUNG 104 MAL ABGESTIMMT

Ist Homeoffice eine sinnvolle Energiespar-Maßnahme für Unternehmen?



WirtschaftsWoche

OPINARY

Doch dafür müssen die Führungskräfte die Persönlichkeitsmerkmale ihrer Mitarbeiter kennen. Die Forscher nutzten dafür einen Test, bei dem die Befragten verschiedenen Aussagen zustimmen oder nicht zustimmen mussten. Und das auf einer Skala von eins bis sieben. Um festzustellen, ob Mitarbeiter besonders gewissenhaft sind, fragten sie: „Ich sehe mich als zuverlässig, selbstdiszipliniert.“ Und: „Ich sehe mich selbst als unordentlich, sorglos.“

Manager, so Hazans, müssten nun allerdings keine empirischen Befragungen durchführen. „Eine gute Führungskraft sollte in der Lage sein, besonders gewissenhafte und offene Mitarbeiter ohne Schwierigkeiten zu identifizieren.“ Ohnehin sind die Grenzen zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen fließend. Sie stellen nicht fünf verschiedene Kategorien von Personen dar. „Die fünf Merkmalsmessungen sind nahezu unkorreliert“, sagt Hazans. Es ist also durchaus möglich, dass ein Mitarbeiter sehr gewissenhaft und sehr gesellig zugleich ist. In der Studie verzeichneten Hazans und Gavoillie bei 14 Prozent der Befragten die beiden höchsten Punktzahlen bei den Merkmalen Geselligkeit und Extraversion. „Es ist nicht möglich vorherzusagen, ob ein solcher Mitarbeiter es vorziehen würde, von zu Hause aus zu arbeiten oder nicht“, sagt Hazans. Die beiden Forscher empfehlen auch diesen Mitarbeitern so viel Homeoffice anzubieten, wie sie wollen. Wollten sie häufiger ins Büro, so würden sie das von selbst tun.

PSYCHOLOGISCHE STUDIE

Diesen Mitarbeitern können Chefs im Homeoffice blind vertrauen

ZAHLENCHECK

Gibt es ein Dienstwagenprivileg? Und, wenn ja, wie groß ist es?DEUTSCHLANDS
SCHICKSALSPARTNER**Raus aus China!?**[Weitere Plus-Artikel lesen Sie hier](#)

Einzig beim fünften Persönlichkeitsmerkmal, dem Neurotizismus, also bei emotional labilen Personen, konnten die Forscher keine Präferenz für Büro oder Homeoffice feststellen. „Das hat uns tatsächlich von allen Ergebnissen am meisten überrascht – und wir haben nicht mal eine Erklärung dafür“, räumt Hazans ein.

Lesen Sie auch: [Was für viele Arbeitnehmer ein Traum ist, kann für Geschäftsführer als persönlicher Albtraum enden – schlimmstenfalls im Gefängnis. Welche Fallstricke es beim Homeoffice im Ausland zu beachten gibt.](#)