

29. Juni 2020

Virtuelle Führung

Arbeit im Homeoffice und die Folgen

Erste Ergebnisse einer Studie von Prof. Dr. Florian Kunze et. al.



Durch die fortschreitende Corona-Epidemie hat sich auch die Erwerbssituation in Deutschland für viele Beschäftigte schlagartig geändert. Von jetzt auf gleich arbeiten Millionen Erwerbstätige plötzlich von zuhause aus, »Homeoffice« lautet das Schlagwort der Stunde. Wie wirkt sich diese für die Betroffenen teils ungewohnte Arbeitssituation auf die Arbeitsleistung und die psychische Verfassung aus? Was können Führungskräfte und Arbeitgeber tun, um eine produktive und gesunde Arbeitsatmosphäre im Homeoffice zu fördern?

Zu diesen Fragen haben die Konstanzer Organisationsforscher *Prof. Dr. Florian Kunze*, Professor für Organisational Studies am Fachbereich Politik- und Verwaltungswissenschaft sowie Principal Investigator am

Exzellenzcluster »The Politics of Inequality« der Universität Konstanz, und *Sophia Zimmermann* (Doktorandin an der Professur für Organisational Studies mit den Forschungsschwerpunkten Entwicklung von Mitarbeiterkompetenzen für den digitalen Wandel und der effektiven Gestaltung von Telearbeit) eine empirische Längsschnittstudie gestartet. Am 30. März 2020 führten sie dazu eine Onlinebefragung mit einer repräsentativen Stichprobe der deutschen Erwerbsbevölkerung durch. Rund 700 Beschäftigte, die zurzeit im Homeoffice arbeiten, beantworteten dazu einen detaillierten Fragebogen mit 83 Fragen. Um die Entwicklung ihrer Arbeitssituation besser einschätzen zu können, beantworten die Befragten in den kommenden zwei Wochen weiterhin täglich ausgewählte Fragen. Die Ergebnisse der Eingangsbefragung sind nun ausgewertet.

Arbeitssituation im Homeoffice

Die Deutschen sind mit dem Arbeiten von zuhause bisher nicht übermäßig vertraut: Für rund ein Drittel (35 Prozent) der Befragten das Arbeiten im Homeoffice eine völlig neue Situation und weitere 50 Prozent haben bisher nur wenig Erfahrung mit dieser Arbeitsform. Immerhin geben die meisten an, mit der Arbeitssituation wie auch mit den vorhandenen Ressourcen – ausreichend Platz, ein ungestörter Arbeitsplatz, eine gute Internetverbindung – zufrieden zu sein; das bestätigen zwei Drittel der Studienteilnehmer.

Florian Kunze und *Sophia Zimmermann* fragten auch nach der so wichtigen Kommunikation mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten. Der überwältigenden Mehrheit reichen hier relativ konventionelle Mittel wie E-Mail (90 Prozent) und Telefon (71 Prozent) aus. Nur die Hälfte der Befragten gab an, regelmäßig Chats zu nutzen, und Videoanwendungen verwendet nur ein gutes Viertel (28 Prozent).

Produktivität im Homeoffice

Anders als manche befürchtet haben, scheint die Leistung der Beschäftigten nicht zu leiden. Zumindest in der Eigenwahrnehmung geben 45 Prozent an, dass sie im Homeoffice sehr produktiv arbeiten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, traditionell ein wichtiges Argument für die Nutzung von Telearbeit, sehen gut drei Viertel der Befragten (77 Prozent) durch die Arbeit von zuhause erleichtert. Allerdings fühlt sich ein Drittel der Befragten im Homeoffice sozial isoliert.

Zwischen Engagement und emotionaler Erschöpfung

Ein hohes Engagement der Mitarbeitenden ist für jeden Arbeitgeber wünschenswert. Gleichzeitig gilt es, emotionale Erschöpfung zu verhindern. Arbeitgeber mit vielen Mitarbeitenden im Homeoffice stehen durch die neue Arbeitssituation womöglich vor besonders schwierigen Herausforderungen. »Deshalb interessiert uns besonders, welche Faktoren mit dem Engagement und der emotionalen Gesundheit der Angestellten im Homeoffice zusammenhängen«, sagt *Florian Kunze*. »Unsere ersten Ergebnisse deuten darauf hin, dass für das Engagement der Beschäftigten das Verhalten der Vorgesetzten besonders wichtig ist«, fügt seine Mitarbeiterin *Sophia Zimmermann* hinzu. »Führungsverhalten sollte sowohl auf Struktur, individuelle Beachtung und ein gutes Selbstmanagement als auch auf gute Ausstattung und alle nötigen Ressourcen am Heimarbeitsplatz achten.«

Um zu verhindern, dass bei ihren Mitarbeitenden im Homeoffice emotionale Erschöpfungserscheinungen auftreten, sollten Führungskräfte sich vor allem individuell um sie kümmern. Konflikte zwischen Arbeits- und Familienleben gilt es dabei zu vermeiden. »Etwas überraschend kam für uns auch der Befund, dass möglichst nicht zu viel Kommunikation über Videokanäle stattfinden sollte«, sagt *Florian Kunze*, und ergänzt: »Das sind jetzt allerdings erst einmal Ergebnisse, die nur auf einer Querschnittsanalyse basieren – es ist also eine Momentaufnahme.«

Im weiteren Studienverlauf sind weitere acht Messzeitpunkte vorgesehen. Auf diese Weise möchten die Forschenden konkrete Praxisempfehlungen für Mitarbeitende, Unternehmen und Führungskräfte gewinnen, wie produktives und gesundes Arbeiten im Homeoffice gestaltet werden kann – in Zeiten der Corona-Pandemie, aber auch darüber hinaus.

Hinweis:

Die wichtigsten Ergebnisse haben die Forschenden in einem Merkblatt/Fact Sheet zusammengefasst. Es kann unter ► <http://uni.kn/broschueren/pdf/factsheet-homeoffice.pdf> heruntergeladen werden.

(Quelle: Universität Konstanz)