



Johannes Kepler Universität Linz

Bewertung von Homeoffice durch ArbeitnehmerInnen und Determinanten der Befindlichkeit

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Lehrforschungsprojekt im Rahmen der Lehrveranstaltung "Spezialisierung im
Praxisfeld Familie, Gesundheit und Soziales"

Leitung: Assoc. Prof. Dr. Joachim Gerich

2021

Die Studie wurde durchgeführt, um herauszufinden welche gesundheitlichen Vor- und Nachteile sich durch Homeoffice ergeben. Dazu wurden 886 Personen aus drei Branchen, Finanzdienstleistungen, Informationstechnik und Versicherung befragt. Ziel war es dabei die organisationalen Rahmenbedingungen, sowie individuellen Präferenzen und deren Zusammenspiel zu berücksichtigen. Das Untersuchungsmodell der Studie ist in Abbildung 1 veranschaulicht.

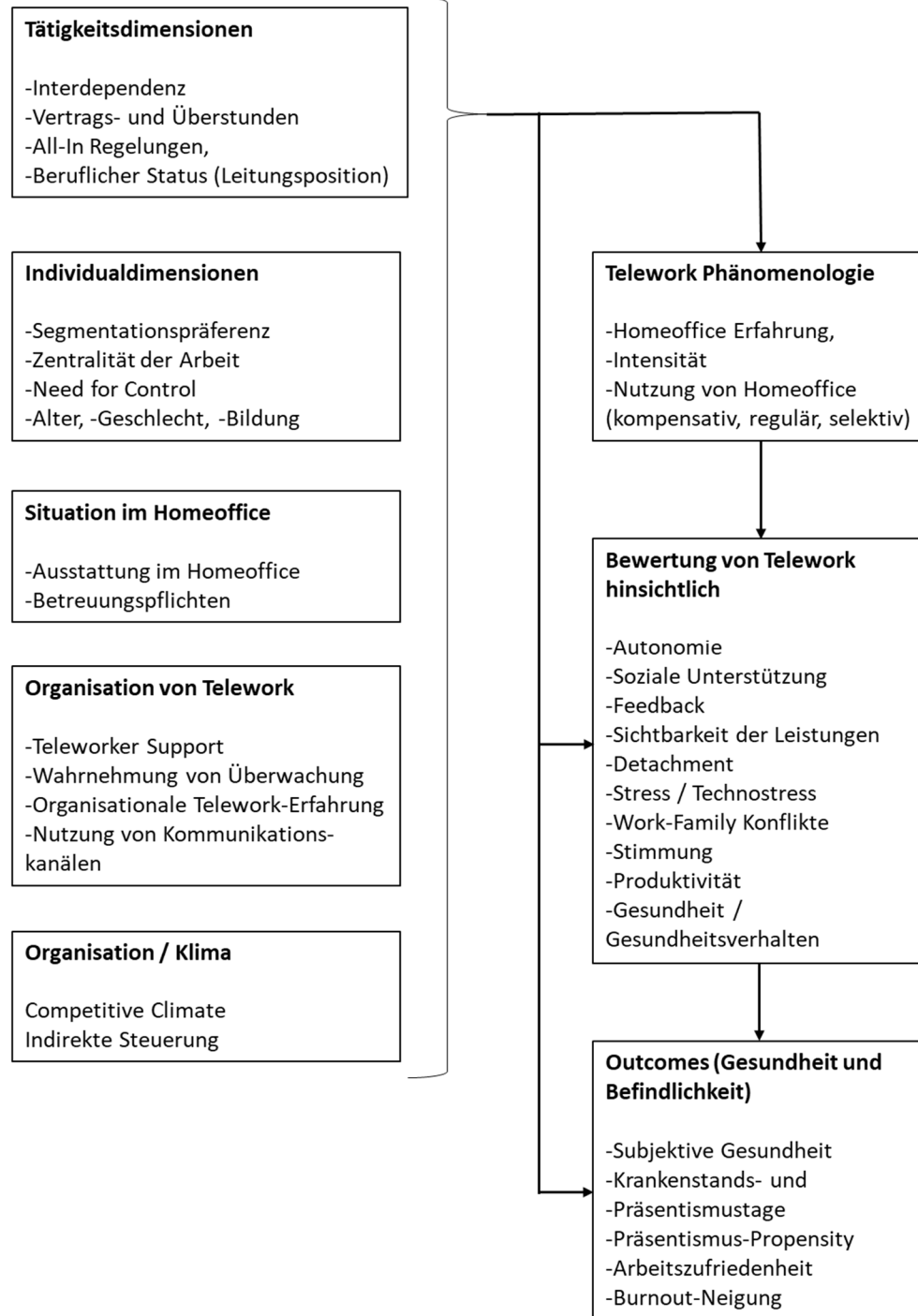
Zunächst wurde durch eine deskriptive Auswertung versucht ein Gesamtbild zu ermitteln. Im Anschluss wurden die Zusammenhänge durch bivariate und multivariate Analysen genauer analysiert.

Die meisten Befragten in der vorliegenden Studie waren in den letzten 12 Monaten im Homeoffice tätig. Rund zwei Drittel davon waren dies aufgrund der COVID-Pandemie. Insgesamt zeigen sich bei der Homeoffice-Nutzung aber auch branchenspezifische Unterschiede. Personen, die in der IT-Branche tätig sind, nutzten Homeoffice - sowohl während, als auch vor der Pandemie - am meisten. Der Großteil der Personen die angaben im Homeoffice gearbeitet zu haben, taten dies mehrmals pro Woche und anstelle einer regulären Arbeitsweise (bezogen auf die Tätigkeitsarten und Zeiten) im Unternehmen. Auch hier führen die Personen aus der IT-Branche. Diese Ergebnisse zeigen, dass die COVID-Pandemie zu einer Art Realexperiment geführt hat, in welchem der Großteil der Beschäftigten, zumindest in den von uns befragten Branchen, ihre Arbeit nach Hause verlagert haben. Dies hat einerseits den Vorteil, dass die berichteten Erfahrungen mit geringen selbstselektiven Effekten überlagert sind. D.h, dass sich ArbeitnehmerInnen mit Homeoffice-Erfahrungen in Zeiten vor der COVID-Krise mit hoher Wahrscheinlichkeit hinsichtlich verschiedener Merkmale von den übrigen ArbeitnehmerInnen unterschieden haben. Aufgrund der verbreiteten Notwendigkeit, die Arbeit ins Homeoffice zu verschieben, kann davon ausgegangen werden, dass diese Unterschiede in der vorliegenden Untersuchung geringer ausfallen. Die berichteten Homeoffice-Erfahrungen sind daher weniger mit anderen Merkmalen konfundiert. Andererseits handelt es sich bei der vorliegenden Studie um eine Momentaufnahme im Rahmen einer Ausnahmesituation. Inwiefern beispielsweise die erhobenen Bewertungen auf Zeiten nach der Pandemie verallgemeinert werden können, kann kaum abgeschätzt werden. Für die vorliegenden Studie bedeutet dies, dass die äußerst positiven Bewertungen von Homeoffice dementsprechend bis zu

einem gewissen Grad auch der Verlagerung der gesamten Tätigkeit nach Hause zugeschrieben werden müssen, welche ohne der Corona-Pandemie nicht in dem Ausmaß passiert wäre.

Abbildung 1: Untersuchungsmodell

Rahmenbedingungen



Die Angaben derjenigen, die nicht im Homeoffice waren, zeigen eindeutig, dass dies nur in geringem Ausmaß der Wunsch der ArbeitnehmerInnen war. Der Überwiegende Teil dieser Gruppe gab entweder an, dass es der Tätigkeit oder den Rahmenbedingungen Zuhause geschuldet sei, beziehungsweise der/die ArbeitgeberIn das Homeoffice nicht gestattet. Dies bedeutet, dass weniger als ein Fünftel freiwillig auf Homeoffice verzichtet hat.

Die Ergebnisse zeigen, dass beinahe alle Befragten eine hohe Unterstützung bei der Arbeit im Homeoffice wahrnehmen, wobei die technische Unterstützung noch ein wenig besser beurteilt wird als die aktive und ermunternde unternehmerische Unterstützung (corporate support). Letztere ist wiederum in der IT-Branche am stärksten ausgeprägt. Die Regelungen bezüglich Homeoffice sind hingegen in der IT-Branche am wenigsten klar definiert. Insgesamt ist die Nutzung von Homeoffice zum Zeitpunkt der Befragung jedoch in beinahe allen Betrieben zumindest ungefähr geregelt gewesen.

Die Mehrheit der Befragten bewertet das Homeoffice durchwegs positiv und gibt an, mehr Energie zu haben und mehr auf die eigene Gesundheit zu achten. Neben dem Zugewinn an Autonomie berichten viele über höhere Produktivität. Probleme, wie Isolation oder Work-Family Konflikte, die im Zuge des Homeoffice vermutet werden, wurden insgesamt nur in geringem Ausmaß berichtet.

Die Ausstattung, die zur Arbeit im Homeoffice benötigt wird, wird durchschnittlich als ausreichend beurteilt. Mängel werden eher bei der ergonomischen Ausstattung (z.B. Bürostuhl) und - soweit für die Arbeit benötigt - Zusatzausstattungen wie Drucker oder ein zweiter Bildschirm angegeben. Auch hier zeigen sich branchenspezifische Unterschiede. Am besten ausgestattet sind demnach Personen aus der IT-Branche, gefolgt von der Versicherungsbranche und der Finanzbranche.

Die durchwegs bessere Bewertung in der IT-Branche in fast allen Bereichen lässt sich teilweise dadurch erklären, dass in dieser Branche das Homeoffice auch schon vor COVID am weitesten verbreitet war. In dieser Branche geht das auch leichter, weil, anders als in der Finanz- und Versicherungsbranche, i.d.R. weniger direkter Kundenkontakt besteht.

Weiters zeigt die Befragung, dass ein Großteil der Befragten einen hohen Wert darauf legt, Arbeit und Privatleben streng zu trennen. Es ist somit eine eindeutige Tendenz zur Segmentation erkennbar. Detailanalysen (nicht in der Studie enthalten) zeigen, dass Personen die bereits vor der Pandemie im Homeoffice tätig waren, bzw. in Unternehmen tätig sind, in denen schon länger Erfahrungen mit Homeoffice bestehen, eine geringfügig schwächere Segmentationspräferenz angeben. Hinsichtlich der positiven Gesamtbewertung von Homeoffice kann abgeleitet werden, dass Homeoffice nicht substantiell dem Bedürfnis nach einer Trennung von Beruflichem und Privaten widerspricht. Auch die Möglichkeit, das Tempo und die Arbeitsweise selbst bestimmen zu können und somit auch freier Abläufe zu planen (Need for Control), ist der Mehrheit der Befragten sehr wichtig.

Der Großteil der Befragten gibt an, über Ziele in ihrer Arbeit gesteuert zu werden. Das ist in Unternehmen mit hoher Wettbewerbsorientierung noch ausgeprägter.

Die meisten Befragten messen der Arbeit einen sehr hohen Stellenwert bei (Zentralität der Arbeit).

In der vorliegenden Studie geben über 80% der Befragten an, mit ihrer Arbeit sehr bis eher zufrieden zu sein. Insgesamt ist die durchaus gute Bewertung des Homeoffice in allen Bereichen bemerkenswert, dennoch gibt es beinahe überall eine Streuung der Antworten von ganz schlecht bis ganz gut.

Zusammenhangsanalysen

Insgesamt wird Homeoffice stärker von Männern genutzt und es zeigt sich auch ein Zusammenhang zwischen höherem Bildungsabschluss und einem Mehr an Homeoffice. Weiters erhöht auch das Bedürfnis nach Autonomie (Need for Control) die Homeoffice-Erfahrung. Die Beiden individuellen Prioritäten (hohe Zentralität und hohe Need for Control) sind jedoch auch damit verbunden, dass Homeoffice stärker zur Kompensation - d.h. zum Arbeiten an Wochenenden, freien Tagen oder zusätzlich zur regulären Arbeit im Büro - eingesetzt wird. Dies trifft auch für Männer häufiger als für Frauen zu. Je stärker jedoch das Bedürfnis nach Segmentation - also nach einer Trennung von Arbeit und privater Sphäre - ausgeprägt ist, umso weniger wird Homeoffice in dieser Form zur Kompensation eingesetzt.

Hinsichtlich der Bewertung des Homeoffice kann allgemein festgestellt werden, dass bei hoher „Need for Control“ die Bewertungen des Homeoffice positiver ausfallen. Die wahrgenommenen Stressoren werden reduziert und Wohlbefinden sowie Autonomie steigen. Dies legt nahe, dass im Homeoffice der Wunsch nach Selbstbestimmung und Selbstorganisation für diese Betreffenden voll erfüllt wird und somit ArbeitnehmerInnen mit dieser Präferenz am stärksten von Homeoffice profitieren

Auch wenn Befragte, welche der Erwerbsarbeit eine höhere Zentralität im Leben zuschreiben häufiger im Homeoffice tätig sind, sehen diese tendenziell weniger positive Effekte und stärkere Work-Family Konflikte. Dies könnte dadurch erklärt werden, dass Personen bei denen die Arbeit einen hohen Stellenwert hat, gerne ungestört arbeiten und sich von familiären Belangen eher gestört fühlen, als andere Personen. Eine alternative Erklärung wäre, dass der Stellenwert der Arbeit, aufgrund der Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die informellen Kontakte, als hoch eingestuft wird, dies fällt jedoch durch die Arbeit im Homeoffice weg, wodurch die positiven Effekte verringert werden.

Ein hohes Maß an Überstunden wirkt sich hingegen negativ auf die Bewertung des Homeoffice aus. Es werden dadurch alle Stressoren erhöht und das Wohlbefinden und die Autonomie gesenkt. Insbesondere Work-Family Konflikte werden mit einem zunehmenden Ausmaß an Überstunden stärker wahrgenommen. Auf Basis der vorliegenden Querschnittsdaten kann allerdings nicht entschieden werden, ob die häufigeren Überstunden möglicherweise die Folgen der Konflikte oder Probleme darstellen, oder ob die subjektiven Homeoffice-Gewinne bei ArbeitnehmerInnen mit häufigeren Überstunden generell geringer ausfallen. Aufgrund des Querschnittsdesigns kann auch nicht beantwortet werden, ob das jeweilige Ausmaß an Überstunden schon vor der Covid-Krise bestand, oder ob dies auf eine Verdichtung der Arbeit in der Krisensituation und die Ausweitung der Homeoffice Tätigkeiten zurückzuführen ist. Letzteres könnte beispielsweise durch ein "Autonomy Paradox" hervorgerufen worden sein. Weitere vertiefte Forschung wäre jedoch nötig, um die genaueren Umstände dieses Zusammenhanges zu untersuchen.

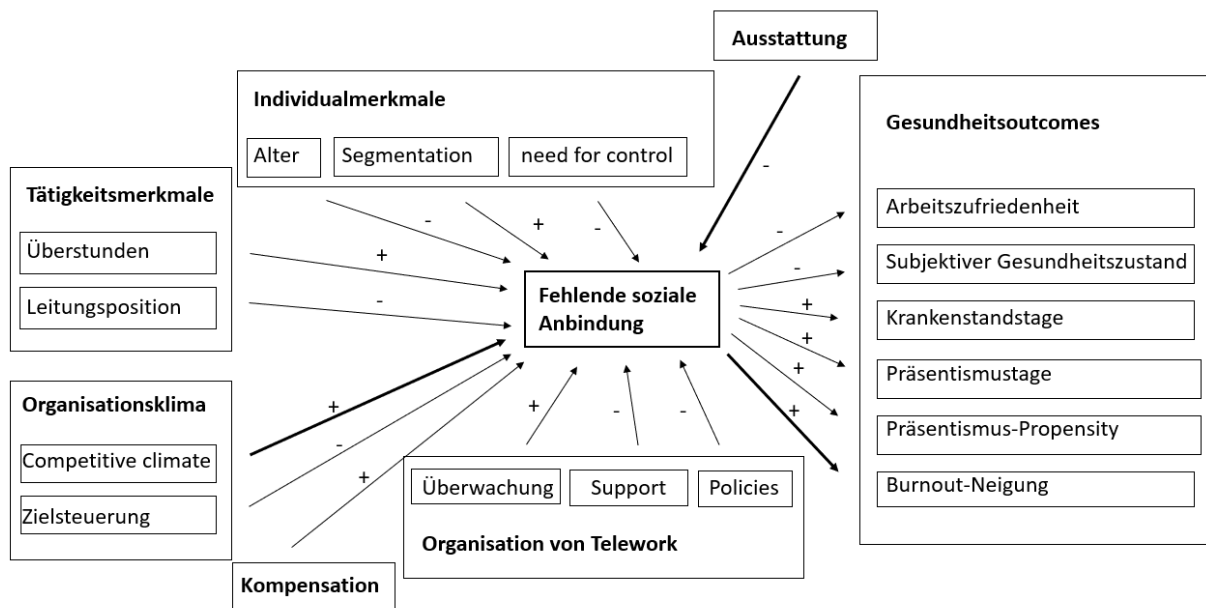
Ein wesentlicher Faktor für die Bewertung von Homeoffice ist das Ausmaß der Unterstützung, welche die Beschäftigten wahrnehmen ("Teleworker Support"). Guter technischer Support sowie allgemeine Unterstützung des Unternehmens reduziert negative Effekte und steigert sowohl Wohlbefinden als auch die Produktivität. Guter

technischer Support reduziert erwartungsgemäß insbesondere das Auftreten von Technostress im Homeoffice. Corporate Support (aktive und ermunternde unternehmerische Unterstützung) reduziert insbesondere Probleme durch fehlende soziale Anbindung, Work-Family Konflikte und verbessert die wahrgenommene Autonomie im Homeoffice. Dieser positive Effekt kann noch durch die Nutzung neuerer digitaler Kommunikationsformen verstärkt werden. Allerdings konnte festgestellt werden, dass mit der Anzahl der Social Cues der Kommunikationstechniken (also Kommunikationsformen die mehr soziale Interaktionskanäle wie Stimme und non-verbale Signale transportieren) zwar einerseits die wahrgenommene Autonomie, zugleich aber auch die Wahrscheinlichkeit für Work-Family Konflikte zunimmt. Dies ist insbesondere auf Online-Konferenzen mit Videokanälen zurück zu führen. Die Ergebnisse legen somit nahe, dass Videogestützte Kommunikationsformate mit privaten Angelegenheiten kollidieren können.

Eine gute Ausstattung im Homeoffice wirkt sich positiv auf die Bewertung aus und senkt Stressoren. Es zeigt sich, dass jene Beschäftigten die über Homeoffice-Erfahrung vor COVID verfügen besser ausgestattet waren. Somit ist es entscheidend, dass eine möglichst gute Ausstattung vorhanden ist, um im Interesse der ArbeitnehmerInnen sowie der ArbeitgeberInnen ein möglichst effizientes Arbeiten von Zuhause zu ermöglichen. Ein besonderes Augenmerk sollte hier auf die Ergonomie (hier bestehen auch die häufigsten Mängel) gelegt werden. Es sollte beachtet werden, dass sich auch die physischen Bedürfnisse im Homeoffice nicht verändern und ergonomische Standards im Homeoffice nicht außer Kraft gesetzt werden sollten. Dies ist besonders relevant, wenn eine hohe Stundenzahl an diesem Arbeitsplatz geleistet wird. Ebenfalls sinnvoll wären Förderungen oder Unterstützungen für entsprechende Internetanbindungen (hier zeigt sich ein stärkerer Zusammenhang mit Technostress) und die Ausstattung mit einem ungestörten Arbeitsplatz zuhause (hier zeigen sich die stärksten Zusammenhänge mit Work-Family Konflikten).

Die Studienergebnisse zeigen eindeutig, dass die fehlende soziale Anbindung der zentralste Faktor bei der Bewertung des Homeoffice ist. Er wirkt, wie in Abbildung 2 dargestellt, als einziger Bewertungsfaktor auf alle abgefragten Gesundheitsoutcomes. Weiters ist er durch organisationale Maßnahmen beeinflussbar.

Abbildung 2: Multivariate Zusammenhänge der fehlenden sozialen Anbindung.



Eine fehlende soziale Anbindung erhöht die Burnout-Neigung besonders stark. Außerdem lassen sich negative Auswirkungen auch auf die Arbeitszufriedenheit und den allgemeinen subjektiven Gesundheitszustand ableiten. Weiters ist sie sowohl mit häufigeren Krankenstandstagen, Präsentismustage als auch einer höheren Präsentismus-Propensity verbunden.

Vor allem die Ausstattung im Homeoffice erklärt, wie stark eine fehlende Anbindung wahrgenommen wird. Eine gute Ausstattung kann diese reduzieren. Es ist daher von zentraler Bedeutung, dass eine gute Ausstattung gegeben ist.

Auch die Individualmerkmale / Persönlichkeitsmerkmale, Alter, Segmentationspräferenz und Need for Control, wirken auf die soziale Anbindung. Sowohl höheres Alter als auch ein höheres Need for Control gehen dabei mit geringeren Einbußen sozialer Anbindung einher. Das bedeutet, dass ältere Personen und Personen mit höherem Need for Control weniger unter fehlender sozialer Anbindung leiden. Es scheint plausibel, dass Personen die ihre Arbeit gerne selber planen, den Kontakt zu anderen weniger vermissen. Bei der Segmentationspräferenz ist das genau umgekehrt. Personen, die Privates und Berufliches lieber trennen, geben auch eher an, unter fehlender sozialer Anbindung zu leiden.

Von den Tätigkeitsmerkmalen sind es die Leitungsposition und Überstunden, die einen signifikanten Effekt auf die fehlende soziale Anbindung haben. Ein höheres Ausmaß an Überstunden erhöht dabei die wahrgenommene fehlende soziale Anbindung, während sie das Innehaben einer Leitungsposition verringert. Das könnte dadurch erklärt werden, dass Personen, die im Homeoffice Überstunden machen, weniger Kontakt zu ArbeitskollegInnen haben, die vielleicht nur zur Kernzeit arbeiten. Personen in Leitungspositionen müssen aufgrund ihrer Position vermutlich mehr Kontakt zu MitarbeiterInnen haben.

Das Organisationsklima wirkt sich ebenfalls auf die soziale Anbindung aus. Die Steuerung über Ziele verringert die Wahrnehmung einer fehlenden sozialen Anbindung. Anders ist es, wenn im Unternehmen Konkurrenz herrscht. Personen, die ein höheres Competitive Climate in ihrem Unternehmen berichten, geben in höherem Ausmaß an, das Fehlen der sozialen Anbindung wahrzunehmen.

Auch die Form, wie das Homeoffice organisiert ist korrespondiert mit dem Ausmaß fehlende soziale Anbindung. Hier sind es das Gefühl, überwacht zu werden, der Support (technisch und unternehmerisch) und die Policies (Homeoffice-Regeln), die signifikante Effekte aufweisen. Der Support und die Überwachung wirken dabei stärker als die Policies. Eine Überwachung durch den/die ArbeitgeberIn erhöht dabei die wahrgenommene fehlende soziale Anbindung. Eine gute Unterstützung und klare Regeln verringern sie hingegen. Wenn das Homeoffice hauptsächlich zur Kompensation genutzt wird, steigert dies die fehlende soziale Anbindung.

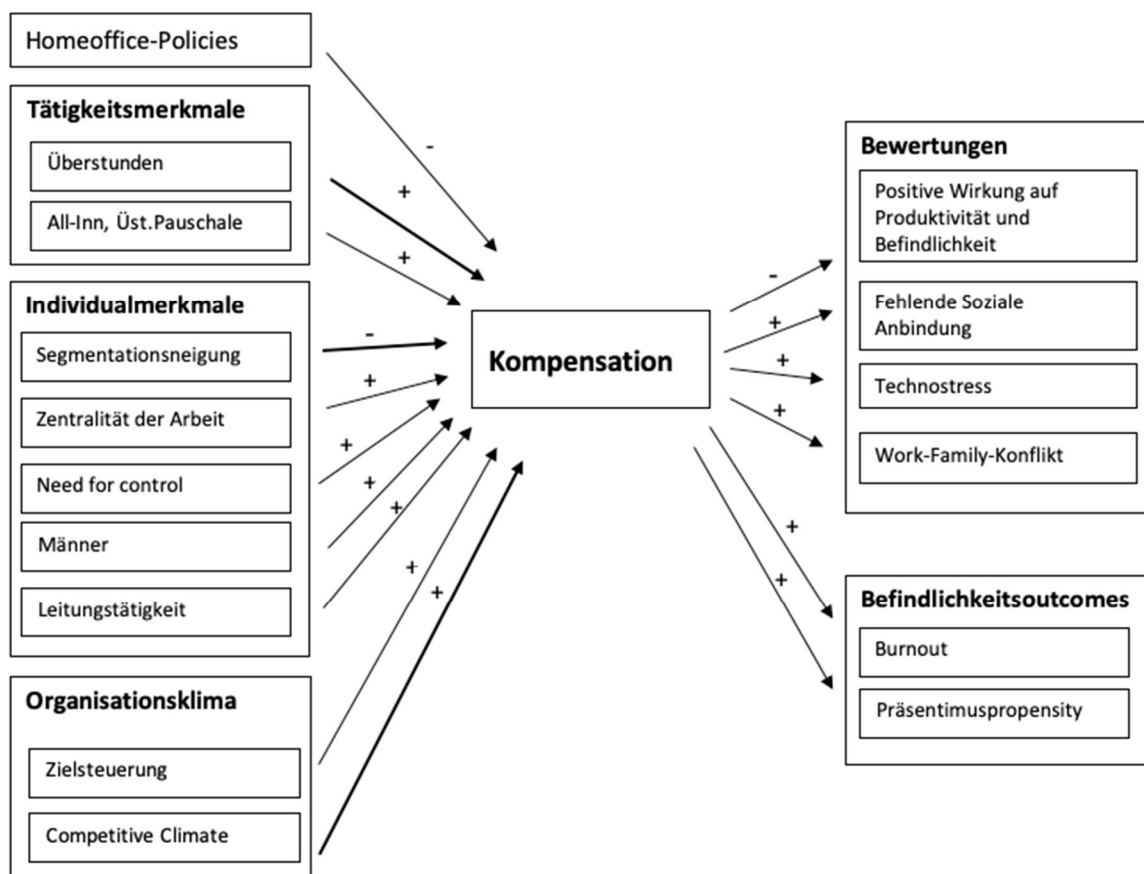
Darüber hinaus zeigt sich bei den Bewertungen generell, dass eine schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie durch Technologie verursachter Stress zu einer erhöhten Burnout-Neigung führen kann. Der Technostress führt zudem zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit. Während jedoch eine erhöhte Autonomie die Arbeitszufriedenheit steigert.

Weiters lässt sich aus den Analysen ableiten, dass bei ArbeitnehmerInnen, für welche die Erwerbsarbeit eine höhere Zentralität im Leben einnimmt grundsätzlich positivere Effekte von Homeoffice zu erwarten sind. Das scheint zum einen daran zu liegen, dass höhere Zentralität mit einer geringeren Segmentationspräferenz einhergeht, wodurch Homeoffice weniger konfliktreich und weniger stressbehaftet wahrgenommen wird. Anders formuliert, scheint die Situation im Homeoffice, in der Privates und Berufliches

stärker ineinander übergeht insbesondere jenen Menschen stärker entgegen zu kommen, für die Arbeit einen höheren persönlichen Stellenwert einnimmt. Auf der anderen Seite lassen sich jedoch auch gegenteilige Effekte ableiten, die vermutlich daraus resultieren, dass ArbeitnehmerInnen, für die Erwerbsarbeit höhere Zentralität im Leben aufweist, eine höhere Verausgabungsneigung haben. Dies scheint die höhere Tendenz zum kompensatorischen Einsatz von Homeoffice zu begünstigen.

Wie sich herausstellte führt gerade kompensatorische Art der Nutzung des Homeoffice zu großen Unterschieden. Während die reguläre Nutzung von Homeoffice zu positiven Effekten auf die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden führt und den durch Technologie verursachten Stress verringert, hat die Nutzung von Homeoffice zur Kompensation gegenteilige Wirkung.

Abbildung 3: Multivariate Zusammenhänge der Kompensation.



Generell hat die Nutzung von Homeoffice zur Kompensation, wie auch in Abbildung 3 ersichtlich, negative soziale und gesundheitliche Auswirkungen auf die

ArbeitnehmerInnen. Es verstärkt sich das Gefühl einer fehlenden sozialen Anbindung, welches - wie zuvor dargestellt - besonders negative Auswirkungen auf die Befindlichkeitsoutcomes hat. Die Nutzung des Homeoffice zur Kompensation verstärkt dazu auch die Neigung zu Burnout.

Interessant ist hierbei auch, dass insbesondere jene Personen, die Homeoffice zur Kompensation nutzen, stärker dazu tendieren, Krankenstände durch Präsentismus zu kompensieren. In diesem Sinne zeigt sich eine abweichende Tendenz zu den Ergebnissen von Steidelmüller et. al (2020): Hier wurde etwa festgestellt, dass der Anteil der Tage, an denen Präsentismus betrieben wird, mit der Intensität von Homeoffice ansteigt. Die Homeoffice-Intensität an sich zeigt in der vorliegenden Untersuchung allerdings weder in Bezug auf die Präsentismus-Tage noch auf die Präsentismus-Propensity signifikante Zusammenhänge. Allerdings ist diesbezüglich zu bedenken, dass die befragten Personen der vorliegenden Untersuchung zu einem erheblichen Teil aufgrund der COVID19-Krise im Homeoffice tätig sind/waren. Vor der COVID-Krise wurde Homeoffice stärker zu Kompensation genutzt, während der Pandemie wurde hingegen häufiger die gesamte Tätigkeit ins Homeoffice verlagert. Das könnte die Diskrepanz zwischen den beiden Ergebnissen erklären. Daraus wäre abzuleiten, dass Homeoffice vermutlich weniger selbst ein Treiber für Präsentismus ist, sondern vielmehr die Umstände, die zu einem kompensatorischen Einsatz führen.

Hinweise für Einflussfaktoren, welche die Nutzung von Homeoffice zur Kompensation verstärken, konnten zahlreich identifiziert werden. Personen, mit einem höherem Ausmaß an Überstunden und mit All-In-Verträgen nehmen ihre Arbeit offenbar häufiger mit nach Hause, um die Mehrarbeit zu kompensieren. Selbes gilt für die Ausführung einer leitenden Tätigkeit. Auch ein sehr kompetitives Klima in der Organisation und die Steuerung der Leistung über Ziele verstärken die Tendenz zur kompensatorischen Nutzung von Homeoffice. Zusätzlich neigen Personen, für welche die Arbeit einen sehr zentralen Stellenwert einnimmt, vermehrt dazu. Personen, welche jedoch Privates und Berufliches lieber trennen nutzen Homeoffice seltener zur Kompensation. Es zeigte sich auch, dass präzisere Regelungen bezüglich der Rahmenbedingungen von Homeoffice die kompensatorische Nutzung einschränken.

Insgesamt zeigen sich damit Hinweise auf eine interessierte Selbstgefährdung durch die kompensatorische Nutzung von Homeoffice. Unter Interessierter Selbstgefährdung werden dabei unter Bezugnahme auf Krause und Dorsemagen (2017) die Handlungen

von ArbeitnehmerInnen verstanden, welche zur Bewältigung arbeitsbezogener Stressoren herangezogen werden, jedoch gleichzeitig zu negativen gesundheitlichen Auswirkungen führen und/oder notwendige Erholung verhindern. Diese Gesundheitsgefährdung passiert zwar aus freien Stücken, wird aber ausgelöst durch die indirekte Steuerung des Betriebes. Da die Beschäftigten dazu ermutigt werden, selbständig und erfolgsorientiert zu arbeiten, nehmen sie, bei möglicher Nichterreichung dieser Ziele, auch gesundheitsschädigendes Verhalten in Kauf. Diesen Erkenntnissen zu Folge kann die kompensatorische Nutzung von Homeoffice somit als eine Form dieser Bewältigungsstrategie angesehen werden, welche negative soziale und gesundheitliche Auswirkungen mit sich bringen kann.

Eine zentrale Empfehlung der Studie lautet dementsprechend, die kompensatorische Nutzung von Homeoffice weitgehend einzuschränken. Unternehmen sollten vermehrt klärende Homeoffice Regelungen implementieren und Überstunden einschränken. Zusätzlich sollten Strategien entwickelt werden, welche ArbeitnehmerInnen einerseits die Priorität der Trennung von Privatem und Beruflichem vermehrt bewusst machen und andererseits diese Trennung auch möglich machen.

Limitationen

Da es sich bei der vorliegenden Studie um eine Querschnittsanalyse handelt kann die zeitliche Abfolge und entsprechende Kausalrichtungen nicht berücksichtigt werden. So kann beispielsweise nicht beurteilt werden ob die Überstunden aufgrund der Pandemie und des daraus resultierenden Homeoffice zustande kommen oder bereits zuvor in diesem Ausmaß geleistet wurden. Weiters sind die Ergebnisse aufgrund der speziellen Befragungssituation während des Lockdowns nicht ohne weiteres auf eine „normale“ Situation übertragbar.

Darüber hinaus wurde die Befragung in drei speziellen Branchen durchgeführt. Aufgrund der erheblichen Branchenunterschiede der erhobenen Merkmale ist davon auszugehen, dass auch die vorliegenden Ergebnisse nicht ohne weiteres auf andere Branchen übertragen werden können.

Die Studie wurde thematisch eher breit angelegt und soll einen Überblick über das Phänomen Homeoffice bieten. Entsprechend wurden aufgrund der Begrenzung des Fragebogenumfangs viele Dimensionen mit wenigen oder nur einzelnen Items erhoben. Damit einher geht auch eine eingeschränkte Messqualität und bei manchen

Konstrukten zeigten sich Divergenzen zwischen den erwarteten und empirischen Dimensionalitäten der Messungen. Auch konnten spezifische Schwerpunktthemen (z.B. Veränderung formeller und informeller Kommunikation, Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Verteilung von Haus- und Sorgearbeit) aus forschungsökonomischen Gründen nicht berücksichtigt werden.

Handlungsempfehlungen

Trotz der eben genannten Limitationen lassen sich auf Basis der Ergebnisse einige Handlungsempfehlungen ableiten.

Allgemein haben die Ergebnisse gezeigt, dass Homeoffice von den ArbeitnehmerInnen gerne angenommen wird und auch viele positive Effekte mit sich bringt. Dahingehend lautet unsere Empfehlung ArbeitnehmerInnen - soweit es die Tätigkeit zulässt - das Homeoffice zu ermöglichen. Um die positiven Effekte voll ausschöpfen zu können, sollte dabei insbesondere auf die folgenden Rahmenbedingungen geachtet werden. Eine gute Ausstattung ist die Basis für ein gesundes und produktives Arbeiten und darf dementsprechend auch im Homeoffice nicht vernachlässigt werden. Neben der technischen Ausstattung ist auch die ergonomische Ausstattung von zentraler Bedeutung. Darüber hinaus sollte Homeoffice nicht nur ermöglicht werden, sondern auch die nötige ideelle organisatorische Unterstützung finden. Für das Arbeiten im Homeoffice müssen klare Regelungen implementiert werden. Entsprechend früheren qualitativen Studienresultaten (Tanner, 2015) sollten diese Homeoffice Regeln nicht überformalisiert werden, sondern sollten Orientierungsfunktion und Sicherheit bieten. Homeoffice sollte dabei als vollwertiger Ersatz zur Arbeit im Betrieb angesehen werden und nicht nur der Kompensation von Mehrarbeit dienen. Homeoffice sollte weiterhin unter Berücksichtigung der nötigen Rahmenbedingungen ermöglicht werden, da diese Arbeitsform von den befragten ArbeitnehmerInnen nicht nur überwiegend positiv bewertet wird, sondern auch weitgehend günstige Effekte auf die Produktivität angegeben werden.

Zukünftige Forschungsfragen

Insbesondere für weitere vertiefte Analysen der Vor- und Nachteile von Homeoffice sowie von individuellen Strategien mit den Anforderungen umzugehen, wie

beispielweise der Rollenverteilung, wären qualitative Ansätze von großem Wert. Ein weiterer Ansatz für vertiefte Analysen wäre es die quantitativen Messinstrumente weiterzuentwickeln um bestimmte Dimensionen gezielter zu erfragen.

Eine relevante Fragestellung wäre auch die Entwicklung des Homeoffice nach der COVID-Pandemie. Insbesondere der Stellenwert der organisationalen Ausgestaltung könnte in weiteren Forschungen vertiefter untersucht werden. Dazu wäre ein Mehrebenenmodell denkbar, welches das Zusammenspiel der individuellen Wahrnehmung und der organisationalen Gestaltung erfasst. Der Vorteil hierbei wäre auch die Arbeitgeberseite in die Forschung miteinbeziehen zu können. Denkbar wären qualitative Interviews mit Betriebsräten und dem Management. Die Einbeziehung beider Seiten ermöglicht konstruktive Lösungsansätze welche die Anforderungen aller Positionen berücksichtigt.

Literatur

Krause, A. & Dorsemagen, C. (2017). Neue Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung durch indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. In G. Faller (Hrsg.), Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung (S. 153-164). Bern: Hogrefe.

Steidelmüller, C., Meyer, S.-C. & Müller, G. (2020). Home-Based Telework and Presenteeism Across Europe. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, doi.org/10.1097/JOM.0000000000001992.