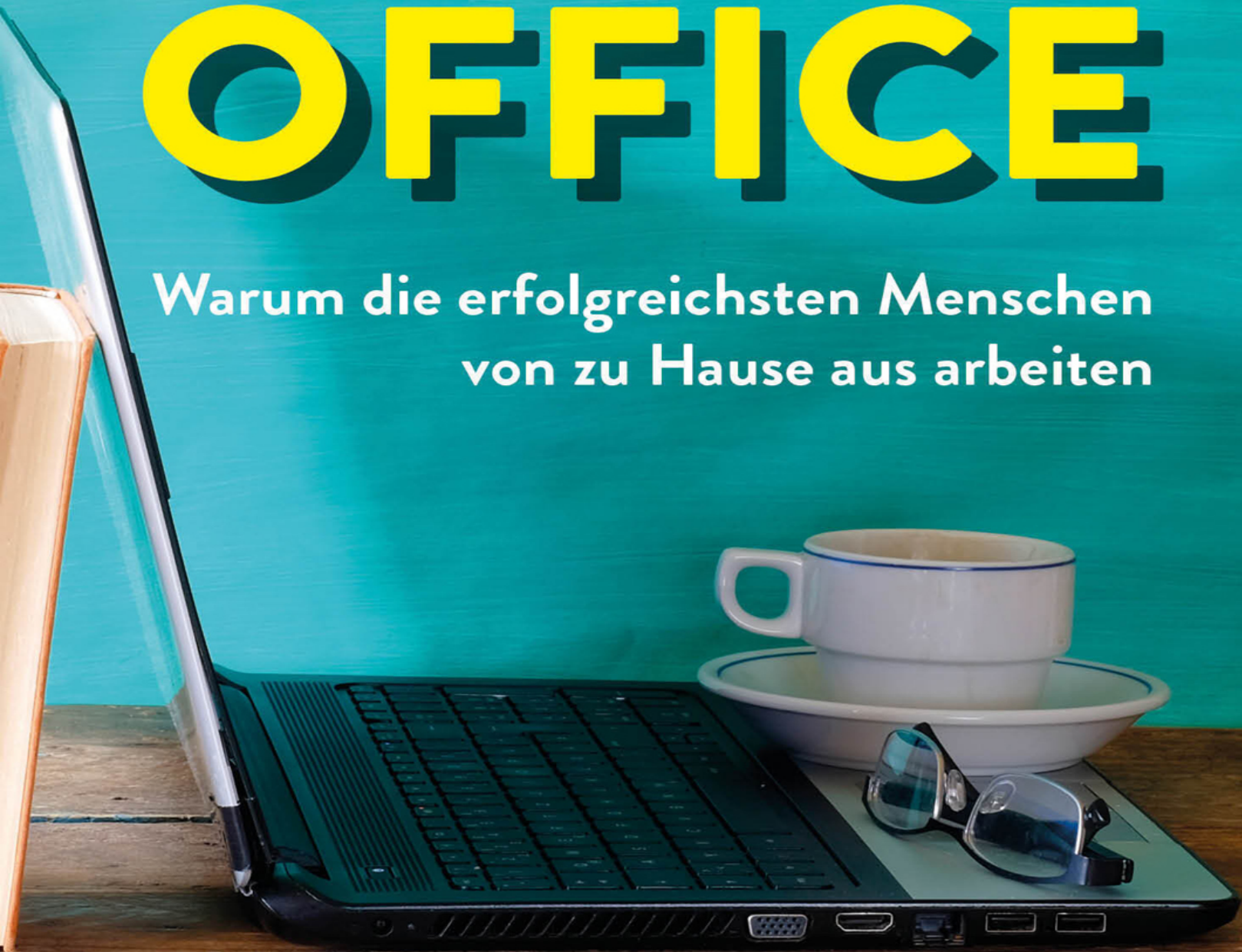


REDLINE | VERLAG

LAURA VANDERKAM

STATUSSYMBOL HOME OFFICE

Warum die erfolgreichsten Menschen
von zu Hause aus arbeiten



LAURA VANDERKAM

**STATUSSYMBOL
HOMEOFFICE**

LAURA VANDERKAM

STATUSSYMBOL HOMEOFFICE

**Warum die erfolgreichsten Menschen
von zu Hause aus arbeiten**

Übersetzung aus dem Englischen von Britta Fietzke

REDLINE | VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Für Fragen und Anregungen

info@redline-verlag.de

1. Auflage 2021

© 2021 by Redline Verlag, ein Imprint der Münchner Verlagsgruppe GmbH,
Türkenstraße 89 80799 München

Tel.: 089 651285-0

Fax: 089 652096

© der Originalausgabe 2020 by Laura Vanderkam

Die englische Originalausgabe erschien 2020 bei Portfolio, einem Imprint der Penguin Publishing Group, einer Abteilung von Penguin Random House LLC unter dem Titel *New Corner Office*.

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Übersetzung: Britta Fietzke

Redaktion: Bärbel Knill

Umschlaggestaltung: Marc Fischer

Umschlagabbildung: Thomas Bethge/Shutterstock.com

Satz: ZeroSoft, Timisoara

Druck: CPI books GmbH, Leck

eBook: ePubMATIC.com

ISBN Print 978-3-86881-830-7

ISBN E-Book (PDF) 978-3-96267-287-4

ISBN E-Book (EPUB, Mobi) 978-3-96267-288-1

Weitere Informationen zum Verlag finden Sie unter

www.redline-verlag.de

Beachten Sie auch unsere weiteren Verlage unter www.m-vg.de

INHALT

EINLEITUNG

KAPITEL 1:

ARBEITEN NACH AUFGABEN STATT NACH ZEIT

Freitags planen

Eine To-do-Liste erstellen

Meetings neu gestalten

Nur Ergebnisse zählen

Nicht alles ist immer dringend

KAPITEL 2:

DER RICHTIGE RHYTHMUS

Gut anfangen

Die wichtigste Arbeit für die produktivste Zeit einplanen

Ablenkungen bekämpfen

Pausen machen

Einen Tag (oder ein paar Stunden am Tag) frei halten

Gut aufhören

Der tägliche Rhythmus mit Kindern

Privatleben als Ankerpunkt

KAPITEL 3:

Das eigene Team aufbauen

Die Kaffeeküche imitieren
Aktiv Kontakt herstellen
Treffen mit anderen
Das Team vergrößern
Ein Team für zu Hause aufbauen

KAPITEL 4: THINK BIG

Die Liste der 100 Träume
Zum Vordenker werden
Feedback einholen
Neues ausprobieren
Sagen Sie ganz laut JA!
Schaffen Sie sich mehrere Standbeine

KAPITEL 5: DEN WOHLFÜHLFAKTOR STEIGERN

Machen Sie es sich schön und bequem!
Gutes Material macht Laune
Fitnessbänder kaufen
Gesund essen
Mikroabenteuer
Work-Life-Integration

ÜBER DIE AUTORIN

ENDNOTEN

EINLEITUNG

Am Donnerstag, den 12. März 2020, stand mein zwölfjähriger Sohn um 6.45 Uhr auf, um sich für die Chor-probe um 7.20 Uhr fertigzumachen. Mein Ehemann machte sich derweil für die Arbeit zurecht, fuhr unseren Sohn zur Schule und stieg in den Zug. Ich las noch einen Moment, bevor ich mich um die Morgenroutine unserer anderen vier Kinder kümmerte. Gegen 9 Uhr – als alle entweder in der Schule oder bei unserer kompetenten Tagesmutter waren – begab ich mich wie immer in mein Büro zu Hause, ein nettes Plätzchen in der nordwestlichen Ecke unseres Hauses im östlichen Pennsylvania. Hier konnte ich wunderbar durch das Fenster unseren Forsythien beim Blühen zuschauen. Ich arbeitete an meinem Podcast und meinen Schreibprojekten, aber die Nachrichten wurden schnell immer düsterer. In den ganzen Vereinigten Staaten mehrten sich die Berichte über das neue Coronavirus und die resultierenden Ansteckungsfälle. An diesem Nachmittag wies unser Gouverneur die Schließung der Schulen meiner Kinder an – was dann letztlich für das restliche Schulhalbjahr gelten würde. Als mein Ehemann wieder aus dem Zug stieg, war er – wie Millionen andere – zu einem digitalen Arbeitnehmer in Vollzeit geworden und wechselte von seinem Büro in der Innenstadt in sein neues Homeoffice – im Südwesten unseres Hauses.

Ich befasse mich beruflich mit dem Phänomen Zeit. Normalerweise halte ich also unter anderem vor Firmen- oder Konferenzpublikum Vorträge über Produktivität und

schreibe Bücher über meine Analysen von Tausenden Zeitprotokollen. Letzteres hat mir in den letzten rund zwölf Jahren gezeigt, dass Homeoffice immer üblicher wurde – sowohl bei Selbstständigen als auch bei Angestellten. Eine Studie von FlexJobs und Global Workplace Analytics¹ hat herausgefunden, dass Remote Work in den Jahren 2005 bis 2017 um 159 Prozent zugelegt hat. Allerdings verwischen sich die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend, und das macht diese Statistiken kompliziert. Jede, die ihre Arbeitsmails noch um 22 Uhr im Bett überprüft, arbeitet letztlich von zu Hause, auch wenn sie es selbst so nicht definieren würde.

Dennoch wurde es vor März 2020 immer noch als eher fragwürdige Entscheidung angesehen, wenn man trotz beruflicher Ambitionen während der Kernarbeitszeit von zu Hause aus arbeiten wollte. Das Privileg, von zu Hause aus arbeiten zu »dürfen«, wurde Arbeitnehmern, die sich als zuverlässig erwiesen hatten, aber ihre Work-Life-Balance verbessern wollten, kalkuliert eher als Einmal-pro-Woche-Sonderzulage erlaubt. Und auch dann wurde diese Erlaubnis vor allem den Freitagen vorbehalten, denn Freitag ist bekanntermaßen der unproduktivste Tag der Woche. Es herrschte nach wie vor die Annahme, dass zu Hause eh nicht *gearbeitet* würde, man wollte also die Opportunitätskosten so gering wie möglich halten. Klar, die Qualität der Videokonferenzen hatte sich seit der Zeit der schwerfälligen Webinare verbessert. Manchmal beschwerten sich Unternehmen über die ökonomischen Kosten der Pendelei (nur um just danach ihren CEO mit dem Privatjet nach Davos zu schicken). Nichtsdestotrotz waren immer noch viele Manager der Meinung, dass die Arbeit zu einer festen Zeit in einem bestimmten Bürogebäude – bei kühlen 20 Grad im Raum – passieren musste, demnach also Millionen Menschen dem Verkehr trotzen mussten, um woanders sitzenden anderen Menschen zu mailen oder sie

anzurufen. Ich erinnere mich noch an ein Gespräch mit einem Geschäftsführer, der sich mit dem Thema Remote Work beschäftigte, weil er wusste, dass sein Unternehmen es auf dem Schirm haben musste, »aber«, so sagte er zu mir, »das würde für uns niemals funktionieren«.

Dann brach die COVID-19-Welle über die Vereinigten Staaten und Europa herein. Innerhalb weniger Tage stellten die Menschen fest, dass die Mitarbeitenden ganzer Unternehmen aus der Ferne arbeiten konnten (inklusive ihrer Chefs). Gallup-Umfragen vom 13. bis 15. März 2020 fanden heraus, dass bis dato nur 31 Prozent der US-amerikanischen Angestellten in Remote Work gearbeitet hatten;² erneute Umfragen vom 30. März bis 2. April 2020 zeigten, dass sich diese Zahl auf 62 Prozent verdoppelt hatte.

Nachdem man dazu gezwungen wurde, stellte man also fest, dass man durchaus ein Millionen Dollar schweres Projekt via Zoom vor einem Kunden pitchen konnte. Viele Routinegespräche mit Ärzten konnten mithilfe von Telemedizin erledigt werden – was die Frage aufwirft, warum die Menschen vorher Stunden ihres Lebens in verkeimten Wartezimmern verschwenden mussten. Jetzt konnte man mit anderen Menschen eng zusammenarbeiten – lachen, Momente miteinander teilen –, obwohl sich diese nicht im gleichen Land befanden. Die Menschen, die Arbeit und Homeschooling oder Kinderbetreuung unter einen Hut kriegen mussten, fanden einen Weg – der auf keinen Fall einfach war –, um mit durchdachter Planung zu unterschiedlichen Zeiten arbeiten und trotzdem noch die restlichen Bälle in der Luft halten zu können. Wenn ein Angebot nicht am Dienstagmorgen um 10 Uhr verfasst werden kann, vielleicht kann es das stattdessen um 6 Uhr morgens, und kann dann vorgestellt werden, während der Partner die Kinder übernimmt – und auf den Erfolg wird während des Mittagsschlafs der Kinder angestoßen.

Während sich der Alltag langsam wieder in Richtung Normalität bewegte, konnten nur wenige behaupten, dass Remote Work und flexible Arbeitszeiten »niemals für uns funktionieren würden«, denn das hatte es.

Menschen rutschen immer in alte Angewohnheiten zurück. Der erste Besuch eines Cafés nach der Quarantäne? Ein Fest der menschlichen Interaktion. Beim zweiten Besuch weichen die Menschen wie zuvor dem Blickkontakt des Kellners aus. Aber manches verändert sich eben doch. Vielleicht gehören Sie zu den Millionen Menschen, die während COVID-19 das erste Mal von zu Hause aus arbeiten durften. Vielleicht können Sie sich nicht vorstellen, wie Sie jemals wieder wöchentlich zehn Stunden für die Pendelei verschwenden sollen. Vielleicht haben Sie früher die Werktage damit verbracht, Ihre Kunden in deren Geschäftsstellen zu besuchen, aber jetzt wollen diese den Kampf mit dem Verkehr auch nicht mehr auf sich nehmen. Gallup fand im April 2020 heraus, dass 59 Prozent derjenigen, die während der Pandemie zu Hause arbeiten konnten, dies auch gerne weiterhin tun würden.³ Vielleicht möchten Sie neue Varianten des Arbeitens ausloten – Varianten, die mehr Selbstständigkeit fördern und sowohl in puncto Arbeitsort als auch Arbeitszeit mehr Freiheit gewähren als zuvor.

Wenn dem so ist, dann habe ich dieses Buch für Sie geschrieben.

Es ist außerdem für Sie, wenn Sie seit Jahren (wie ich) ein kleines Unternehmen oder ein dezentrales Team leiten. Es ist für alle, die diese Möglichkeiten eines großen Umbruchs nutzen wollen, um ihre Zeiteinteilung und ihr Leben zu überdenken. Die klügsten Chefs haben jetzt, nachdem ersichtlich wurde, was möglich ist, erkannt, dass größere Flexibilität in der Arbeitsstruktur, Arbeitszeit und Arbeitsort *keine* Frage der Work-Life-Balance ist, stattdessen wird den Klügsten klar, dass Remote Work und flexible Arbeitsstile